

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอื่นๆ อีกนับประการ เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป คนไทยในสังคมจึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา และได้รับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพราะจะทำให้เกิดความสมดุลในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าหากสิ่งหนึ่งเปลี่ยนไป แต่อีกสิ่งหนึ่งหยุดอยู่กับที่ย่อมไม่เกิดผลดีแน่นอน ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน เพื่อที่จะหาทางต่อยอดให้เยาวชนของชาติมีความพร้อม มีความเจริญงอกงามพร้อมที่จะเป็นกำลังหลักของชาติได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าต่อไปองค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการพัฒนาคนสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในสังคมเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต เริ่มจากวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่าง ๆ ทั้งการดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้^๑

การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นแนวทางที่มีความสำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนการศึกษาให้เป็นการศึกษาที่ดี มีคุณภาพ เครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของไทยคือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ นับเป็นครั้งแรกที่

^๑สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๐), หน้า ๒.

นโยบายการศึกษาของชาติมีสถานภาพเป็นพระราชบัญญัติ เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญทั้ง แนวคิดโครงสร้าง และกระบวนการ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยและคุณภาพของคนไทยโดยรวมให้สูงขึ้น^๒

สถานศึกษามีฐานะทางสังคมมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคมโดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ ๔ ปัจจัยด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งนี้ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้แต่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนงาน โครงการหรือระบบงานไว้ได้อย่างไรก็ตาม ถ้าหากขาดคนรับผิดชอบงาน ไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ กับงานที่ทำอยู่ ก็จะทำให้แผนงานโครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรใน สถานศึกษาเป็นพิเศษ เมื่อคนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีศักยภาพ และประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นต้องรู้อย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจาก ารบริหารงานอื่นๆ อาทิเช่น การวางแผน อัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและวินัย การออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง ๕ งานนี้แล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคณดิฯ นี้ไว้ปฏิบัติงานนานๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา

^๒กระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการกับการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา ,(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^๓รุ่ง แก้วแดง, องค์การและการบริหาร , พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๔), หน้า ๘.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช ๒๕๔๖ มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน ๑๖๗ แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ ๔ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว และอำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอบางปะกง ซึ่งมีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คุณภาพของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องให้การส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน จากสภาพปัจจุบันพบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ คือการขาดอัตรากำลังครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นเรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ จะต้องพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษาและพัฒนาข้าราชการครู ให้มีความรู้ความสามารถและเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดทั้งการปฏิบัติงานมีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างมืออาชีพ^๔

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาและเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบสภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

^๔สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ , สรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ, (จะเชิงเทรา : กลุ่มงานนโยบายและแผน, ๒๕๕๗), หน้า ที่ ๑ – ๑๐.

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตของประชากรทั้งหมด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประกอบด้วยคณะผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ หัวหน้ากลุ่มสาระ และครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๓ ซึ่งมีจำนวนโรงเรียน ๖ โรงเรียน มีจำนวนประชากรทั้งหมดดังแผนภูมิที่ ๑.๑

	ชื่อโรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	ประชากรทั้งหมด
ขนาดเล็ก	๑. โรงเรียนวัดเกตุสโมสร	๓	๕	๑๖
	๒. โรงเรียนวัดสัมปทวน(บางแก้วพุทธาคาร)	๒	๑๓	๑๕
ขนาดกลาง	๓. โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ ๓	๖	๒๕	๓๑
	๔. โรงเรียนวัดแหลมใต้	๖	๓๖	๔๒
ขนาดใหญ่	๕. โรงเรียนพุทธรังสิตพิบูล	๑๐	๕๐	๖๐
	๖. โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ ๑	๑๒	๑๓๕	๑๕๑
รวม		๔๓	๒๓๖	๓๑๕

แผนภูมิที่ ๑.๑ ประชากรทั้งหมด

๑.๓.๒ ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ตามขอบเขตการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาใน ๕ ด้าน คือ

- ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- ๒) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- ๓) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๔) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- ๕) ด้านการออกจากราชการ

๑.๓.๓. ตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ๑. เพศ ๒. อายุ ๓. ระดับการศึกษา ๔. ตำแหน่ง ๕. ประสบการณ์ ๖. ขนาดโรงเรียน

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาใน
๕ ด้าน คือ

- ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- ๒) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- ๓) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๔) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- ๕) ด้านการออกจากราชการ

๑.๓.๔. พื้นที่การวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนที่อยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข่งเทรา เขต ๑ รวม ๖ โรงเรียน คือ ๑.โรงเรียนวัดเกตุ สโมสร ๒. โรงเรียนวัดสัมปทวน (บางแก้วพุทธนิศาการ) ๓. โรงเรียนเบญจมาราชรังสฤษฎิ์ ๓ ๔. โรงเรียนวัดแหลมใต้ ๕. โรงเรียนพุทธรังสิพิบูล ๖.โรงเรียนเบญจมาราชรังสฤษฎิ์ ๑

๑.๓.๕ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ในปีการศึกษา ๒๕๕๓

๑.๔ สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

๑. ผู้บริหารและครูที่มี เพศ ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน
๒. ผู้บริหารและครูที่มี อายุ ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน
๓. ผู้บริหารและครูที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน
๔. ผู้บริหารและครูที่มี ตำแหน่ง ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน
๕. ผู้บริหารและครูที่มี ประสบการณ์ ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน

๖. ผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขึ้นพื้น แตกต่างกัน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในสถานศึกษานับตั้งแต่การได้บุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษาและอบรมพัฒนา สวัสดิการการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน แบ่งเป็น ๕ ด้าน คือ

๑. **การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง** หมายถึง การวางแผนอัตรากำลัง เป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลังคน หรือกำหนดความต้องการด้านบุคคลไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพที่หน่วยงานต้องการว่า ต้องการอัตรากำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดเมื่อไร ได้มาจากไหน ด้วยวิธีใด และเมื่อได้มาแล้วจะเหมาะสมหรือไม่อย่างไร เป็นต้น ในการกำหนดตำแหน่งควรคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่และคำตอบแทนที่สัมพันธ์กันและผู้วิจัยเห็นว่าควรกำหนดตำแหน่งด้วยวิธีการระบบจุดหรือการให้คะแนน เพราะเป็นระบบการกำหนดตำแหน่งโดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบของงานเป็นหลัก

๒. **การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง** หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จในการบริหารจัดการ และมีขั้นตอนในการสรรหา คือ จัดทำใบสมัคร ประกาศรับสมัครรับสมัคร และพิจารณาใบสมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ กระบวนการคัดเลือก โดยสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การจัดให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่ เข้าปฏิบัติงาน และมอบหมายงาน หรือกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ

๓. **การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ** หมายถึง การทำให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

๔. **วินัยและการรักษาวินัย** หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำความผิดโดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครุมีวินัยโดยการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู โดยใช้วิธีการต่างๆ มีการฝึกอบรม เป็นต้น

๕. การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของทางราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้เนื่องจาก การลาออก การลดจำนวนพนักงานลั่นงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุ หรือทุพพลภาพ และตาย หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในกฎหมาย

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลที่จัดการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั้งหมดในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และคณะ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มสาระ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑

ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑

ขนาดโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขนาดของโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน ในปีการศึกษา ๒๕๕๓ โดยแบ่งดังนี้

- ๑) นักเรียน ๕๐๐ คนลงมา เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก
- ๒) นักเรียน ๕๐๑ – ๑,๐๐๐ คน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง
- ๓) นักเรียนตั้งแต่ ๑,๐๐๑ คนขึ้นไป เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่

รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			จำนวนนักเรียน
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
๑.โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ ๑			๓,๓๓๕	๓,๓๓๕
๒.โรงเรียนพุทธิรังสีพิบูล			๑,๔๔๓	๑,๔๔๓
๓.โรงเรียนวัดแหลมใต้		๘๕๒		๘๕๒
๔.โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ ๓		๕๘๖		๕๘๖
๕.โรงเรียนวัดเกตุสโมสร	๓๕๑			๓๕๑
๖.โรงเรียนวัดสัมปทวน(บางแก้วพุทธิยาการ)	๓๐๓			๓๐๓

แผนภูมิที่ ๑.๒ จำนวนนักเรียนตามขนาดโรงเรียน

๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต ๑ ได้นำหลักและวิธีการ ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา การบริหารและการจัดการด้านบุคลากร ในสถานศึกษาให้เหมาะสมและตรงตามความต้องการต่อไป