บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 12 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2567

การศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4

A study of teacher expectations towards personnel management of school administrators of secondary school administrators in chainat province according to sangahavatthu IV

พัชราภรณ์ เนียมจันทร์ [1]
Phatcharaporn Niamchan[1]
วินัย ทองมั่น[2], พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี)[3]
Winai Tongmun[2], Phramaha Udorn Uttaro (Makdee)[3]

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์1) เพื่อศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อยืนยันและสนับสนุนความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 226 คน โดยเปิดตารางของเครซี่และมอร์วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที และการทดสอบเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) วิถีทางนำไปสู่ความพึงพอใจ 2) ความคาดหวังในตัวบุคคล และด้านที่น้อยที่สุด 3) ความพึงพอใจต่อการทำงาน 2. ผลการเปรียบเทียบระดับความความคาดหวังของครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า เพศและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ไม่แตกแตกต่างกัน อายุและวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3. ผลการยืนยันและสนับสนุนความคิดเห็นของครูต่อคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 คน มีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน คือ เห็นด้วยกับความคิดเห็นของครู

คำสำคัญ : ความคาดหวัง, การบริหารงานบุคล, หลักสังคหวัตถุ 4

---

[1] นิสิตปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์, E-mail: Phatcharaporn@huaikrot.ac.th

[2] ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์

[3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ , อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์

Abstract

The objectives of this research Article was 1) to study of teacher expectations towards personnel management of school administrators 2) to compare the teacher expectations towards personnel management of school administrators and 3) to confirm and support the teacher expectations towards personnel management of school administrators of secondary school administrators in Chainat province according to Saṅgahavatthu IV. This research used Mixed Research Method, there were quantitative research. This research used data from sample groups who were 226 teachers. This research used t – test and F – test. The qualitative research for studying the teacher expectations towards personnel management of school administrators of secondary school administrators in Chainat province. This research had 13 professors who was senior professional level that gave the important data. This research used semi-structured interview and content analysis. The results of this research found that. 1) the teacher expectations towards personnel management of school administrators of secondary school administrators in Chainat province was at a high level. When considering each of 3 aspects, it was found that all aspects were at a high level. This research found that the way to satisfaction aspect was higher than individual expectational aspect and satisfaction of work aspect was a low level. 2) the result of comparing of opinions of the teacher expectations towards personnel management of school administrators of secondary school administrators in Chainat province according to Saṅgahavatthu IV that classified according to gender, age, educational qualification, and work experience that found the different genders, educational qualifications, and work experiences hadn't the different opinion and age had the different opinion. And 3) the result of confirming and supporting of the teacher expectations towards personnel management of school administrators of secondary school administrators in Chainat province according to *Saṅgahavatthu* IV found that had the same opinion that agreed with the teacher.

Keyword: Expectations, personnel management, Sangahavatthu IV

บทนำ

องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจเอกชน หรือภาคราชการ การบริหารงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงาน มีองค์ประกอบหลัก 4 อย่าง ได้แก่บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหาร และถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์อย่างมหาศาลในกระบวนการผลิตตัวป้อนทั้ง 4 อย่างนั้น ปัจจัยทุกตัวต้องมีบุคลากร เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ4

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของ ชาติถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงนับเป็นสถาบัน

[4] รุ่ง แก้วแดง, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2554), หน้า 11.

ทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด และผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ได้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมี ความสามารถในการบริหารงานให้โรงเรียน มีการดำเนินงานในการจุดการศึกษาไอ้อย่างมี ประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็น บุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง[5]

การบริหารบุคลากรเป็นหัวใจ ของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใดจะไม่มี ความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือขาดขวัญและกำลังใจที่จะ ร่วมมือในการปฏิบัติงานการบริหารที่มีผลกระทบต่อด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งส่งผลต่อ องค์กรอื่นๆ อย่างมากมาย ในการบริหารนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรเพราะ เป็นเครื่องมือที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ และความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพขององค์กรหรือความไร้ประสิทธิภาพขององค์กร การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ พร้อมด้วยทรัพยากรทางการบริหาร มาใช้ในการบริหารได้อย่างเหมาะสม จึงอาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรที่สำคัญทางการบริหารที่สุดคือ ผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นหลักชัยของหน่วยงานและเป็นดวงประทีปของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาของผู้ร่วมงาน ดังนั้น ในการดำเนินงานจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการนำหลักคุณธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานตาม หลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ เอกชน ซึ่งครอบคลุมไป ถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจเป็นการบริหารงานยุคใหม่ที่เน้นความรัก ความสามัคคี และความยุติธรรม โดยยึดหลักที่สำคัญเป็นพื้นฐานคุณธรรม 4 ประการ คือ 1) คุณธรรมด้านทาน 2) คุณธรรมด้านปิยวาจา 3) คุณธรรมด้านอัตถจริยา 4) คุณธรรมด้านสมานัตตตา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และการมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กร[6]

จากแผนการปฏิบัติงานการศึกษาบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชัยนาท พบว่า บุคลากรเขตพื้นที่ขาดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับภารกิจ จำนวนบุคลากรเขตพื้นที่การศึกษาไม่เพียงพอ ภาวะหนี้สินของบุคลากร ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เช่น เกณฑ์อัตรากำลัง เกณฑ์วิทยฐานะ การบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้นแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565[7]

---

[5] มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน**, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550), หน้า 7-8.

[6] โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย(จิรประวัติ)นครสวรรค์, **งานประกันคุณภาพการศึกษา**, [ออนไลน], แหลงที่มา: https://skj.ac.th/Course# [1 มิถุนายน 2565].

[7] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท, **แผนปฏิบัติการประจำปี 2565**, [ออนไลน], แหลงที่มา: https://spmuncn.obec.go.th/about/action_plan [1 มิถุนายน 2565].

ซึ่งในทางพระพุทธศาสนามี หลักธรรมหรือความจริงอันสูงสุด เพื่อยังประโยชน์สุขให้เกิดแก่ตนและสังคมโดยส่วนรวม เพื่อบรรลุถึงความสงบสุขของชีวิตและการงาน มีมนุษย์สัมพันธ์กัน เรียกว่า สังคหวัตถุ 4 ดังนั้น การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิ์ภาพมากยิ่งขึ้น อันเป็นแนวทางสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และมีประสิทธิภาพต่อบุคลากรและสถานศึกษาสามารถแก้อุปสรรค ปัญหา และข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ว่าเป็นอย่างไร จะได้นำมาปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรมากยิ่งขึ้น จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาความคาดหวังของครูตามหลักสังคหวัตถุ 4

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4

2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อยืนยันและสนับสนุนความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Qualitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาจากประชากรประกอบด้วย ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท จำนวน 13 โรงเรียน รวมทั้งทั้งสิ้น 592 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท จำนวน 13 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 226 คน โดยใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางเครซี่มอร์แกน (Krejcie and Morgan) และการจัดกลุ่มแบบสัดส่วน

ระยะที่ 2 เพื่อยืนยันและสนับสนุนความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปโรงเรียนละ 1 คนโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในการวิเคราะห์ความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลพบว่า ด้านที่มีสภาพความคาดหวังสูงสุด คือ ด้านวิถีทางนำไปสู่ความพึงพอใจ และด้านที่มีสภาพการบริหารต่ำสุด คือ ด้านความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.เปรียบเทียบระดับคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่า t-test และค่า F-test (One Way Anova) แบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่แตกต่างจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อายุ และวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกัน จึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การยืนยันและสนับสนุนความคิดเห็นของครูต่อคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4 จากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 คน คนมีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน คือ เห็นด้วยกับความคิดเห็นของครูต่อคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4

จากผลการวิจัยพบว่าครู มีความคิดเห็นต่อสภาพความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรชญา อินทะจักร[8] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้าน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1) ด้านความพึงพอใจต่อการทำงาน ครูมีความคาดหวังต่อสภาพสภาพความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับ มาก โดยพบว่าผู้บริหารมุ่งมั่นพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างเสมอภาค มีการจัดครูไปอบรมเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริการงานบุคคลอย่างเต็มความสามารถ มีน้ำใจไม่วางเฉยเมื่อครูขอความช่วยเหลือในด้านการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน ใช้วาจาที่ไพเราะ ชวนฟังในการประชุม อบรม หรือโอกาสอื่นๆ มีการวางแผนการดำเนินงานต่างๆ ในด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเหมาะสม โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วยมีการแบ่งปันความรู้และวิธีการต่างๆด้านการบริหารงานบุคคล สอดคล้อง

[8] จิรชญา อินทะจักร, “ความคาดหวังของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2557), บทคัดย่อ.

กับงานวิจัยของณัฐพร ภูธง[9] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของครูต่อการปฏิบัติตามบทบาทด้านการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านวิถีทางนำไปสู่ความพึงพอใจ ครูมีความคาดหวังต่อสภาพสภาพความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับ มาก โดยพบว่า ครูมีความคาดหวังต่อผู้บริหารประชุมวางแผนส่งครูไปอบรมเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริการงานบุคคลอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารสำรวจความต้องการของครูและให้มีการฝึกอบรม การสัมมนา มีการศึกษาดูงานทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ มาเพชร[10] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของครูที่มีต่อกระบวนการบริหารงานโรงเรียนในเขตตำบลผานกเค้า อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านความคาดหวังในตัวบุคคล มีความคาดหวังต่อสภาพสภาพความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับ มาก โดยพบว่าครูมีความคาดหวังต่อผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบผู้บริหารใช้คำพูดที่นุ่มนวลในการแจ้งหลักเกณฑ์ต่างๆ แก่ครู สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ภัทรชัย เครือกนก[11] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารตามความดาดหวังของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิษณุโลกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ค่า t-test และค่า F-test (One Way Anova) แบบสอบถามเพื่อการเปรียบเทียบความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

1) เพศ ครูผู้สอนที่มี เพศต่างกัน มีความคาดหวังต่อการบริการงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4 ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.18 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าครูมีการปรึกษาหารือกัน มีการวางแผนกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระ

---

[9] ณัฐพร ภูธง, “ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของครูต่อการปฏิบัติตามบทบาทด้านการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏขอนแก่น, 2562), บทคัดย่อ.

[10] ทิพวรรณ มาเพชร, “ความคาดหวังของครูที่มีต่อกระบวนการบริหารงานโรงเรียนในเขตตำบลผานกเค้า อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย”, **สารนิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 2557), หน้า 60.

[11] ภัทรชัย เครือกนก, “ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารตามความดาดหวังของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิษณุโลก”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2559), หน้า 64.

เฉลิมพงศ์ จรณสมฺปนฺโน (แก้วกัณหา)[12] ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและความคาดหวังของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แล้วพบว่าด้านเพศนิสิตมีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.18

2) อายุ ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อการบริการงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวมแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.00 ชี้ให้เห็นว่าการมีอายุที่แตกต่างกัน อยู่คนละช่วงวัย มีผลต่อระดับความความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทิมา ฉิมช้าง[13] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการธุรกรรมการเงินบนโทรศัพท์มือถือแล้วพบว่าด้านอายุพบว่ามีความคาดหวังแตกต่าง กันในด้านความเชื่อมั่นและด้านการเข้าถึงบริการระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.00

3) วุฒิการศึกษา ครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อการบริการงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวมภาพรวมไม่แตกต่างกัน ชี้ให้เห็นว่าวุฒิศึกษาและความหลากหลายของสาขาวิชา ความรู้เหล่านั้นไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะครูมีการพูดคุยกัน มีการประชุมร่วมกันหรือมีนโนบายในเรื่องของการบริการที่สอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสรา จรุงศิลป์[14] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของครูต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในยุคการศึกษาไทยแลนด์ 4.0 ศูนย์เครือข่ายคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ประสบการณ์การทำงาน ครูผู้สอนมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคาดหวังต่อการบริการงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวมโดยภาพรวมแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ชี้ให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีผลต่อระดับความคาดหวังต่อการบริการงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุมพร ภามนตร[15] ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผูบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรูและ ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

---

[12] พระเฉลิมพงศ์ จรณสมฺปนฺโน (แก้วกัณหา) , “สภาพและความคาดหวังของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2560), หน้า 135.

[13] จันทิมา ฉิมช้าง, “ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการธุรกรรม การเงินบนโทรศัพท์มือถือ”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, 2562), หน้า 134.

[14] ประภัสสรา จรุงศิลป์, “ความคาดหวังของครูต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในยุคการศึกษาไทยแลนด์ 4.0 ศูนย์เครือข่ายคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด”, **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 2561), หน้า 64.

[15] ชุมพร ภามนตร, “คุณลักษณะของผูบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรูและ ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 2558), หน้า ข.

พบว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 2 ด้าน ได้แก่ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร และด้านวิสัยทัศน์

2. การยืนยันและสนับสนุนความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4

จากผลการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการยืนยันและสนับสนุนความคิดเห็นของครู จำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 13 คน ประกอบด้วยครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์เพื่อการยืนยันและสนับสนุนความคิดเห็นของครูต่อการศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านความพึงพอใจต่อการทำงาน 2) ด้านวิถีทางนำไปสู่ความพึงพอใจ 3) ด้านความคาดหวังในตัวบุคคล สัมภาษณ์ทั้ง 13 คนมีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน ผู้สัมภาษณ์เห็นด้วยเป็นร้อยละร้อย คือ เห็นด้วยกับความคิดเห็นของครูต่อการศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ทั้ง 3 ด้านผู้วิจัยสามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

1) ด้านความพึงพอใจต่อการทำงาน ครูมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารมุ่งมั่นพัฒนาการบริการบริหารงานบุคคลอย่างเสมอภาคอยู่ในระดับที่มากที่สุด ผู้บริหารส่งครูไปอบรมเพื่อให้เกิดเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ อยู่ในระดับรองลงมา และผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรม การสัมมนา มีการศึกษาดูงานทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนอยู่ในระดับรองลงมาลำดับที่สาม

2) ด้านวิถีทางนำไปสู่ความพึงพอใจ ครูมีความคาดหวังของต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมีการประชุมวางแผนส่งครูไปอบรมเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริการงานบุคคลอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับรองลงมา และผู้บริหารสำรวจความต้องการของครูและให้มีการฝึกอบรม การสัมมนา มีการศึกษาดูงานทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนอยู่ในระดับรองลงมาลำดับที่สาม

3) ด้านความคาดหวังในตัวบุคคล ครูมีความคาดหวังผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับรองลงมา และผู้บริหารเต็มใจที่จะช่วยเหลือครูเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ในการประเมินผลงานอยู่ในระดับรองลงมาลำดับที่สาม

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ดังแผนภาพนี้



จากแผนภาพที่ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4” โดยการนำหลักสังคหวัตถุธรรม ประกอบไปด้วย 1) ทาน 2) ปิยวาจา 3) อัตถจริยา 4) สมานัตตตา มาประยุกต์ใช้เพื่อการศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความพึงพอใจต่อการทำงาน 2) วิถีทางนำไปสู่ความพึงพอใจ 3) ความคาดหวังในตัวบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจต่อการทำงาน

จากการศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ควรปฏิบัติดังนี้ ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างเสมอภาคเท่าเทียม จัดให้การส่งครูไปอบรมเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริการงานบุคคลอย่างเต็มความสามารถต้องมีน้ำใจไม่วางเฉยเมื่อครูขอความช่วยเหลือในด้านการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน สื่อสารด้วยด้วยวาจาที่ไพเราะ ชวนฟังในการประชุมอบรม หรือโอกาสต่างๆใช้คำพูดด้วยความจริง ไม่แสแสร้งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู แบ่งปันความรู้และวิธีการต่างๆในการบริหารงานบุคคล มีการจัดอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

2. ด้านวิธีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ

จากการศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ควรปฏิบัติดังนี้ ผู้บริหารควรมีการประชุมวางแผนส่งครูไปอบรมเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างเต็มความสามารถ มีการวางอย่างเป็นระบบเพื่อมุ่งมั่นพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างเสมอภาค สร้างกฎเกณฑ์ในการสร้างขวัญกำลังใจและการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ให้ครูมีส่วนรวมในการวางแผนดำเนินงานต่างๆ ในด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเหมาะสม แนะนำสิ่งต่างๆ ให้ครู มีน้ำใจไม่วางเฉยเมื่อครูขอความช่วยเหลือในด้านการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน แบ่งปันความรู้ต่างๆ ในด้านการบริหารงานบุคคล ฝึกอบรม สัมมนา ดูงานทั้งภายนอกและในโรงเรียน

3. ด้านความคาดหวังในตัวบุคคล

จากการศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ควรปฏิบัติดังนี้ ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคคลากรในองค์กรอย่างเต็มที่ มีการวางแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ เต็มใจที่จะช่วยเหลือครูเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ในการประเมินผลงาน เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินผลงานของบุคคลากร มีความยุติธรรมในการแก้ไขปัญหางานบุคคล และมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ครูได้รับรู้รับทราบทุกคน ไม่กล่าววาจาเท็จ ส่อเสียดหยาบคาบ สาระในที่ประชุม อบรม สัมมนา มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน จัดสวัสดิการให้ครูแก่ครูอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอไปแล้วนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางการการศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ดังนี้

1) ผู้บริหารและครูใช้ข้อมูลนี้เพื่อประกอบการวางแผนการปฏิบัติงานพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ผู้บริหารและครูควรจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารครู หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล อย่างต่อเนื่อง

3) ควรให้ความสำคัญกับการบริหารการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

4) ผู้บริหารและครูควรมีการผสานความร่วมมือในการบริหารการจัดการเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอไปแล้วนั้น ผู้วิจัยมีการศึกษาความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งได้มีข้อคิดสำหรับผู้วิจัยที่จะดำเนินการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารและครู

2) ศึกษาประสิทธิภาพการใช้รูปแบบแนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารในเชิงคุณภาพในโรงเรียนมัธยมจังหวัดชัยนาท ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในเชิงลึก

3) ควรศึกษาการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาใช้ร่วมกับการพัฒนาการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ 4 เช่น อริยสัจ 4 อิทธิบาท 5 สาราณียธรรม 6 อปริหานิยธรรม 7 เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

จันทิมา ฉิมช้าง, “ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการธุรกรรม การเงินบนโทรศัพท์มือถือ”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, 2562.

จิรชญา อินทะจักร, “ความคาดหวังของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา,** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2557.

ชุมพร ภามนตร, “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้และ ความคาดหวังของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 2558.

ณัฐพร ภูธง, “ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของครูต่อการปฏิบัติตามบทบาทด้านการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา,** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏขอนแก่น, 2562.

ทิพวรรณ มาเพชร, “ความคาดหวังของครูที่มีต่อกระบวนการบริหารงานโรงเรียนในเขตตำบลผานกเค้า อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย”, **สารนิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 2557.

ประภัสสรา จรุงศิลป์, “ความคาดหวังของครูต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในยุคการศึกษาไทยแลนด์ 4.0 ศูนย์เครือข่ายคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด”, **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 2561.

พระเฉลิมพงศ์ จรณสมฺปนฺโน (แก้วกัณหา) , “สภาพและความคาดหวังของนิสิตที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2560.

ภัทรชัย เครือกนก, “ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารตามความดาดหวังของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพิษณุโลก”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2559.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน**, นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550.

รุ่ง แก้วแดง, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2554.

โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย(จิรประวัติ)นครสวรรค์, **งานประกันคุณภาพการศึกษา**, [ออนไลน], แหล่งที่มา: https://skj.ac.th/Course# [1 มิถุนายน 2565].

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท, **แผนปฏิบัติการประจำปี 2565**, [ออนไลน], แหล่งที่มา: https://spmuncn.obec.go.th/about/action_plan [1 มิถุนายน 2565].