

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
4. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ครู จำนวน 1,157 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ออนไลน์. 2565 ค)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 42 - 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละที่ตั้งของสถานศึกษาโดยด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และ 2) แบบสอบถามคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคอร์ท (Likert Scale) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 60)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1.1 ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง | จำนวน 8 ข้อ |
| 1.3 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.4 ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 29 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|--------------|
| 2.1 ด้านคุณภาพผู้เรียน | จำนวน 13 ข้อ |
| 2.2 ด้านกระบวนการบริหารและจัดการ | จำนวน 8 ข้อ |
| 2.3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน | |

ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 8 ข้อ

นำข้อคำถามที่ได้ มาสร้างเป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู

แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 – 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553 : 314)
3. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2. ผลการศึกษาคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ และด้านคุณภาพของผู้เรียน ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า โดยรวม ($r_{xy} = 0.46$) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x_3y} = 0.44$)

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x_2y} = 0.40$)

ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน (X_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x_4y} = 0.38$)

ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร (X_1) มีความสัมพันธ์กันต่ำกับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x_1y} = 0.20$)

4. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย ได้ร้อยละ 21 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ

การพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.17 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ดังนี้

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

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

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้คุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เปลี่ยนไป 0.50 หน่วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ทั้งในด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้ครูและบุคลากรแต่ละคนทราบ มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและมีการวางแผนการพิจารณาโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่มีคุณภาพ ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนเจตคติที่ดีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีการจัดให้ครูและบุคลากรมีการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นประจำ และมีการแนะนำให้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารสถานศึกษามีการระบุประเภทของครูและบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน กำหนดและวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ มีวิธีการที่จะทำให้ได้ครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส

และตรวจสอบได้ ระบุจำนวนความต้องการครูและบุคลากร ระบุประเภทของครูและบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับสายงาน มีกระบวนการในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากร กระบวนการในการประชาสัมพันธ์กำหนดคุณวุฒิทางการศึกษาของครูและบุคลากรที่ต้องการ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาครูและบุคลากร และมีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เพราะในการขับเคลื่อนการศึกษาและการบริหารจัดการต้องมีกำลังของครูและบุคลากรเพื่อนำให้บรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษา รวมถึง แบลงค์ (Blank, 1991:27) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา พบว่า 1. การบริหารบุคคล ของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล่าช้ากว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่น ๆ 2. บุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูง แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3. การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลัง โดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงานหรือตำแหน่งของบุคลากร 4. ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนารองคักการ หรือบุคลากรของภาครัฐกิจเอกชนเป็นตัวอย่าง การบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้ รวมถึง ชญานิสก์ เปลียนดี และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2564 : 92) ที่ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ พรศิริ ชานกัน (2563 : 304) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วน

ใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านกระบวนการบริหารและจัดการ และด้านคุณภาพของผู้เรียน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพแก่เด็กไร้สัญชาติไทย และเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน เช่นเดียวกับเด็กที่มีสัญชาติไทย โดยในด้านการบริหารจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร สถานศึกษาทำการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้เรียน ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้างความตื่นตัวให้แก่เด็กไร้สัญชาติไทยให้สนใจเรียนมากขึ้น ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำผลการประเมินที่ได้มาให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ในด้านการกระบวนการบริหารและการจัดการ คือ สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และสถานศึกษาจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสถานศึกษา มีการพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน ตามมาตรฐานการศึกษากระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดไว้ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตในอนาคต รวมถึง อีลินา (Elina Kilpi-Jakonen, 2014 : 1079 - 1096) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความเป็นพลเมืองและการประสบความสำเร็จในรุ่นที่สอง : วิเคราะห์เด็กย้ายถิ่นในประเทศฟินแลนด์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างประชากรดั้งเดิมและประชากรที่อพยพเดินทางเข้าไปอาศัยอยู่ในภายหลัง ผลการวิจัยพบว่าแม้ทั้งกลุ่มบุตรหลานของผู้อพยพ และบุตรหลานของคนฟินแลนด์ จะได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของบุตรหลานของคนฟินแลนด์นั้นมีผลการศึกษาที่ดีกว่าส่วนหนึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าเกิดจาก โดยพื้นฐานแล้วคนฟินแลนด์มีฐานะและความรู้ที่ดี การสนับสนุนบุตรหลานทางการศึกษาจึงสามารถกระทำได้อย่างเต็มที่ ขณะที่บุตรหลานของผู้อพยพโดยส่วนใหญ่จะเลือกที่จะศึกษาในสาขางานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ เช่น ช่างเทคนิค เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต รวมถึงชุมชน รวมถึง พิพัฒน์ ยอดวิระพงษ์ และคณะ (2557 : 74 - 75) ได้ทำวิจัย เรื่อง ศักยภาพและข้อจำกัดของการจัดการศึกษาแก่เด็กไร้สัญชาติที่เป็นผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กุ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ศักยภาพและข้อจำกัดของการจัดการศึกษาแก่เด็กไร้สัญชาติที่เป็นผลกระทบจากแรงงานต่าง

ค้าว ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กุ ในด้านวิชาการ ต้องการให้เด็กสามารถอ่านออก เขียนได้ และมุ่งหวังให้มีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้ยังมีการ นำประเพณีพื้นบ้าน วัฒนธรรมและภูมิปัญญาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาจัดการเรียนการสอนประกอบกับ หลักสูตรด้วย ตลอดจนได้รับการประเมินคุณภาพ เพื่อให้เกิดมาตรฐานตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนข้อจำกัด การสื่อสารระหว่างครูผู้สอนไม่เข้าใจ ต้องมีการสอนสองภาษาควบคู่กันได้แก่ ภาษาไทย ภาษาพม่า ทั้งนี้เพื่อให้การสื่อสารระหว่างครูผู้สอนและนักเรียนมีความเข้าใจตรงกัน รวมถึง อินทรีา ประดับชัย และคณะ (2553 : 86 - 87) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาคุณภาพ การศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 พบว่า 1. คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา สำหรับมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรและประสบการณ์ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางพัฒนา ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มี แผน หรือทิศทางในการบริหารงานที่สอดคล้องกับยุคสมัย 2) มีการสรุปผลการประเมินความพึง พอใจ จัดทำแนวทางพัฒนาร่วมกัน 3) สร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ และกระตุ้นให้มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาให้ มีคุณภาพ 4) จัดทำทะเบียนสื่อการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้สอดคล้อง กับการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด 5) มีแผนการนิเทศที่เป็น ระบบมีปฏิทินการดำเนินงานชัดเจน และดำเนินการตามแผนการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ 6) รวบรวม และจัดทำข้อมูลของแหล่งเรียนรู้ เป็นหมวดหมู่ และเป็นระบบ และ บุษลี และพาววี (Boselie & Paauwe, 2005 : 124 - 125) ที่ทำวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน้าที่ของบุคคลของบริษัท ในยุโรป ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่นในตัวบุคคลที่จะส่งผลต่อทรัพยากรบุคคลในทางบวกด้าน ตำแหน่งหน้าที่และความเชี่ยวชาญตามลำดับโดยเชื่อว่า สมรรถนะของทรัพยากรบุคคลจะนำไปสู่ ความสำเร็จด้านการเงิน ส่วนนักธุรกิจเชื่อว่าการตัดสินใจของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญ ที่จะช่วยให้มีคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้คุณภาพ การศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาดรภาค โดยรวมอยู่

ในระดับมากซึ่งส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทยเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูและบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาที่ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการด้านการวางแผนอัตรากำลังเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา มีการอบรมพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาให้กับเด็กไร้สัญชาติไทย เพื่อให้กลุ่มเด็กไร้สัญชาติไทยได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและบรรลุตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา มีการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมให้มีความสามารถตรงกับความจำเป็นและความต้องการของสถานศึกษา และดูแลและจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กไร้สัญชาติไทย มีการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร รวมไปถึงการอบรมและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กไร้สัญชาติไทยได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันนำไปสู่การเป็นสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จสามารถจัดการศึกษาได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมถึง พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ (2564 : 56) ที่ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นระบบการปฏิบัติการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรมการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการบังคับบัญชาเพื่อที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและผลงานมากที่สุดในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ย่อมเกิดจากตัวบุคคลเป็นส่วนสำคัญ จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ทั้งนี้ เพราะว่า ครูและบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีกระบวนการจัดการในด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้าน

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ซึ่งครูและบุคลากรที่มีคุณภาพในการจัดการศึกษาแก่เด็กไร้สัญชาติไทยตรงกับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาทั้งในด้านคุณภาพของผู้เรียน ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึง ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ และคณะ (2560 : 231) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การเพิ่มขึ้นของจำนวน โรงเรียนที่พัฒนาเป็นห้องเรียนที่จัดการเรียนการสอนเน้นภาษาอังกฤษมากขึ้น โรงเรียนในเมืองขนาดใหญ่ที่มีคุณภาพ มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากความคิด ความเชื่อของผู้ปกครองว่าที่มองว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ในเมืองมีคุณภาพมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท หรือกิ่งเมืองกิ่งชนบท ทำให้เกิดสภาพที่เด็กต่างอำเภอมีการย้ายเข้ามาเรียนในเมืองมีจำนวนเพิ่มขึ้น ทั้ง โรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน มีจำนวนมากถึงร้อยละ 30 อันเนื่องมาจากอัตรา การลดลงของประชากรและถูกมองว่าด้อยคุณภาพทางการศึกษา เพราะมีจำนวนครูน้อย ครูสอนไม่ครบชั้นตามสัดส่วนของนักเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก เป็นปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา อันเนื่องมาจากการมีครู ไม่ครบชั้น ขาดบรรยากาศทางวิชาการ รวมถึง ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2557 : 7) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับเด็กชนเผ่า โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ชายขอบภาคเหนือ พบว่าสภาพปัญหาสภาพปัญหาการจัดการศึกษา ในสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับเด็กชนเผ่า โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ชายขอบภาคเหนืออยู่ในระดับน้อย มีปัจจัยที่เป็น ปัญหาซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ โรงเรียนจัดทำเว็บเพื่อจัดสารสนเทศให้กับเด็กชนเผ่าและ ชุมชน โรงเรียนนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา คณะกรรมการ สถานศึกษาเข้ามาประเมินติดตามผลการศึกษา โรงเรียนร่วมมือกับชุมชนจัดการศึกษา อย่างคุณภาพครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลการวิจัยมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาให้สอดคล้อง กับเด็กชนเผ่าโรงเรียนนำนโยบายสู่การปฏิบัติสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชนเผ่า ส่วนแนวทางการจัดการศึกษานั้น โรงเรียนต้องร่วมมือกับชุมชนในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์แก่เด็กชนเผ่าในชุมชน การพัฒนาครูให้มีความรู้ความ เข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่นให้สามารถนำไปบูรณาการกับการเรียนการสอนได้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาสำหรับเด็กชนเผ่าให้มี โอกาสทางการศึกษาทัดเทียมกับนักเรียนที่อยู่ในชุมชนเมือง จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย เนื่องจากครูและบุคลากร เป็นผู้ขับเคลื่อนการศึกษาให้กับเด็กไร้สัญชาติไทยให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ครูและบุคลากรที่ มีคุณภาพตามความต้องการของสถานศึกษาต่อไป

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็น ระบบ ทั้งในด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครู มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้ครูและบุคลากรแต่ละคนทราบ มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและมีการวางแผนการพิจารณา โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่มีคุณภาพ ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนเจตคติที่ดีให้กับครูและบุคลากร ในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่ เสมอ มีการจัดให้ครูและบุคลากรมีการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นประจำ และมีการแนะนำให้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ระบุประเภทของครูและบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน กำหนดและวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ มีวิธีการที่จะทำให้ได้ครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ระบุจำนวนความ ต้องการครูและบุคลากร ระบุประเภทของครูและบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับสายงาน มีกระบวนการในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากร กระบวนการ ในการประชาสัมพันธ์กำหนดคุณวุฒิทางการศึกษาของครูและบุคลากรที่ต้องการ แต่งตั้ง คณะกรรมการในการสรรหาครูและบุคลากร และมีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องโอกาสและ ความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เพราะในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กไร้สัญชาติไทยจะต้องมีกำลังของครูและบุคลากรที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน สามารถจัดการศึกษาแก่เด็กไร้สัญชาติไทย ให้มีคุณภาพ การศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ควรนำผลการศึกษา ไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปประยุกต์ใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เป็นไปอย่างมีความยุติธรรมโปร่งใส เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2. ผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ไปพัฒนาเพื่อให้เกิดคุณภาพโดยมีการบริหารจัดการเพื่อสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ครูและบุคลากรที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

3. ผลการวิจัยคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ควรนำผลวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ไปวางแผนการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นในด้านวิชาการหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้เด็กไร้สัญชาติไทยมีคุณภาพการศึกษาที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และสามารถนำผลการวิจัยไปสู่การพัฒนาการบริหารงานบุคคลและคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทยต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวินิจฉัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย เพื่อให้ได้แนวทางสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่งซึ่งมีความแตกต่างกัน

3. ควรมีการศึกษาวินิจฉัยเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี