

การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2*

THE PARTICIPATION OF TEACHERS IN PERSONNEL ADMINISTRATION
IN SCHOOL UNDER TRANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 2

สุรเดช เกตุพงษ์พันธุ์

Suradech Ketpongpan

ไมตรี จันทรา

Maitree Jantra

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

สุภาพ เต็มรัตน์

Suphab Temrat

โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์นครศรีธรรมราช

Srinagarindra the Princess Mother School Nakhon Si Thammarat, Thailand

E-mail: night_night_night_night@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 และการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 292 คน ได้กลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan ใช้วิธีทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตาม

* Received 6 April 2019; Revised 26 April 2019; Accepted 26 April 2019.



สัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent-Sample และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน การมีส่วนร่วมโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน การมีส่วนร่วมโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, การบริหารงานบุคคลของครู, สถานศึกษา

Abstract

This research had the objectives that were 1) to study the participation of teachers in personnel administration in school under Trang Primary Educational Service Area Office 2 2) to compare the participation of teachers in personnel administration in school under Trang Primary Educational Service Area Office 2 classified by school sizes, educational background and working experiences. The subjects of the study were 292 teachers who work in the schools under Trang Primary Educational Service Area Office 2. A five-point scale rating questionnaire was used as the research instrument. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent-sample T-test



and F-test. The data were analyzed through One-Way ANOVA and Scheffe to compare the differences.

The result revealed that

1. The overall of the participation of teachers in personnel Administration in School under Trang Primary Educational Service Area Office 2 are at high level.

2. The comparison of the overall of the participation of teachers in personnel Administration in School under Trang Primary Educational Service Area Office 2 when classified by educational background and working experiences, there aren't any differences. But classified by schools sizes, the participation of teachers in personnel administration is significant difference at 0.05

Keywords: Participation, Personnel Administration Teachers, School

บทนำ

จากคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” แสดงให้เห็นว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ หากประเทศใดที่ประชากรมีความรู้และการศึกษาดี ย่อมส่งผลให้ประเทศนั้นสามารถพัฒนาตามไปด้วย ดังนั้นความสำคัญของการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งหลายประเทศในโลกได้ใช้การศึกษาเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาประเทศ กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 ในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้บริหารจัดการด้านวิชาการ ส่วนผู้จัดการศึกษาเป็นผู้บริหารและจัดการด้านบริหารทั่วไป ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การเงิน บัญชีพัสดุ การดูแล บำรุงรักษาครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ รวมทั้งการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ ค่าสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การรายงานผลการดำเนินงาน การกำกับดูแลระบบการประกันคุณภาพภายในที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับการประเมินคุณภาพภายนอก และการติดตามประเมินผลของหน่วยงานส่วนกลาง ฯลฯ โดยมีบุคลากรสนับสนุนเป็นผู้ดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและการบริหารงานทั่วไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)



การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีขอบข่ายภารกิจหลัก 5 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามขอบข่ายภารกิจหลัก 5 ด้านนี้ เป็นผลจากการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ แต่พบว่า การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน ยังมีปัญหาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง และได้มีการหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ แก้ปัญหาทฤษฎีที่น่าสนใจ คือ ทฤษฎีองค์การ ถือว่าองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การมีสองส่วน คือ งานและคน งาน คือ ภารกิจที่ต้องทำตามวัตถุประสงค์ และการที่จะสามารถทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่ดี คือ คนหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งการจัดการหน่วยงานใดก็ตาม ถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีคุณภาพแล้ว ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะเกิดผลตามมา (วิจิตร ศรีสอาน, 2550)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการในด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากสภาพปัญหาและแนวคิดดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ซึ่งผลของการวิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ภูมิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,221 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ได้กลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie และ Morgan แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้อำเภอในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 เป็นชั้น ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 292 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ ขนาดของโรงเรียน ภูมิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตรา



ส่วนประมาณค่า ตามเกณฑ์การวัดทัศนคติของลิเคิร์ท มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์ เพื่อให้สามารถวัดตัวแปรได้

3.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยเขียนคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและครอบคลุมตัวแปร

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ความเป็นปรนัย ส่วนวนการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าความสอดคล้อง

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการเสนอแนะไปปรับปรุงแล้วนำไปทำการทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

3.6 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อหาค่าจำแนกรายข้อด้วยการใช้วิธีการแจกแจงค่า t-test และค่า f-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขออนหนังสือแนะนำตัวจากคณะกรรมการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 เพื่อขอความกรุณาแจ้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง



เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อขอความร่วมมือและขออนุญาตให้ครูในสถานศึกษาตอบแบบสอบถามที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด พร้อมกับนัดหมายวันเวลาส่งแบบสอบถามคืน และผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

4.3 รวบรวมแบบสอบถาม ที่ได้รับคืน ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการตามขั้นตอนลงรหัสแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจากการเก็บรวบรวม ดำเนินการตามขั้นตอนในการแปลความหมายวิเคราะห์ และโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

5.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

5.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายของคะแนนจากข้อมูลที่นำมาหาค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนของ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.3 เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยใช้การทดสอบค่า t-test และค่า f-test



6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

6.1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2.4 ค่าสถิติทดสอบที (t-test)

6.2.5 ค่าสถิติทดสอบเอฟ (f-test) โดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า โดยรวมมีส่วนร่วมทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

2.1 การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา การมีส่วนร่วมโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน การมีส่วนร่วมโดยรวม



แตกต่างกันกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน การมีส่วนร่วม โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า โดยรวมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา ได้ดำเนินการบริหารจัดการ และวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้อย่างอิสระ ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานการวิจัยของจิราพร จริตเพ็ชร (จิราพร จริตเพ็ชร, 2557) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู 6 ด้าน คือ การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร วินัย การประเมินบุคลากร และความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของชุตินันท์ พ่วงดี (ชุตินันท์ พ่วงดี, 2556) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู



ต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทศนีย์ ทองทวีวัฒน์ ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ทศนีย์ ทองทวีวัฒน์, 2554) การวิจัยครั้งนี้ พบว่า การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นด้านที่ครูมีส่วนร่วมมากที่สุด และด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง เป็นด้านที่ครูมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือวุฒិการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ไม่สามารถเลือกหรือปฏิเสธงานได้ ทำให้การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของชุดินันท์ พ่วงดี (ชุดินันท์ พ่วงดี, 2556) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของณัฐรฎา พวงจันทร์ (ณัฐรฎา พวงจันทร์, 2553) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมของครู ไม่แตกต่างกัน เมื่อวุฒิการศึกษาต่างกัน

3. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนก



ตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการออกจากราชการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน การเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างกัน ต้องนำความรู้และความเข้าใจมาใช้ในการทำงาน แก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างกัน ทำให้การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูแตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของจิราพร จริตเพ็ชร (จิราพร จริตเพ็ชร, 2557) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เมื่อขนาดโรงเรียนต่างกัน การมีส่วนร่วมของครูแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของไกรประสิทธิ์ พันสะอาด (ไกรประสิทธิ์ พันสะอาด, 2555) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนในอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียน แตกต่างกัน เมื่อขนาดโรงเรียนต่างกัน

4. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ได้รับคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานนั้น มีคุณสมบัติและสอบผ่านการคัดเลือก ถึงแม้จะมีประสบการณ์การทำงานน้อย แต่มีความกระตือรือร้นในการทำงานและได้รับการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งการประชุม อบรม และสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน สอดคล้องกับการวิจัยของจิราพร จริตเพ็ชร (จิราพร จริตเพ็ชร, 2557) ได้ศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู เมื่อประสบการณ์การทำงานต่างกัน การมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของภูษิสสะ รุ่งวัฒนชัย (ภูษิสสะ รุ่งวัฒนชัย, 2553) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



สมุทรปราการ พบว่า การมีส่วนร่วมของครู ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน

สรุป

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2” เพื่อศึกษาศึกษาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 และการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 292 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent-Sample และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัย 1) การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน การมีส่วนร่วมโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน การมีส่วนร่วมโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาศึกษาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2



1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมโดยวิเคราะห์และคาดคะเนจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อจะได้มีการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดทำแผนการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูได้มีส่วนร่วมการวางแผนในการบริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย ปัญหาและความต้องการอย่างเป็นระบบ

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในสถานศึกษา

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย ดังนั้นผู้บริหารควรจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย เพื่อให้เกิดการตระหนักและปฏิบัติไปแนวทางเดียวกัน

1.5 ด้านการออกจากราชการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พิจารณากรณีให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาให้ออกจากราชการ เพื่อขอจัดการช่วยเหลือหรือกลั่นแกล้งและเกิดความเป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2



2.2 ควรศึกษาประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับความต้องการเข้าร่วมมีส่วนร่วมการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2542. กรุงเทพมหานคร: ศรุสภา.
- ไกรประสิทธิ์ พันสะอาด. (2555). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนในอำเภอ
ลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราพร จริตเพ็ชร. (2557). การมีส่วนร่วมการบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราช
ภัฏเทพสตรี.
- ชุตินันท์ พ่วงดี. (2556). ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการมีส่วนร่วมของครู
ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ณัฐภา พวงจันทร์. (2553). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ทัศนีย์ ทองทวีวัฒน์. (2554). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภุชิสสะ รุ่งวัฒนชัย. (2553). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต:
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2550). การศึกษาแห่งชาติในอุดมคติ. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). ร่างกรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2560 – 2574. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.