

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

The participation of personnel administration of the teachers
under Lopburi Primary Education Service Area Office



Doctor of Philosophy in Social Sciences Association
Ramkhamhaeng University

จิราพร จิตพิเชษฐ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี และ 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำนวน 353 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่น 0.899 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า (1) มีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ภาพรวม และทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) วินัย 2) การประเมินบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การบรรจุแต่งตั้ง 5) ความมั่นคงในการทำงาน และ 6) การกำหนดตำแหน่ง (2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอายุ และขนาดของโรงเรียน แต่ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม บริหารงานบุคคลของครู การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

¹ อาจารย์โรงเรียนงามมีศรีพัฒนา อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

Abstract

This research aims to 1) study the participation of personnel administration of the teachers under Lopburi Primary Education Service Area Office and 2) to compare the participation of personnel administration of the teachers under Lopburi Primary Education Service Area Office. Difference was divided by sex, age, status, income, qualification work experience, school size and education area. The sample of 353 the sample was selected using a stratified random sampling. The instrument used in this study was a questionnaire ranging between 5 levels with validity and reliability analysis by averaging 0.899. and statistic analysis were used : mean, standard deviation, one-way analysis of variance and average test pairs with Scheffe method.

The results were as the followings (1) Participation of personnel administration of the teachers under Lopburi Primary Education Service Area Office , Overview and all aspects were at a high level. Sort average from most to least: 1) discipline 2) The personnel 3) developed 4) The appointment 5) stability in operation and 6) to determine the location. (2) Compare the participation of personnel administration of the teachers under Lopburi Primary Education Service Area Office. Overview difference is statistically significant at the .05 level. When classified by age and size of the school. But did not differ by sex education when education area. Marital status Monthly income and work experience

Keywords : participation, personnel administration, Lopburi Primary Education Service Area Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากอดีตการจัดการศึกษาไทยที่ผ่านมา ยังไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ แบบ คือ ดี เก่ง และมีความสุข การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นหมวดสำคัญที่จะต้องมีการปฏิรูปไปพร้อม ๆ กันกับการปฏิรูปด้านอื่น ๆ โดยได้วางระบบโครงสร้างการบริหารที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยง และส่งเสริมการปฏิรูปด้านอื่น ๆ ทุกด้าน และอาศัยความร่วมมือของภาครัฐ รวมทั้งภาคเอกชนในการดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกัน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 5) การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ 2552 – 2561) ตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ และให้ดำเนินการต่อไปได้ รัฐบาลจะมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึง และ 3) การมีคุณภาพยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและจัดการศึกษา มีกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา 4 แนวทางของการพัฒนาคุณภาพ ได้แก่ 3.1) คนไทยยุคใหม่ 3.2) ครูยุคใหม่ 3.3) สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ และ 3.4) การบริหารจัดการใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 1) ในหลายประเทศได้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยมีนโยบายหลัก คือการสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น อังกฤษ ออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา เพื่อช่วยให้ความคิดของบุคลากรในองค์กรเป็นระเบียบ มีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการคิดอย่างต่อเนื่อง รู้จักกระจายความคิดและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเรียนรู้เป็นทีม (สมชาย เทพแสง, 2548, หน้า 40-41)

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร ช่วยให้ประชากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการจึงถือเป็นนโยบายสำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมคุณธรรม แต่ที่ผ่านมามงานคุณธรรมยังได้รับความสำคัญน้อย ปัจจุบันการศึกษาคือการเรียนรู้ตลอดชีวิต ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ช่วยให้ประชาชนมีความสามารถในการประกอบอาชีพพึ่งพาตนเองได้ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และอย่างมีศักดิ์ศรี มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ และมีบทบาทในการพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม และความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษาอยู่ที่ผลของการปฏิบัติในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสำคัญในการบริหารงานนั้น กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่ดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจการบริหารการศึกษาแก่ประชาชน และเป็นสถานศึกษาของรัฐให้นาหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี มาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับโรงเรียน ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 30-32) การเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งข้อมูลและข่าวสาร มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็วจึงส่งผลกระทบมายังระบบการบริหารทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและ

บุคลากรทางการศึกษา ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุด และในการบริหารงานสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับทุกส่วนทุกฝ่ายในสถานศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมที่จะผลักดันให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา สถานศึกษาจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับการบริหารงานทั้งสิ้น ดังนั้นในการบริหารงานผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 7-19)

การบริหารงานบุคคลตามกระบวนการเป็นสิ่งจำเป็นมาก ดังคำกล่าวว่า “มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งจับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าอื่นได้ แต่ถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ” จะเห็นได้ว่าการที่องค์การสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริการจะสำเร็จและเติบโต ก้าวหน้า และมั่นคง คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เชื่อว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการทำงาน องค์การใดที่กำลังคนที่มีคุณภาพ องค์การนั้นย่อมประสบความสำเร็จ ซึ่งภาระหน้าที่โดยตรงที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติคือต้องมีการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อจะได้ใช้ทรัพยากรที่มีค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยองค์ประกอบคือการวางแผน กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาหรือการฝึก

อบรม การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลงาน การได้รับการยกย่อง ให้ได้รับรางวัล การออกจากราชการ จะเห็นว่ากระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การได้คนที่ดีมีคุณภาพ เข้ามาทำงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทำงานให้เต็มที่จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (รุ่ง แก้วแดง, 2546, หน้า 129)

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล ปัญหาที่พบ ได้แก่ หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้ ไม่มีคนมาสมัครงาน หรือมีคนสมัครน้อยเกินไป ผู้สมัครมีความสามารถน้อยกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ขั้นตอนการบรรจุแต่งตั้งใช้ระยะเวลานาน การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง หน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของการปฐมนิเทศ และบุคลากรไม่เข้าร่วมปฐมนิเทศ หรือเข้าร่วมช้ากว่ากำหนด บุคลากรใหม่ใช้เวลาปรับตัวกับงานนาน และไม่ชอบงานที่ได้รับมอบหมาย สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานปัญหาที่พบ ได้แก่ บุคลากรทำงานไม่เต็มศักยภาพ ไม่มีเกณฑ์ หรือระเบียบการประเมินที่ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัยผู้ประเมินมีอคติกับผู้ถูกประเมิน ภาระงานสาย ข และ ค ไม่ชัดเจน การพิจารณาความดีความชอบ ไม่เหมาะสมกับคุณภาพงานอย่างแท้จริง ผู้บริหารหลีกเลี่ยงความขัดแย้งภายในหน่วยงาน จึงพิจารณาความดีความชอบให้เท่าเทียมกันทุกคนบุคลากรยังขาดความชำนาญในการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการไม่เท่าเทียมกัน ขาดงบประมาณสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้บุคลากรสำหรับด้านการพัฒนาบุคลากร ปัญหาที่พบ ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือและไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ภาระ

งานที่บุคลากรรับผิดชอบมีมาก ทำให้ไม่มีเวลาเข้ารับการพัฒนา การประเมินผลจากการพัฒนาบุคลากร ไม่มีเกณฑ์ หรือรูปแบบการประเมินที่ชัดเจน ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน บุคลากรไม่ทราบรายละเอียดที่แท้จริงในการพิจารณาโทษของการกระทำผิดทางวินัย การฟ้องร้องให้บุคลากรพ้นออกจากงาน ใช้เวลานานในการดำเนินการ (พิชิตชัย ผ่องอุดม, 2550, หน้า 1)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อใช้เป็นข้อมูล แนวทางสำหรับการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพและตรงตามความมุ่งหมาย และแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ผู้วิจัยได้ศึกษา

ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร วินัย การประเมินบุคลากร และ ความมั่นคงในการทำงาน มีลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการดำเนินงาน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลมาก
- 3 หมายถึง มีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลปานกลาง
- 2 หมายถึง มีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลน้อย
- 1 หมายถึง มีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3,018 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1, 2557, ย่อหน้า 1 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2, 2557, ย่อหน้า 1)

ตาราง 1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	922	107
ขนาดกลาง	1,276	150
ขนาดใหญ่	820	96
รวมทั้งสิ้น	3,018	353

2. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี 6 ด้าน ได้แก่ 1) กำหนดตำแหน่ง 2) การบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากร 4) วินัย 5) การประเมินบุคลากร และ 6) ความมั่นคงในการทำงาน

3. วิเคราะห์สภาพและปัญหาในการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครู

4. สร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดเป็นประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนด ในกรอบแนวคิด เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 353 คน โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 – 50 ปี มีสถานภาพด้านการสมรส มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอค่าใช้จ่าย วุฒิการศึกษาปริญญาตรี / เทียบเท่า ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 1 ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี พบว่าในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่

ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1.1 ด้านวินัย ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียง 3 ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในกฎเกณฑ์ และข้อปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ 2) สอดส่อง สังเกตพฤติกรรมในการปฏิบัติตนของบุคลากรเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย ถูกกลั่นแกล้ง และ 3) การสร้างมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร เช่น มีการตักเตือน การให้กำลังใจ รายข้อลำดับสุดท้ายคือ บันทึกพฤติกรรมความดี/ความผิดวินัยของบุคลากร

1.2 ด้านการประเมินบุคลากร ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียง 3 ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการประเมินบุคลากร และ 2) การกำหนดวิธีการประเมินผลและระยะเวลาในการดำเนินการอย่างชัดเจน และ 3) กำหนดหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรไว้ชัดเจน

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียง 3 ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การจัดหาข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2) การจัดหารูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความสนใจหรือความต้องการ และ 3) การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษารูปแบบต่าง ๆ รายข้อลำดับสุดท้ายคือ ค้นหาเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันภายในสถานศึกษาโดยจัดเวลาตามโอกาส

1.4 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียง 3 ลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพของแบบทดสอบที่ใช้ประกอบการพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง 2) ความยุติธรรมในการพิจารณาการบรรจุแต่งตั้ง และ 3) การสรรหาเพื่อบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายข้อลำดับสุดท้ายคือ การมีส่วนร่วมในการพิจารณาจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

1.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียง 3 ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) จัดให้มีการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติงานต่าง ๆ ว่างเว้นหน้าเป็นการขยายโลกทัศน์และความทันสมัย 2) การรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อใช้ในการพิจารณาความดี ความชอบ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และ 3) การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสหมุนเวียน ทำงานในหน้าที่อื่น ๆ เพื่อเกิดการเรียนรู้งานในการทำงานทดแทนได้เมื่อเจ็บป่วยหรือขาดงาน รายข้อลำดับสุดท้ายคือ สนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ด้วยความยินดี

1.6 ด้านการกำหนดตำแหน่ง ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียง 3 ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในงานประเภทต่าง ๆ 2) การรวบรวมและใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการบุคลากรในอนาคต และ 3) การจัดทำระเบียบประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจุบัน รายข้อลำดับสุดท้ายคือ การกำหนดตำแหน่งจากคุณสมบัติของบุคลากรอย่างเหมาะสม

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วม
บริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร มีดังนี้

2.1 ภาพรวมแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม
กลุ่มอายุและขนาดของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานการวิจัย

2.2 รายด้าน ภาพรวม แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ
จำแนกตามอายุและขนาดของโรงเรียน ด้านการ
กำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอายุ ด้านการ
บรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้าน
วินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.001 และ .01 เมื่อจำแนกตามอายุและขนาดของ
โรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 เมื่อ
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาด
ของโรงเรียนตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 เมื่อจำแนก
ตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของ
โรงเรียน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตก
ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ
.01 เมื่อจำแนกตามอายุ และ ขนาดของโรงเรียน
ด้านการประเมินบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการมีส่วนร่วมบริหารงาน
บุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยมีหัวข้อในการอภิปรายผล
ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็น
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารงาน
บุคคลของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันการกระจายอำนาจการ
ศึกษาได้ให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารจัดการ
และวางแผนการดำเนินงานได้อย่างอิสระ ทำให้
บุคลากรในสถานศึกษาต่างต้องมีจิตสำนึกในการ
มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถาน
ศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริยา ไสย
ลาม (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการ
บริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถม
ศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า การบริหารงาน
บุคลากรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านวินัย ในภาพรวมและราย
ข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่
มีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายข้ออื่น ๆ คือ การสนับสนุน
ให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในกฎเกณฑ์ และข้อ
ปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหาร
สถานศึกษาในปัจจุบันหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ
การจัดการศึกษา ต่างเห็นความสำคัญของการ
ประพฤติตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และวินัย
ต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพและเกิดปัญห
น้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสงค์
เอี่ยมเวียง (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา เลย เขต 2 พบว่า สภาพการ
บริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและด้าน
วินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการประเมินบุคลากร ในภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายข้ออื่น ๆ คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการประเมินบุคลากร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่างเห็นความสำคัญของการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริยา ไสยลาม (2547) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า การบริหารงานบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัยและทราบถึงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานต่างๆ

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายข้ออื่น ๆ คือ การจัดหาข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ต่างมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง ให้สามารถดำเนินงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่าง ๆ ทั้งสภาพภายนอกที่ส่งผลต่อการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริยา ไสยลาม (2547) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า การบริหารงาน

บุคลากรโดยภาพรวมและสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่อย่างเสมออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายข้ออื่น ๆ คือ ประสิทธิภาพของแบบทดสอบที่ใช้ประกอบการพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ต่างเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยเล็งเห็นถึงประสิทธิภาพของแบบทดสอบและขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการวัดความรู้ และความสามารถ เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาดำเนินงานในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสมนัส ทองงาม (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารบุคลากรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความต้องการของบุคลากรครู คือ ต้องการให้ใช้ระบบการคัดเลือกที่ดูจากผลงานเป็นหลัก

1.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายข้ออื่น ๆ คือ จัดให้มีการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติงานต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า เป็นการขยายโลกทัศน์และความทันสมัย ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สถานศึกษาและชุมชนมีความเกี่ยวข้องกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บุคลากรในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาต่างให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมเป็นการพัฒนาบุคลากรในด้านการอบรม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบ ความเหมาะสม และประสิทธิภาพของ

บุคลากรและสถานศึกษาต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตติพงษ์ อุทาพิทย์ (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนให้ความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลว่า ควรจัดอบรม เสริมสร้างความรู้ใหม่ๆ ให้ครูอย่างต่อเนื่อง ควรกำหนดตำแหน่งตามขั้นเรียนที่มีอยู่จริง ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัยกับครูให้มากขึ้นและการให้ออกจากราชการควรดำเนินการอย่างโปร่งใส ยุติธรรม

1.6 ด้านการกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายชื่ออื่น ๆ คือ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในงานประเภทต่าง ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าต่างเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการระบุนความต้องการบุคลากร ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อระบุตำแหน่งให้ตรงตามความต้องการของงานและสถานศึกษามากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพร ใจคำปัน (2547, หน้า 47-55) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรในเรื่อง มีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันการดำเนินงานด้านงานบุคคล ต่างมีขอบเขตในการทำงานที่ระบุไว้อย่างชัดเจน บุคลากรในสถานศึกษาทุกเพศจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านวินัยและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร และการประเมินบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ช่วงอายุของบุคคลจะส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออก การยอมรับ ความต้องการ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอ่อนน้อมถ่อมตนที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย เขต 2 พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนแตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ร่วมบริหารงานบุคคลของครู ภาพรวม ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร วินัย การประเมินบุคลากร และ ความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างต้องยอมรับกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านงานบุคคล สถานภาพต่าง ๆ ใน การกรรมจึงไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแต่อย่างไร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริยา ไสยลาม (2547) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ครูที่มีรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู ภาพรวม ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร วินัย การประเมินบุคลากร และ ความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากรายได้ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านงานบุคคลของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริยา ไสยลาม (2547) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุแต่งตั้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร วินัย การประเมินบุคลากร และความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน ย่อมหมายถึงการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ความคิดและทัศนคติในการมีส่วนร่วมจึงแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย เขต 2 พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.6 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง วินัย การประเมินบุคลากร และความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงานย่อมส่งผลต่อความเชี่ยวชาญในการทำงานทางด้านงานบุคคล ทำให้แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มงคล พระนคร (2548, หน้า 92) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.7 ครูที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการพัฒนาบุคลากร วินัย และความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง และการประเมินบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อปริมาณงาน ปริมาณคน และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ถูกวางแผนและกำหนดไว้อย่างเป็นระเบียบชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย เขต 2 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.8 ครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู ภาพรวม ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร วินัย การประเมินบุคลากร และ ความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การกำหนดกฎระเบียบในการดำเนินงานของสถานศึกษามีรูปแบบที่คล้ายคลึงกันในทุกเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล พอดิ (2549, หน้า 65) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการกำหนดตำแหน่ง พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ การกำหนดตำแหน่งจากคุณสมบัติของบุคลากรอย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมโดยวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรที่จะเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดการยอมรับการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการจากความต้องการของผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด

1.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมในการพิจารณาจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้นำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ ค้นหาเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันภายในสถานศึกษาโดยจัดเวลาตามโอกาส ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนการพัฒนาความรู้

ความสามารถของบุคลากร โดยเน้นเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในสถานศึกษา

1.4 ด้านวินัย พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ บันทึกพฤติกรรมความดี/ความผิดวินัยของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสังเกตพฤติกรรม และดำเนินการบันทึกข้อมูลการกระทำต่าง ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เกิดการยอมรับของบุคลากรมากที่สุด

1.5 ด้านการประเมินบุคลากร พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ กำหนดหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรไว้ชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการกำหนดพฤติกรรมในการดำเนินงานด้านงานบุคลากร พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัด เพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน

1.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ

สนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ด้วยความยินดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความก้าวหน้าในการทำงานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดตำแหน่งด้านการบริหารงานบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี สาเหตุเพราะด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเป็นระดับสุดท้ายในครั้ง

2.2 ควรมีการจัดการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เพราะการวิจัยครั้งนี้ ทุกรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เอกสารอ้างอิง

- จิตติพงษ์ อุทาทิพย์. (2548). ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นฤมล พอดิ. (2549). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พิชิตชัย ผ่องอุดม. (2550). สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต บางเขน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประสงค์ เอี่ยมเวียง. (2548). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มงคล จันทร์ส่อง. (2544). ระดับความรู้ และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าไม้ ของสมาชิก อบต. อำเภอชนแดน จังหวัด เพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- มงคล พรชนคร. (2548). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาที่เปิดสอน
ช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคายเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมชาย เทพแสง. (2548, เมษายน – มิถุนายน.). โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) ฤุญแจสำคัญ
ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน . วารสารวิชาการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ, 7(2), 10.
- สุริยา ไสยลาม. (2547). การศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- โสมนัส ทองงาม. (2546). แนวทางการบริหารบุคลากรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในอำเภอสันทราย
จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). การนิเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรใน
โรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2555). สรุปรข้อมูลพื้นฐาน.ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม
2555, จาก <http://lopburi1.go.th/school/aoc>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (ม.ป.ป.). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาปีการ
ศึกษา 2555. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2555, จาก <http://lopburi2.go.th/school>.