



การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน
แม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
PARTICIPATION IN PERSONNEL MANAGEMENT OF TEACHERS
IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE GROUP OF
MAEKU-MAHAWAN SCHOOL UNDER THE TAK PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

อนุสรฯ ธีรนัย

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2567

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน
แม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
PARTICIPATION IN PERSONNEL MANAGEMENT OF TEACHERS
IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE GROUP OF
MAEKU-MAHAWAN SCHOOL UNDER THE TAK PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

อนุสรฯ ธานชัย

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2568



ชื่อเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่-
มหวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
ผู้วิจัย นายอนุสรณ์ ธนนชัย
ชื่อปริญญา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ ชัยทัศน์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกาภรณ์ บุสบง)

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อนุมัติให้รายงาน
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา

..... คณบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ผกาภรณ์ บุสบัง และดร.พัชรียาพร ปัญญาอาจ อาจารย์ที่ปรึกษา คณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้ คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ผกาภรณ์ บุสบัง และดร.พัชรียาพร ปัญญาอาจ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้ คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณดร.สุชาติ ใจภักดี ดร.ภานุมาศ หมอสินธ์ และนายเอกณริน ไชยพล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเจดีย์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก ที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้ กำลังใจช่วยเหลือทุกๆด้านทำให้การเรียนสำเร็จได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาจนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

อนุสรณ์ ธารนัย

ชื่อเรื่อง	: การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
ผู้วิจัย	: นางสาวอนุศรา ธนินชัย
ชื่อปริญญา	: ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกาภรณ์ บุสสง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.พัชรียาพร ปัญญาอาจ
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: 2567
สถาบัน	: สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำนวน 123 คน ซึ่งกำหนดจากขนาดประชากร 178 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษาและทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 4) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานบุคคล, ครู

Title : Participation in Personnel Management of Teachers in Educational Institutions in the Group of Maeku-Mahawan School Under the Tak Primary Education Service Area Office 2

Author : Anusara Tanunchai

Advisor : Asst.Prof.Dr. Phakaphorn Butsabong,

Co-advisor : Dr.Patchareeyaporn Panyaarj

Graduated Year : 2024

Institute : Pacific Institute of Management Science

Abstract

This research aims to study the level of participation in personnel administration and to compare the participation in personnel administration of teachers in educational institutions in the school group of Maeku-Mahawan School Under the Tak Primary Education Service Area Office 2 classified gender education and work experience. The sample consisted of 123 teachers from Educational Institutions determined using Krejcie and Morgan Table. A stratified sampling method was used and the proportions were determined according to the size of the population in each educational institution and a specific sampling was performed. The instrument used was a 5-point rating scale questionnaire. Finally, data was analysed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and One Way ANOVA.

The results of the research find that 1) Participation Personnel Management of Teachers in Educational Institutions in the Group of Maeku-Mahawan School Under the Tak Primary Education Service Area Office 2, overall and in each aspect were at a high level, 2) The results of the comparison of Participation Personnel Management of Teachers in Educational Institutions in the Group of Maeku-Mahawan School Under the Tak Primary Education Service Area Office 2 classified by sex was not difference. 3) The results of the comparison of Participation Personnel Management of Teachers in Educational Institutions in the Group of Maeku-Mahawan School Under the Tak Primary Education Service Area Office 2 classified by education background was not difference. and 4) The results of the comparison of Participation Personnel Management of Teachers in Educational Institutions in the Group of Maeku-Mahawan School Under the Tak Primary Education Service Area Office 2, classified by work experience, it was found that the difference was statistically significant at the .05 level.

Keywords: Participation, Personnel Management, Teachers

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
1.2 คำถามของการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	2
1.5 สมมติฐานการวิจัย	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา	4
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	7
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	13
2.3 ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษากลุ่มแม่กุ-มหาวิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2	35 35
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.5 การจัดเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	46
3.6 สถิติที่ใช้ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4 ผลการวิจัย	48

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	66
5.1 สรุปผลการวิจัย	66
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	67
5.3 ข้อเสนอแนะ	69
บรรณานุกรม.	71
ภาคผนวก	78
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	79
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	84
ประวัติผู้วิจัย	86

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้และองค์ประกอบสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิด	35
3.1	แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	43
4.1	แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	56
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน แม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต 2 ในภาพรวม	57
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการวางแผนงานบุคลากร	58
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน แม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	59
4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการพัฒนาบุคลากร.	60
4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน แม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	61
4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน แม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	62
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน แม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามเพศ	63
4.9	แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน แม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามเพศ	64
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน แม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.11	แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคลากรของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน แม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	66
4.12	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน แม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	67
4.13	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน แม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	68
4.14	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการวางแผนงานบุคลากร	69
4.15	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	70
4.16	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร	71
4.17	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	72
4.18	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	73

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	3

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างยั่งยืน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเสริมและสร้างการเติบโตของบุคคลและสังคม ผ่านการถ่ายทอดองค์ความรู้ การฝึกอบรม การอนุรักษ์วัฒนธรรม และการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่จากสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ การจัดการศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้เติบโตอย่างสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

สถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงกฎหมายอื่นที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษา โดยเฉพาะกฎหมายมหาชน ซึ่งเน้นแนวคิดการแยกอำนาจของรัฐออกจากบุคคลธรรมดาที่ได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้การดำเนินงานของสถานศึกษาต้องเป็นไปตามกรอบของกฎหมายที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและดำเนินงาน โดยสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การวางแผน กำหนดตำแหน่ง สรรหา คัดเลือก พัฒนา และให้ค่าตอบแทน โดยมีอิสระในการดำเนินงานทั้งด้านการปฏิบัติราชการ วินัย และการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้กฎหมายการศึกษา พ.ศ. 2542 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545 ซึ่งสอดคล้องกับหลัก ธรรมาภิบาลและการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลเป้าหมายหลักของอำนาจและความรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล คือ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

จากเหตุผลดังกล่าวสถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานหลักๆ ในการทำหน้าที่พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพมากที่สุด และการจัดการศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้นั้น ประการสำคัญคือ สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดี ถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวนโยบายเพื่อที่จะนำนโยบายทางการศึกษาสู่การปฏิบัติได้ดีขึ้น เพราะฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานหลักที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จากการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 ครั้งที่ 3/2566 พบว่าสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มสถานศึกษาหลายกลุ่มยังคงมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จากการขาดอัตรากำลังครูเนื่องจากครูมีอัตราการย้ายออกจากพื้นที่สูงกว่าอัตราการย้ายเข้ามา และได้มีการเกลี้ยอัตรากำลังของครูอัตราจ้างเสริมให้กับทางโรงเรียนเพื่อให้ครูครบชั้นเรียนก่อนโดยเป็นครูที่ไม่ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ และไม่เป็นไปตามนโยบายการขับเคลื่อนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 สอดคล้องกับฐิติยา ปทุมราษฎร์ และ

จิณฉัตร ปะโคทัง (2557) ที่กล่าวว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูด้านการบำรุงรักษาบุคคล คือ มีการย้ายโรงเรียนบ่อย ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงตามความสามารถของครู ครูไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน ที่สำคัญคือผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถและให้ครูมีส่วนร่วมมากขึ้น จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของครูเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดความเข้าใจ พึงพอใจ ตระหนักและเห็นความสำคัญ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลไปพร้อมกัน

กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน เป็นหนึ่งในกลุ่มสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ที่ได้รับผลกระทบอย่างมากจากปัญหาการบริหารงานบุคคลดังกล่าว ด้วยเหตุผลและความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่1) การวางแผนงานบุคลากร 2) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การดำรงรักษาบุคลากร และ5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนา สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถได้ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารงาน และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขวิธีทำงานด้านการบริหารบุคคลในโรงเรียนเพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

1.2 คำถามของการวิจัย

1.2.1 การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2อยู่ระดับใด

1.2.2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามเพศวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำนวน 9 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 178 คน

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 จำนวน 123 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

1.4.2 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาจากการศึกษา ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์เนื้อหาโดยมีขอบเขตเนื้อหา 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. วุฒิการศึกษา
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.2 ระหว่าง 5 - 10 ปี
 - 3.3 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำนวน 9 แห่ง

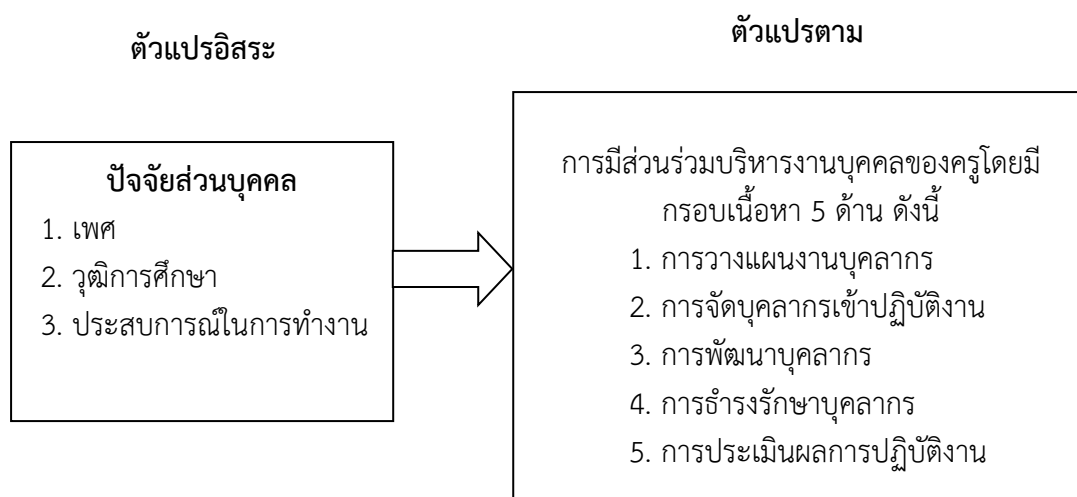
1.5 สมมติฐานการวิจัย

1.5.1 การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 อยู่ระดับมาก

1.5.2 การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน ที่มีเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 มีกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1.7.1 ได้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2

1.7.2 ได้ข้อมูลสารสนเทศจากการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลใน การวางแผน ปรับปรุง และ พัฒนาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่อไป

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.8.1 การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคล หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 ได้ร่วมดำเนินการ เริ่มตั้งแต่การร่วมคิด การวางแผน การร่วมดำเนินงาน การร่วมรับประโยชน์ และการร่วมในการติดตามประเมินผล ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ มีความรู้เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ซึ่งผู้ศึกษาได้เลือกมาศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

1.8.1.1 การวางแผนงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยให้จัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และรวมถึงการคาดคะเนความต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานประเภทต่างๆ การเปรียบเทียบความต้องการที่จะใช้คนในอนาคตกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำหนดจำนวนและคุณสมบัติของคนที่รับเข้ามาในช่วงเวลาต่าง ๆ ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2

1.8.1.2 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง การแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยมีคำสั่งการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้และความสามารถ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2

1.8.1.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2

1.8.1.4 การธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง กระบวนการจูงใจเพื่อผูกมัดใจบุคลากรให้อยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุดและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2

1.8.1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง วิธีที่ใช้ประเมินค่าว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากงานและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2

1.8.2 ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2

1.8.3 เพศ หมายถึง ครูผู้สอนเพศชายและครูผู้สอนเพศหญิง ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2

1.8.4 วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาที่ได้รับตามระบบการศึกษาของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน แม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

1.8.5 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 นับตั้งแต่วันบรรจุเป็นข้าราชการครูหรือวันที่เริ่มปฏิบัติงานในสถานศึกษาถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 3 ช่วง คือ น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

1.8.6 สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาที่ตั้งอยู่ในตำบลแม่กุ และตำบลมหาวัน อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก สพป.ตาก เขต2 ประกอบด้วย 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านบ้านม่อนหินเหล็กไฟ โรงเรียนถ้ำผาโต้ โรงเรียนบ้านห้วยไม้แป้น โรงเรียนบ้านแม่กุหลวง โรงเรียนชุมชนบ้านแม่กุน้อย โรงเรียนบ้านแม่กุเหนือ โรงเรียนบ้านปูเต้อย โรงเรียนบ้านแม่โกนเกน โรงเรียนบ้านเจดีย์โคะ

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 มีเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2550) อธิบายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึงการเข้าไปมีบทบาททั้งทางความคิด จิตใจ อารมณ์ และร่างกาย ซึ่งมีความหมายมากกว่าการเป็นเพียงส่วนหนึ่งของบางสิ่ง การมีส่วนร่วมครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงความสามารถ เวลา และโอกาสที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมนอกจากนี้การมีส่วนร่วมถือเป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกับสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผู้กระทำ (The actor), ผู้ถูกกระทำหรือผู้รับผล (The recipient) และ สาธารณชน (The public) ซึ่งเป็นบริบทของการกระทำดังกล่าว

ธร สุนทรายุทธ์ (2551) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่าเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มคนได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุรารัตน์ นาคประกอบ (2551) อธิบายว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรม หมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีบทบาทในการคิดริเริ่ม พิจารณาตัดสินใจ ปฏิบัติ และรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพวกเขาโดยตรงการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น จำเป็นต้องยึดถือปรัชญาที่ว่า มนุษย์ทุกคนต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และได้รับการยอมรับจากสังคม รวมถึงมีความพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของกลุ่ม นอกจากนี้ ยังต้องยอมรับด้วยความบริสุทธิ์ใจว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ หากได้รับโอกาสและการชี้แนะที่เหมาะสม

ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์ (2551) อธิบายว่า การมีส่วนร่วมเกิดจากความเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงซึ่งเมื่อมีความเห็นพ้องต้องกันในระดับที่เพียงพอจะนำไปสู่การริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติอย่างไรก็ตาม การดำเนินโครงการดังกล่าวต้องอาศัยความเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่พร้อมจะเข้าร่วมปฏิบัติการโดยผู้เข้าร่วมต้องตระหนักว่าทุกการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะดำเนินการโดยกลุ่มในนามของกลุ่มหรือผ่านองค์กร ล้วนมีบทบาท

สำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ ดังนั้นองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติการบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

สันติชัย เอื้องประสิทธิ์ (2551) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคคลว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรได้ดีขึ้นนั้น ผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

จิรนนท์ อังกาสิ (2551) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานที่บุคคลหรือคณะบุคคลปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งร่วมกันในองค์กร หรือหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมรับผิดชอบ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะในการบริหาร

สมเจตน์ งอยจันทร์ศรี (2551) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้คือ การดำเนินกิจกรรมที่มีการร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการอย่างมีกระบวนการและเป้าหมายร่วมกัน หรือกำหนดเป็นนโยบาย หรือแนวปฏิบัติแล้วมีส่วนร่วมในการดำเนินการร่วมในกระบวนการนั้น

สมปรารถนา ชัดเชื้อ (2552) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมอย่างแข็งขันของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกขั้นตอนของโครงการพัฒนาการมีส่วนร่วมต้องเป็นไปในรูปที่ผู้รับการพัฒนาเข้ามามีส่วนกระทำให้เกิดการพัฒนาไม่ใช่เป็นผู้รับการพัฒนา การมีส่วนร่วมของกลุ่มคนจึงไม่ใช่ความหมายเพียงการดึงกลุ่มคนเข้ามาทำกิจกรรมตามที่ผู้นำท้องถิ่นคิดหรือจัดทำกันขึ้น เพราะแท้จริงแล้วในสถาบันหรือองค์กรต่างๆ มีกิจกรรมและวิธีการดำเนินงานของตนเองอยู่แล้ว ดังนั้นควรดึงกลุ่มคนมีศักยภาพที่จะพัฒนาหมู่บ้านของตนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษา มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมจัดการศึกษาด้วย ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมาตรฐานทัดเทียมกับนานาชาติ

ธีระ รุณเจริญ (2553) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่าเป็นการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกันรับผิดชอบงานบางอย่างเพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บริหาร

มธุรดา ศรีจันทร์ (2554) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผน ปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดจากการบริหารงานในองค์กร

คุณวุฒิ ภิรมย์ลาภ และคณะ (2554) อธิบายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของผู้บริหารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ และเกิดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

จรัสพงษ์ สุวรรณวงศ์ (2554) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การวิจัยแบบมีส่วนร่วมเป็นการค้นหาข้อมูลร่วมกันของนักวิจัยกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือองค์กรด้วยความจริง รวมถึงการเข้าร่วมอย่างแข็งขันของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ในทุกขั้นตอนของกิจกรรม การมีส่วนร่วมต้องเป็นไปในรูปที่ผู้รับการพัฒนาเข้ามามีส่วนกระทำให้เกิดการพัฒนา มิใช่เป็นผู้รับการพัฒนา การมีส่วนร่วมของกลุ่มคนจึงไม่ใช่ความหมายเพียงการดึงกลุ่มคนเข้ามาทำกิจกรรมตามที่ผู้นำท้องถิ่นคิด หรือจัดทำขึ้น

ปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2555) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ปัจเจกชนหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมมือ และรับผิดชอบ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำร่วมตัดสินใจ และร่วมติดตามผลในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในขั้นตอนต่าง ๆ โดยมีกลุ่มหรือองค์กรรองรับเพราะประชาชนที่เข้าร่วมการพัฒนามิมีปัญหา และการรับรู้ สามารถคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจเพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง

ดิเรก อนันต์ (2556) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การพัฒนาที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเท่าเทียมกันในด้านการตัดสินใจของการกำหนดนโยบาย การวางแผน ปฏิบัติตามการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ และการแบ่งสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม ดังนั้นการมีส่วนร่วมในความหมายนี้ จึงเป็นการกำหนดเป้าหมายที่ให้ประชาชนมีบทบาทมากขึ้นถึงขั้นเป็นตัวนำของการพัฒนา โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการตัดสินใจ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การวางแผนและการปฏิบัติตามแผนเพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาของสังคม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เป็นการปลดปล่อยประชาชนให้หลุดพ้นจากการเป็นผู้รับผลจากการพัฒนา แต่กลายเป็นผู้กระทำเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและการเข้าสู่ภาวะทันสมัย เพราะการมีส่วนร่วมเป็นการแสดงออกซึ่งเสรีภาพในการปฏิบัติตามนโยบายของตนเอง

สหประชาชาติ (United nations 1981) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชนและสมาชิกในสังคมที่กว้างกว่าสามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

สรูป การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ทั้งบุคคลที่อยู่ภายในองค์กรและบุคคลที่อยู่ภายนอกองค์กร ได้ร่วมดำเนินการเริ่มตั้งแต่การร่วมคิด การวางแผน การร่วมดำเนินงาน การร่วมรับประโยชน์และการร่วมในการติดตามประเมินผล นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังช่วยสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรซึ่งนำไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

วันชัย วัฒนศัพท์ (2549) กล่าวว่า การทำงานแบบมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นในระดับครอบครัว โรงเรียน ชุมชน องค์กร หรือระดับประเทศ ล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทปัจจุบันการมีส่วนร่วมช่วยให้ผู้เข้าร่วมเกิด ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) ซึ่งส่งผลให้พวกเขายินยอมปฏิบัติตาม

(Compliance) และยอมรับข้อตกลง (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจมากยิ่งขึ้น

สนธยา พลศรี (2550) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้หลายประการดังนี้

1. เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ เป็นสิทธิมนุษยชนที่ประชาชนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทุกระดับ
2. สอดคล้องกับปรัชญา แนวความคิด และหลักการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชน
3. เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จนโยบายของรัฐบาลในเรื่องการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนและท้องถิ่น
4. นำไปสู่การพึ่งตนเองของชุมชน
5. ทำให้ดำเนินการพัฒนาชุมชนได้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนและชุมชน
6. เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคล กลุ่มและองค์กรในชุมชนให้มีประสิทธิภาพ
7. เป็นการสร้างความพึงพอใจร่วมกัน มีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับร่วมกันภายในกลุ่ม ไม่สร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในชุมชน
8. ทำให้เกิดความรัก ห่วงแหน รักผิตชอบ และเป็นเจ้าของชุมชน
9. เป็นกระบวนการสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนให้ประสบความสำเร็จ

10. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพราะเป็นการพัฒนาคนในชุมชน โดยคนในชุมชนและเพื่อคนในชุมชนอย่างแท้จริง รัฐบาลเป็นเพียงผู้สนับสนุนในบางส่วนนั้น

สมยศ อำพันศิริ (2550) การมีส่วนร่วมมีความสำคัญและความจำเป็น คือ ช่วยส่งเสริมประชาธิปไตยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับปัญหาช่วยแก้ปัญหาลดความขัดแย้งได้ผลตามความต้องการที่แท้จริง และทุกส่วนพึงพอใจกับผลงาน

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างชุมชนโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนว่ามีความสำคัญ โดยเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคล ให้เกิดพลังการต่อรอง ส่งเสริมบทบาทหน้าที่ด้านต่าง ๆ และให้ชุมชนทำกิจกรรมที่สัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาตนเอง

2.1.3 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

มณฑล จันท์แจ่มใส (2551) อธิบายว่า การมีส่วนร่วม ควรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอน ตั้งแต่ การวางแผนโครงการ การบริหารจัดการและดำเนินงานตามแผน รวมถึง การเสียสละทรัพยากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน หรือทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประชุม สุวดี (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคคล เกิดจากพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. เป็นบุคคลที่จะต้องมีความสามารถที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น จะต้องมีความสามารถในการค้นหาความต้องการ วางแผนการบริหารจัดการ การบริการองค์กรตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
2. เป็นบุคคลที่มีความพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม กล่าวคือ ผู้นั้นจะต้องมีสภาพทางเศรษฐกิจวัฒนธรรม และกายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมได้

3. เป็นบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความเต็มใจ สมัยครใจที่จะเข้าร่วมเล็งเห็นผลประโยชน์ของการเข้าร่วม จะต้องไม่เป็นการบังคับหรือผลักดันให้เข้าร่วม โดยที่ตนเองไม่ประสงค์จะเข้าร่วม

4. เป็นบุคคลที่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้มีโอกาสที่จะเข้าร่วมซึ่งคือการกระจายอำนาจให้กับบุคคลในการตัดสินใจ และกำหนดกิจกรรมที่ตนเองต้องการในระดับที่เหมาะสม บุคคลจะต้องมีโอกาสและมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการด้วยตนเอง

สรุป ลักษณะการมีส่วนร่วม หมายถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการจัดองค์การ การปฏิบัติหรือการดำเนินงาน การบริหาร การสื่อสาร และการประเมินผล ซึ่งอาจจะเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรง หรือ มีส่วนร่วมทางอ้อม ทั้งในระดับของการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน และ การมีส่วนร่วมทั้งหมด

2.1.4 ประเภทและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

ประเภทของการมีส่วนร่วม

ไมตรี บณปาก (2549) ได้จำแนกประเภทของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1.1. จำแนกตามกิจกรรมของประชาชนในการมีส่วนร่วม เป็นการจำแนกที่พิจารณาจากกิจกรรมของโครงการนั้นๆ ว่ามีกิจกรรมอะไรบ้างที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง

1.2. จำแนกเป็นการมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ การดำเนินโครงการและสนับสนุนโครงการจำแนกตามขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชน ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนดำเนินโครงการ และขั้นตอนการประเมินผลโครงการ

1.3. จำแนกตามระดับความสมัครใจในการเข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นการมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ การมีส่วนร่วมโดยการถูกชักนำ และการมีส่วนร่วมโดยการบังคับหรือการเกณฑ์จากผู้มีอำนาจเหนือกว่า

1.4. จำแนกตามวิธีการมีส่วนร่วม แยกเป็นการมีส่วนร่วมโดยการมีส่วนร่วมทางตรง และการมีส่วนร่วมโดยอ้อม

1.5. จำแนกตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม ได้ 3 ระดับ คือ ระดับการมีส่วนร่วมเทียม ระดับการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน และระดับการมีส่วนร่วมที่แท้จริง

1.6. จำแนกตามระดับความถี่ของการมีส่วนร่วม เป็นการพิจารณาจากจำนวนของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม และหรือจำนวนครั้งของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม

1.7. จำแนกตามประสิทธิผลของการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ การมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล หมายถึง การมีส่วนร่วมที่ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างชัดเจน และการมีส่วนร่วมที่ไม่มีประสิทธิผล หมายถึง การมีส่วนร่วมที่ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงบางส่วน

1.8. จำแนกตามพิสัยของกิจกรรม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมเป็นช่วงๆ

1.9. จำแนกตามระดับของโครงการ ได้ 2 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมในระดับล่างขององค์การ และการมีส่วนร่วมในระดับสูงขององค์การ

1.10. จำแนกตามประเภทของผู้มีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น ผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น และคนต่างชาติดังนี้

1.11. จำแนกตามลักษณะของการวางแผน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การวางแผนจากบนลงล่าง และการวางแผนจากล่างขึ้นบน

ประเภทของการมีส่วนร่วม ทั้ง 11 ประเภทเป็นการแบ่งตามมิติที่แตกต่างกันอย่างไรก็ตามลักษณะภายในของแต่ละประเภทไม่ได้เป็นอิสระยังมีส่วนที่ต้องเกี่ยวพันกัน กล่าวคือลักษณะภายในของแต่ละกลุ่มอาจมีความซ้อนกันก็ได้ แต่ที่กล่าวมา เพื่อให้พิจารณาการมีส่วนร่วมได้อย่างหลากหลายและครอบคลุมยิ่งขึ้น

ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

การพิจารณาการมีส่วนร่วมเป็นไปตามหลักการดำเนินกิจกรรมของบุคคลแต่ละกลุ่มต่างๆ ซึ่งมีหลายขั้นตอน การเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละขั้นตอนมีความสำคัญแตกต่างกันตามลักษณะกิจกรรม นักวิชาการแบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมไว้หลายแบบ ดังนี้

อรุณศรี เสริมสกุล (2549) ได้สรุปว่ารูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชนมีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จิรนนท์ อังการี (2551) เสนอว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนควรมีส่วนร่วมครบทุกขั้นตอน คือ นับตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการคิด การศึกษาแก้ปัญหา และความต้องการการวางแผน และการจัดทำโครงการ การปฏิบัติตามโครงการ จนถึงการติดตาม และการประเมินผลโครงการ

สรุป ประเภทและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม หมายถึง การกำหนดความต้องการ จัดลำดับความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ ต้องมีผลประโยชน์ทั้งทางบวกและทางลบ และมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

2.1.5. ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

ประโยชน์ในการมีส่วนร่วม เป็นการเพิ่มความมั่นใจในการวางแผนงาน การดำเนินงาน การตัดสินใจและมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้กับทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กนกวรรณ พุดน้อย (2553) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมมีประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นการใช้กำลังสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดของสมาชิกในกลุ่มทุกคนมีโอกาสประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน ตั้งเป้าหมายร่วมกันทำงานให้ทราบแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปในทำนองเดียวกัน มีปัญหาอะไรก็รู้ซึ่งกันและกัน และมีโอกาสร่วมกันแก้ปัญหาใช้พลังสมองและใช้พลังความคิดของบุคคลทุกคนอย่างแท้จริง

2. มีการวินิจฉัยสั่งการดีขึ้น การตัดสินใจสั่งการเป็นเรื่องที่ยากก็จริง แต่ถ้าได้มีส่วนร่วมช่วยให้การวินิจฉัยได้ดีมาก ได้รับทราบความคิดเห็น และรู้ข้อขัดแย้งและวิธีป้องกันแก้ไขทุกจุด อยู่แล้วจากการประชุมและปรึกษาหารือร่วมกัน

3. สนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบกลุ่มคนนั้นเมื่อมีโอกาสได้ปรึกษาหารือการทำงานร่วมกันแล้วความรู้สึกที่จะต้องรับผิดชอบในแผนงานตามที่กำหนดก็ย่อมจะเกิดขึ้นตามไปด้วย ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกว่ามีข้อผูกพันในเรื่องงานที่จะทำให้เสร็จลุล่วงไป

4. มีความร่วมมือดีขึ้น การทำงานร่วมกันทำให้คนเรามีความเข้าใจซึ่งกันและกันดีขึ้น เมื่อคนเรามีความเข้าใจสนิทสนมกันแล้วให้ความร่วมมือก็ตามมา

5. ช่วยให้อยากกำลังใจและกำลังใจดีขึ้น การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมทำให้ทุกคนมีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา กล้าตัดสินใจแก้ปัญหา ไม่ต้องกลัวว่าผิดพลาดและจะต้องรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียวเพราะทีมงานจะเป็นผู้รับผิดชอบ

6. เป็นการให้เครดิตและเป็นการเสริมศักดิ์ศรี คนเราทุกคนนั้นต้องการการยอมรับจากหมู่คณะหรือเพื่อนร่วมงานหรือทุกคนยอมรับว่า ตนเองเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มหรือของทีมงาน การมีส่วนร่วม จึงเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในเรื่องนี้

7. การสนับสนุนให้มีการยอมรับเปลี่ยนแปลง โดยปกติแล้วคนเรามากมีความรู้สึกต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นโอกาสทำงานร่วมกับกลุ่มหรือทีม จึงทำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ๆ

สุพรรณิ ธรรมศิริจินดา (2554) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ช่วยให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจในคุณค่าของตน และนำคุณค่านั้นมาสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพโรงเรียนมิใช่ “เขตห้ามเข้า” อีกต่อไป หากแต่โรงเรียน ชุมชน สถาบันชุมชน ครอบครัวย่อมมีส่วนร่วมในการศึกษาร่วมมือกันทุกฝ่าย คือ การสร้างพลังอันแข็งแกร่ง คำจูนกันเกิดผลแก่เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นความหวังของเราทุกคน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการมีส่วนร่วมก็ทำให้ พ่อแม่ ผู้ปกครองเข้ามามีบทบาทมากขึ้นโดยรวมกับครูและผู้บริหารในการจัดและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของลูกทั้งที่บ้านและที่โรงเรียนรวมทั้งในแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ชุมชนก็จะเข้ามาร่วมกำหนดนโยบายการจัดกระบวนการเรียนรู้และเป็นแหล่งภูมิปัญญาที่สำคัญของชุมชนต่อไป

จूरรัตน์ แจนโกนดี (2556) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรช่วยส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของหน่วยงาน สมาชิกในกลุ่มทุกคนมีโอกาสร่วมกันตั้งเป้าหมาย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และใช้พลังสมอง พลังความคิด เพื่อแก้ปัญหาของหน่วยงานได้อย่างแท้จริง

สรุป ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม หมายถึง ทำให้ทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาได้มีแนวทางในการดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกัน ทำให้เห็นคุณค่าในการทำงานของตนเอง นำคุณค่านั้นมาพัฒนาการศึกษาแล้วก่อให้เกิดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

คำว่า "การบริหารงานบุคคล" เป็นศัพท์วิชาการที่ คณะรัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้บัญญัติขึ้นใช้โดยถอดคำในภาษาอังกฤษมาจากคำว่า "Personnel administration" หรือ "Personnel management" การบริหารด้านบุคลากรเรียกกันทั่วไปว่า "การบริหารงานบุคคล" นี้ในภาษาอังกฤษมีใช้กันหลายคำ เช่น Personnel administration, Personnel

management, Labor relations, Industrial relations และ Manpower management เป็นต้น ในภาษาไทยมีคำอยู่หลายคำเช่นเดียวกัน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารบุคลากร การจัดการงานบุคคล และการบริหารงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้น เนื่องจากยุคปัจจุบันนี้ในวงวิชาการและวิชาชีพบริหารใช้คำ "การบริหารงาน บุคคล" กันอย่างกว้างขวางจนเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2546) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กิจกรรมงานที่เกิดจากการตกผลึกทางความคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นคือ เมื่อรู้ว่าจะทำอะไร (What) ซึ่งเป็นเรื่องของความคิด (เป็นเรื่องเนื้อหาสาระ) แต่เมื่อกำหนดเป็นลำดับขั้นตอนของ กิจกรรมในอันที่จะบรรลุความคิดนั้น จำเป็นจะต้องรู้ว่าจะต้องทำอะไร (How to) เป็นเรื่องของกระบวนการทำงานที่มีทั้งในลักษณะข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเช่น ต้องการที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ถือว่าเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ส่วนกระบวนการนั้นคือ ใช้วิธีการชี้แจง ทำความเข้าใจแก่พนักงานหรือสหภาพแรงงาน ลักษณะงานเช่นนี้เป็นเรื่องความคิดและศิลปะ ในส่วนกระบวนการที่เป็นเชิงปริมาณ เช่น วิธีการจ่ายเงินเดือนให้ถูกต้อง วิธีประมาณการงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร วิธีการจ่ายค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา เป็นต้น

ประทีป โตสารเดช (2549) กล่าวว่า การบริหารงาน บุคคล หมายถึง การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุดรวมถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์การนั้น หรืออาจให้ความหมายตามรูปคำได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปร่าง ด้านการอำนวยการ และการควบคุมหน้าที่ต่างๆ ทางด้าน บุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การของผู้ปฏิบัติงานทุกคน และสนองความต้องการของ สังคมอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมที่สุด เมื่อพิจารณาแง่ของวัตถุประสงค์อาจให้คำจำกัดความของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการในการพัฒนานำไปใช้และประเมินนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ วิธีการ และโครงการที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์การ

พนัส หันนาคินทร์ (2549) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดวางกระบวนการต่างๆ ขององค์การเพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็น เมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในอันที่จะบำรุงรักษา ตอบแทนพัฒนาประเมินผลการทำงาน ตลอดจนการกำหนดวิธีการที่จะให้เกิดความมั่นคงให้แก่ชีวิตการทำงาน และการพิจารณาให้ออกจากงานตามวาระหรือด้วยสาเหตุอื่นๆ เช่น ไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ ไม่ว่าจะด้วยการด้อยความสามารถหรือการประพฤติที่ไม่สมควรก็ตามในกรณีดังกล่าว ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานอาจจะไม่เคยพบตัวกันเลย แต่ผู้ปฏิบัติจะต้องเดินไปตามเส้นทางที่วางไว้

บรรยงค์ โตจินดา (2550) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ ทั้ง ผู้บริหารยังใช้เทคนิคการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพและฝีมือในการทำงาน มีการประเมินผลงาน การธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเอาไว้

การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์การ การสร้างขวัญกำลังใจ สร้างจริยธรรมและทัศนคติที่ดีต่อองค์การหรือวัฒนธรรมขององค์การที่เหมาะสม จากแนวคิดดังกล่าว

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารงานบุคคลให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สูงสุดคงอยู่กับองค์กรได้เป็นอย่างดี ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาและเลือกสรรการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง

2.2.2 ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงาน ให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายขององค์กรใดๆ ขึ้นอยู่กับ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จของการบริหารงานในทุกด้านดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องการประสบความสำเร็จในการบริหารควรให้ความสำคัญกับระบบการบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุดตามความต้องการขององค์กรทั้งนี้ นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในแง่มุมที่แตกต่างกัน ซึ่งช่วยเสริมสร้างแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

สุรรัตน์ วิจารณ์ตันท (2555) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองส่งผลให้บทบาทของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไป ปัจจุบัน บุคลากรไม่ได้จำกัดอยู่กับองค์กรเดียว แต่สามารถเลือกโยกย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่นได้ตามสิทธิและความพอใจ เนื่องจากองค์กรและบุคลากรต่างต้องพึ่งพากัน ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึง เกียรติยศ ความมั่นคง และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ 2 .

เกิดจากกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ รัฐได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการรายได้ สภาพการทำงาน วันหยุดงาน และเงินทดแทนต่างๆ

3. ความซับซ้อนทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีการแบ่งงานทำตามหน้าที่ตามความชำนาญเฉพาะด้าน ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง จะต้องได้รับการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติที่พร้อมจะทำงานเพื่อให้ระบบการทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารจึงต้องดูแลดำรงรักษาส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ซึ่งเปรียบเสมือนทรัพยากรอันมีค่าขององค์การให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่และมีรายได้รวมสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้ได้ผลงานมากที่สุด

4. องค์การมีความซับซ้อนมากขึ้น ทุกส่วนขององค์การไม่ได้อิสระที่จะดำเนินงานเองโดยไม่มีผลกระทบจากปัจจัยที่อยู่ภายนอก ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม มีสาเหตุหลายประการที่ทำให้การดำเนินงานในองค์การมีความยุ่งยาก

5. บทบาทของฝ่ายบริหารเปลี่ยนไปจากเดิม ปรัชญาทางการบริหารขั้นพื้นฐานที่ถือเอาวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือหรือความขัดแย้งระหว่างบุคคลฝ่ายต่างๆในองค์การ จึงต้องให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก

6. ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มีเพิ่มมากขึ้น เกิดขึ้นจากการศึกษาวิจัยค้นคว้าของผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการทางด้านพฤติกรรม เช่น สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานในทางใดบ้าง

สุริยา สว่างบุญ (2550) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลจะต้องกระทำการเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อผลงานของสถาบัน และเพื่อสนองความต้องการของ ผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นความต้องการในระดับขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

พยอม วงศ์สารศรี (2553) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญองค์การ ทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้บุคคลที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาบุคคลในองค์การนั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการจัดการ และเทคโนโลยี ได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญยิ่ง ซึ่งการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ 3 ประการดังนี้

1. ส่งเสริมการเติบโตและพัฒนาองค์กร การบริหารงานบุคคลทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการประสานงานระหว่างแผนกต่างๆ เพื่อสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมงาน เมื่อองค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพ ย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาและเติบโตอย่างต่อเนื่อง

2. เสริมสร้างขวัญกำลังใจและความภักดีต่อองค์กร การบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพช่วยให้พนักงานมี ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและพร้อมทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร

3. สร้างความมั่นคงให้กับสังคมและประเทศชาติ หากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและบุคลากร ส่งผลให้สังคมโดยรวมมีความสงบสุขและมั่นคงมากขึ้น

สมคิด บางโม (2549) กล่าวว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานขององค์การ หากไม่มีคนหรือคนไม่มีคุณภาพการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การย่อมดำเนินไปได้ด้วยความยากยิ่ง การจะได้คนดีมีคุณภาพเข้ามาทำงานนั้นย่อมขึ้นกับการบริหารบุคคลที่ดี

วัฒนา วงศ์เหล็ก (2555) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel administration) เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานใด ถ้าการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพหน่วยงานนั้นๆ จะเจริญได้ยาก การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเช่นกัน งานจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลรับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญและกำลังใจ หย่อนสมรรถภาพ งานก็จะบกพร่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำบุคคลทุกฝ่ายในหน่วยงานร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ

พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (2556) กล่าวว่า คนนับเป็นปัจจัยที่สำคัญและแตกต่างไปจากปัจจัยอื่นๆ เพราะคนเป็นปัจจัยเดียวที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกเป็นผู้สร้าง เป็นผู้ใช้ปัจจัย หรือทรัพยากรอื่นๆ ขององค์การโดยในการใช้ทรัพยากรอื่นๆ อาจก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ หรือเป็นการทำลายย่อมเป็นไปได้ทั้งสองทาง ฉะนั้น คนในองค์การจึงเป็นได้ทั้งผู้สร้างองค์การให้ก้าวหน้าหรืออาจเป็นผู้ทำลายองค์การ หากคนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายคือ ความเจริญเติบโตขององค์การเพราะงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล

เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานอีกทั้งเป็นงานที่ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งบุคคลในหน่วยงานนั้นถือได้ว่าเป็น ปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะจะทำให้งานดำเนินไปประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะ บุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่างๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ถ้าหน่วยใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถรักษาธำรงไว้ ดึงดูดให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานนาน ที่สุดแล้วคิดว่าหน่วยงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพ และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

2.2.3 หลักการบริหารงานบุคคล

การจัดสรรบุคคลให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม การใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรรัก ทຸ່ມเทรັບผิชอบงานและทำให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่รับมอบหมายเป็นเกียรติศักดิ์ศรีมีความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง "หลักการในการบริหารงานบุคคล" ไว้ต่างกัันดังนี้

บรรยงค์ โตจินดา (2550) กล่าวว่าหลักการบริหารบุคคลมี ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค

เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีความสามารถสมัครเข้าทำงานโดยไม่เลือกปฏิบัติหรือกีดกัน

2. หลักความสามารถ

ใช้ความรู้ ความสามารถ และคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร รวมถึงพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

3. หลักความมั่นคง

เน้นการทำงานระยะยาวโดยยึดหลักเหตุผลและแนวทางที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

4. หลักความเป็นธรรมทางการเมือง

ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรโดยรวม ไม่ให้ความสำคัญกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นพิเศษ

5. หลักการพัฒนา

สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรม การให้ความรู้ การนิเทศ และการตรวจสอบการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

6. หลักความเหมาะสม

จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน โดยแต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ

7. หลักความยุติธรรม

ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม ไม่มีอคติ ไม่เลือกปฏิบัติต่อพรรคพวก กำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพงาน และหลีกเลี่ยงการเอาเปรียบหรือการคุกคามทางเพศ

8. หลักสวัสดิการ

จัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร รวมถึงการจัดสถานที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะ และให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัย

9. หลักเสริมสร้างจริยธรรม

ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ป้องกันการกระทำผิด และควบคุมวินัยในการปฏิบัติงาน

10. หลักมนุษยสัมพันธ์

สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี

11. หลักประสิทธิภาพ

บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

12. หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา

พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาวิจัยและการปรับปรุงระบบบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขัน

พนัส หันนาดิษฐ์ (2549) กล่าวว่า หลักการบริหารบุคคล โดยสรุปมี ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนานิสัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน

2. การพัฒนาของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย การพัฒนาบุคคลเป็นกิจกรรม ที่ต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งรูปเป็นคณะและราชบุคคลและบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคคลเพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุง ให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้รับระดับทัดเทียมกันในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้นๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (อังกิจใน สมพร ใจคำปัน, 2549) ระบุว่าหลักการบริหารบุคคลมี ดังนี้

1. กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน

บุคลากรต้องทราบภารกิจ บทบาท และเป้าหมายของงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กระบวนการบริหารที่โปร่งใสและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

ขั้นตอนการบริหารงานบุคคลต้องชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของทุกคน เช่น การประเมินผล การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย และกระบวนการทางวินัย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

3. มุ่งเน้นผลงานที่มีคุณภาพ

การบริหารงานบุคคลต้องส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและองค์กร โดยค่าตอบแทนที่ได้รับต้องสะท้อนถึงคุณค่าของผลงานที่มีต่อสังคม

4. ยึดหลักคุณธรรมและความเป็นธรรม

การพิจารณาความดีความชอบต้องอยู่บนพื้นฐานของความสามารถและผลงานจริง ไม่มีอคติหรือการเลือกปฏิบัติ โดยยึดหลักความโปร่งใสและเสมอภาค

พระมหาสุเทพ สุธะเมธี (2556) กล่าวว่าหลักการบริหารบุคคล มีดังนี้

1. ให้มีคุณธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสภาพในที่ทำงาน
2. แจ้งให้พนักงานได้รู้ข่าวความเป็นไปต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสีย ทั้ง ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

3. ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. มีความเป็นกันเองกับพนักงาน

5. การจ่ายค่าจ้างและค่าแรงแก่ลูกจ้างไม่ควรจะทำในลักษณะเป็นการ"ให้"แต่ควรจ่ายเพราะ"ความสามารถ"ของลูกจ้างเอง

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคลประกอบด้วยหลายด้านที่สำคัญ เช่น ด้านความรู้และคุณธรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและการใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหาร โดยเคารพสิทธิและความสามารถของบุคคล นอกจากนี้ยังต้องมีการบริหารงานโดยยึดหลักความยืดหยุ่นและความยุติธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาและให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง การบริหารยังต้องมีการบำรุงรักษาบุคลากรในองค์กร การประสานงาน และการประสานผลประโยชน์ โดยเน้นความมั่นคงและความเป็นกลางทางการเมือง รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยการจัดสวัสดิการและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมการวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร การบริหารงานบุคคลที่ดีควรยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งการแจ้งข่าวสารให้กับพนักงานทราบเพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการจ่ายค่าจ้างควรเป็นไปตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพราะทุกคนมีความสามารถเท่าเทียมกันในการทำงาน

2.2.4 ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ระบุไว้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2553 ซึ่งมีผลบังคับใช้แล้วตั้งแต่วันที่ 12 กรกฎาคม 2553 ให้ระบบการจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงอย่างมากหลายด้านสาระสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาเป็นประเด็นสำคัญ รายละเอียดมีดังนี้

ให้รัฐมนตรี โดยคำแนะนำของสถานศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

ในกรณีที่สถานศึกษาได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและระดับ มัธยมศึกษา ได้กำหนดให้สถานศึกษาแห่งนั้นอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้ยึดระดับการศึกษาของสถานศึกษานั้น เป็นสำคัญ ทั้งนี้ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในกรณีที่เขตพื้นที่การศึกษามีอาจบริหารจัดการได้ตามวรรคหนึ่ง กระทรวงอาจจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจสติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ
2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้จัดในรูปแบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย

3. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ

4. การจัดการศึกษาทางไกล และการจัดการศึกษาที่ให้บริการในหลายเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 4 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคห้าของมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสถานศึกษาเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าจะอยู่ในอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หมายเหตุ เหตุผลการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ โดยการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาของทั้งสองระดับรวมกันอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดความไม่คล่องตัว และเกิดปัญหาการพัฒนาการศึกษาสมควรแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2558 มีดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2558) ระบุว่า ให้ผู้บริหารสถานศึกษาในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2558 ในมาตรา 4 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2547 และให้ใช้พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 21 พฤษภาคม 2558 เป็นผลให้ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเปลี่ยนแปลงไป ระบบการบริหารงานตามกฎหมายใหม่นี้ เป็นระบบการกระจายอำนาจงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยมีคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(อ.ก.ค.ศ.) ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ตั้งเป็นองค์กรรองรับการกระจายอำนาจ และมี ก.ค.ศ. เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีการกำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ซึ่งสามารถก้าวหน้าได้ถึงวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีบัญชีเงินเดือนของตนเอง ซึ่งถือเป็นมิติใหม่ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีบัญชีเงินเดือน เงินวิทยฐานะและมีเงินประจำตำแหน่งเป็นของตนเอง ทำให้สามารถกำหนดเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งให้สอดคล้องและเหมาะสม เป็นไปตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ต้องการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนค่าตอบแทน เงินสวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่น เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีรายได้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพของตนเอง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2539) ระบุว่า กำหนดให้ผู้บริหารตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอำนาจและหน้าที่ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย ดังนี้

มาตรา 27 กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

1. ควบคุมดูแล ให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด
2. พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
3. ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มีดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ระบุว่า ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอำนาจและหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย มีดังนี้

มาตรา 39 สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34(2) มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้นๆ โดยให้มีผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ

2. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นๆของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย
3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ
4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
5. อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งงานอื่นๆที่กระทรวงกำหนด

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานต้องปฏิบัติตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2558 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้กำหนดหน้าที่และหลักในการดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลเอาไว้จึงได้ยกมาตรากฎหมาย บางมาตราของกฎระเบียบในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาก่อร่างไว้เพื่อให้ได้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำมาใช้ประกอบการวิจัย

2.2.5 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ให้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงาน บุคคลไว้ต่างๆ กัน มีดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (อ้างถึงในเนตรนภา นามสพุง, 2555) ได้กล่าวถึงขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ดังนี้

1. การวางนโยบายออกกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล

2. การวางแผนกำลังคน
3. การกำหนดตำแหน่ง
4. การกำหนดเงินเดือน
5. การสรรหาบุคคล
6. การบรรจุและแต่งตั้ง
7. การจัดทำทะเบียนประวัติ
8. การพัฒนาบุคคล
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ
10. วินัยและการดำเนินการตามระเบียบวินัย
11. การจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล
12. การให้ออกจากงาน

นิพนธ์ กีนาวงศ์ (2549) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรนั้น คือการใช้คนให้ทำงานได้ดีที่สุด ภายในระยะเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุน้อยที่สุดและให้ทุกคนมีความสุข ความพอใจในการทำงานมากที่สุด ซึ่งขอบเขตการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา มีดังนี้

1. การแสวงหาบุคคล หมายถึง วิธีการให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมกับงาน โดยปกติหมายถึง กระบวนการรับสมัครและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ในการบริหาร โรงเรียนในระบบการศึกษาไทย ครูใหญ่มีบทบาทน้อยมากในด้านการรับสมัครหรือบรรจุแต่งตั้งบุคคล อำนาจเหล่านี้มักจะเป็นอำนาจในระดับสูง เช่น ระดับผู้ว่าราชการจังหวัดหรือระดับกรมเจ้าสังกัดครูใหญ่ไม่มีโอกาสได้พิจารณา คัดเลือกบุคคลเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีโอกาสในการคัดเลือกบุคคลควรมี หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก หลักเกณฑ์โดยทั่วไป มีดังนี้

1.1 ควรคัดเลือกบุคคลที่มีความรับผิดชอบมีระเบียบ เสียสละ รักษาเกียรติยศ และ ชื่อเสียง สนใจงานบริหารและมีความภูมิใจในโรงเรียน

1.2 ควรคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 อย่างคือ ความสามารถทั่วไปและความสามารถเฉพาะ

2. การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง สิ่งจูงใจในการบำรุงรักษาบุคลากร ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็น วัตถุ สภาพของการทำงาน โอกาสและสิ่งจูงใจที่เป็นการพัฒนาวิชาชีพ

3. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานในหน้าที่ด้วยความ ขยันหมั่นเพียร มีพลังในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรทางด้านการสอน อาจทำได้โดยการ จัด ส่งเสริมครูประจำการดังกล่าวมาแล้วในเรื่องงานบริหารวิชาการ

4. การให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่การงาน เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหาร บุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสาเหตุหลายประการ เช่น การลาออก การย้ายหรือการโอน การให้ออก การเกษียณอายุ หรือการลดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เป็นต้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2553) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล ซึ่ง แบ่งออกเป็นงานในหน้าที่บริหาร ดังนี้

1. การสรรหา
2. การพัฒนา

3. การจ่ายค่าตอบแทน

4. การรวมพลัง

5. การธำรงรักษา

6. การพ้นจากงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ระบุว่า ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

6. การลาทุกประเภท

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

12. การออกจากราชการ

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราช

อิสริยาภรณ์

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย กำหนดนโยบาย และการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่จะรับมาปฏิบัติงาน ได้แก่ ประกอบด้วย การสรรหาบุคคล การใช้บุคคล การพัฒนาบุคคล และการธำรงรักษาบุคคล ซึ่งแต่ละขั้นตอน ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ โดยอาศัยความรู้ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์

2.2.6 กระบวนการในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การวางแผน กำลังคนในองค์การจนกระทั่งการสิ้นสุดภาระการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

จันจิรา อินตะเสาร์ (2550) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 22 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายและการวางแผนระเบียบเกี่ยวกับบุคคล
2. การวางแผนในการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. การวางโครงการปฏิบัติ
4. การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ
5. การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง
6. การสรรหาคนมาทำงาน
7. การเลือกสรรและการทดสอบ
8. การให้ทดลองปฏิบัติงาน
9. การบรรจุแต่งตั้ง
10. การจัดทำทะเบียนประวัติ
11. การย้ายการโอน
12. การพัฒนาตัวบุคคล
13. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
14. การพิจารณาความดีความชอบ
15. การเลื่อนตำแหน่งฐานะ
16. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
17. การจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล
18. การปกครองบังคับบัญชา
19. การรักษาวินัย
20. การให้ออกจากงาน
21. การจัดทำระบบบำเหน็จบำนาญ
22. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2551) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคล มี 4 ประการ ดังนี้

1. การคัดเลือกและการสรรหาบุคลากร
2. การบำรุงรักษาบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้บุคคลพ้นจากงาน

สมคิด บางโม (2549) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการวางแผนกำลังคนและตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือนและตำแหน่ง
2. ขั้นการแสวงหาบุคคล ได้แก่ การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุ
3. ขั้นการพัฒนาบุคคล
4. ขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. ขั้นการบำรุงรักษาและจัดสวัสดิการ

6. ขั้นการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง

สมศักดิ์ ลงเที่ยง และอัญชิ โพธิ์ทอง (2551) กล่าวถึง กระบวนการบริหารงานบุคคล ไว้ ดังนี้

1. การจัดอัตรากำลัง

2. การสรรหา

3. การพัฒนาบุคลากร

4. การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552) ได้สรุปเกี่ยวกับความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์การตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแลธำรงรักษา และการออกจากตำแหน่งงานเพื่อให้องค์การ บรรลุผลสำเร็จ

2.2.7 ปัญหาในการบริหารงานบุคคล

ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

สมพร จำคำปัน (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสตงจังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่าการบริหาร บุคคลในเรื่องการวางแผนใช้บุคลากรได้ประโยชน์สูงสุด การใช้แผนปฏิบัติงาน ควบคู่กับการทำงาน การมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน การประชุมชี้แจงแก่บุคลากร ก่อนเริ่ม ปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างอิสระ การพิจารณาความดีความชอบอย่าง ยุติธรรมและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ส่วน ปัญหาที่พบ คือ บุคลากรไม่เพียงพอ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถขาด งบประมาณสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร และขาดการวางแผนการประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร

จันจิรา อินตะเสาร์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัด เทศบาลนครเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าส่วนด้านปัญหาที่ พบ คือมีบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตามความสามารถ การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุม มีการจัดสวัสดิการน้อยและไม่ทั่วถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ยุติธรรมและบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์

สุริยา สว่างบุญ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สพป. กาฬสินธุ์ เขต 1 ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน คือ ควร จัดการอบรมภายในสถานศึกษาให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถยกระดับมาตรฐาน วิชาชีพ ให้สูงขึ้น ควรจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรให้เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาควรดำเนินการเกี่ยวกับเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งแก่ บุคลากรให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและ ระเบียบการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง กับกฎ ระเบียบที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและควรดำเนินการให้ออกจาก ราชการของบุคลากรให้สอดคล้อง กับกฎระเบียบที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

เพชร กล้าหาญ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สพป.นครราชสีมา เขต 7 ได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหที่เกิดจากการบริหารงานบุคคลได้แก่ 1) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจการบรรจุและแต่งตั้งได้เองโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมและให้สถานศึกษาสำรวจความต้องการครูในสาขาที่จำเป็นและขาดแคลนอ.ค.ก.ศ. ควรบรรจุและแต่งตั้ง โอน ย้ายข้าราชการครูตามสาขาวิชาเอกที่สถานศึกษาต้องการและควรให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเป็นผู้ออกคำสั่งโอน ย้ายข้าราชการครูและให้สำนักงานเขตพื้นที่ให้ความรู้เรื่องอำนาจหน้าที่แก่ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี ควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบโดยกระบวนการ PDCA ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ต้องปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ ดำเนินงานตามแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนา 3) ด้านวินัยและการรักษาวินัยผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าตัดสินใจในปัญหาอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีอิทธิพลใดแทรกปฏิบัติตามข้อบทกฎหมาย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และ 4) ด้านการออกจากราชการ ควรมีการสำรวจความรู้ความสามารถของบุคลากร จัดทำทะเบียนผู้เกษียณ และเชิญให้ความรู้แก่บุคลากรโดยมีคำตอบแทนตามสมควร

พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลคือ ควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ที่หลากหลาย มีการส่งเสริมในด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมและระเบียบปฏิบัติและในการพิจารณาให้พ้นจากงานนั้นให้พิจารณาถึงระเบียบการของสถานศึกษาเป็นหลัก

วรารพร พรมแก้วพันธ์ และจรรณี เก้าเอี้ยน (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมหาชัย สพป. ปัตตานี เขต 2 มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังคือ ครูย้ายออกจากพื้นที่มากส่งผลกระทบต่อขาดแคลนครู ด้านการสรรหาและคัดเลือก คือ การบรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของสถานศึกษาและไม่ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรคือครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ครูขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยและการรักษาวินัย ข้อเสนอแนะในการวางแผนอัตรากำลัง คือ ควรมอบหมายงานให้ตรงความรู้ความสามารถของครู การสรรหาและคัดเลือกคือ ควรกำหนดให้ครูดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาละ 4 ปี หรือไม่เกิน 6 ปี เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรคือ ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง การบำรุงรักษาบุคลากร คือ ควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ควรจัดให้ความรู้ความเรื่องวินัยและการรักษาวินัยแก่ครูทุกคน

วัฒนา วงศ์เหล็ก (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สพป.บุรีรัมย์ เขต 1 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านต่างๆ

ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการกระจายอำนาจในการสรรหาและเสนอบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรจัดบริการให้ความรู้และแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ และด้านการออกจางาน ควรตรวจสอบ คุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ภักวี พิทา คำ และคณะ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงรายและข้อเสนอแนะการบริหาร งานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ ดังนี้ ในด้านการสรรหา ควรมีวิธีการคัดกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ควรมีความพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และควรจัดโครงการหรือกิจกรรมเตรียมการให้บุคลากรที่เกษียณอายุราชการ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ได้แก่

1. การบริหารบุคคลในเรื่องการวางแผนใช้บุคลากรได้ประโยชน์สูงสุด
2. การใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน
3. มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน
4. การประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน
5. การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างอิสระ
6. การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

7. บุคลากรไม่เพียงพอ
8. จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ
9. ขาดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
10. ขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
11. มีบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการ
12. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตามความสามารถ
13. การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุม
14. การสรรหาและคัดเลือก คือ การบรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของสถานศึกษาและไม่ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ

19. การพัฒนาบุคลากร คือ งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร
20. การบำรุงรักษาบุคลากร คือ ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
21. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
22. ครูขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยและการรักษาวินัย
23. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพ

ความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน

24. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการกระจายอำนาจในการสรรหาและเสนอบรรจุแต่งตั้ง

25. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง

26. วินัยและการรักษาวินัย ควรจัดบริการให้ความรู้และแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ

27. การออกจากงาน ควรตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

28. การสรรหา ควรมีวิธีการคัดกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ควรมีความพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

29. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และควรจัดโครงการหรือ กิจกรรมเตรียมการให้บุคลากรที่เกษียณอายุราชการ

2.2.8 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคล

1. การวางแผนงานบุคลากร

การวางแผนงานบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ต้องมีการวางแผนงานบุคลากรในระยะยาวหรือแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวางแผนงานบุคลากร ดังนี้

วิลาวรรณ ระพีพิศาล (2550) ได้สรุปเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นกระบวนการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยจะต้องระบุจำนวน คุณสมบัติของบุคลากร รวมถึงระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ต่อการสอดคล้องกับแผนงานที่องค์การกำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้บุคลากรที่เพียงพอในคุณสมบัติ มีจำนวนเพียงพอกับภารกิจขององค์การที่จะจัดทำในอนาคตเป็นสำคัญและสิ่งที่ควรตระหนักมากที่สุดคือ การกำหนดแนวทางปฏิบัติ และแผนการใช้บุคลากรให้เกิดคุณค่าสูงสุดแก่องค์การ

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552) ได้สรุปเกี่ยวกับคำว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์หรือการวางแผนกำลังคน การวางแผนบุคคลและการวางแผนการจ้างงานโดยทั้ง 3 คำ ล้วนมีความหมายที่ใกล้เคียงกัน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดเตรียมข้อมูลด้านกำลังแรงงานโดยการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ทราบจำนวนความต้องการใช้กำลังคนขององค์การทั้งในด้านปริมาณคุณภาพและงบประมาณรวมถึงดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่องค์การต้องการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จึงอาจมีความแตกต่างจากการวางแผนกำลังคนในประเด็นที่การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการดำเนินงานแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมแต่ไม่มีการจัดเตรียมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องการวางแผนกำลังคนจึงอาจเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549) กล่าวถึง การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเป็นการล่วงหน้าว่า ต้องการคนประเภทใด ระดับใด และต้องการเมื่อไหร่ และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่ง ทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการว่าจะได้มา

จากไหน อย่างไรและเมื่อใด จากความหมายดังกล่าวเห็นได้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การนั้นมี 2 ขั้นตอน คือ

1. การพิจารณาถึงความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ คือ การพิจารณาว่าในการที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแผนงานนั้น องค์การต้องการใช้ทรัพยากรมนุษย์เท่าใด ประเภทใด ระดับใด มีคุณภาพหรือคุณสมบัติอย่างไร ต้องการเมื่อใด

2. การพิจารณาจัดเตรียมทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับความต้องการนั้นโดยกำหนดแนวทางให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการทั้งคุณภาพและจำนวน

ในปัจจุบันการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมาก ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากองค์การไม่มีการเตรียมตัวที่ดีก็จะประสบปัญหาที่กระทบต่อการอยู่รอดขององค์การ

2. ในปัจจุบันองค์การมีโครงสร้างที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงานจึงต้องใช้เวลาในการสรรหาผู้ที่มีความรู้ความชำนาญที่ต้องการมาบรรจุ และจัดฝึกอบรมจนสามารถทำงานได้

3. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้จำเป็นต้องหาคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

4. รัฐได้ออกกฎหมายเพื่อการคุ้มครองแรงงานเพิ่มขึ้น โดยกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน กำหนดข้อจำกัดในการใช้แรงงานหญิงและแรงงานเด็ก และการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ซึ่งต้องมีการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับกฎหมาย

5. การแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์การจำเป็นต้องวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อลดการใช้แรงงานส่วนเกินและเพิ่มประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในองค์การ

ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ได้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในหลายๆ ด้าน คือ

1. เป็นการสร้างความแน่นอนในการจ้างงาน ทำให้องค์การมีทรัพยากรที่จำเป็นได้โดยไม่ขาดแคลนแรงงานและไม่มีแรงงานส่วนเกิน

2. เป็นการป้องกันการลาออกของพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถด้วยการจัดระบบความก้าวหน้าในอาชีพและจัดระบบทดแทนอย่างเหมาะสม

3. ช่วยให้เกิดกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นไปอย่างมีระบบ และมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ทั้งการวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุงาน การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลพนักงาน การพัฒนาและฝึกอบรม ตลอดจนการจัดสวัสดิการแก่ลูกต่างๆ เพื่อป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในงานประเภทต่างๆ และสอดคล้องกับการวางแผน

4. ช่วยให้การจ้างพนักงานใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานตามเวลาที่กำหนด

5. ช่วยให้การจ่ายค่าจ้างเงินเดือนให้พนักงานมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับตำแหน่งงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุป การวางแผนงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และรวมถึงการคาดคะเนความต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานประเภทต่างๆ การเปรียบเทียบความต้องการที่จะใช้คนในอนาคตกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำหนดจำนวนและคุณสมบัติของคนที่จะรับเข้ามาในช่วงเวลาต่าง ๆ

2. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการภายหลังจากการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในองค์กร โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปเกี่ยวกับการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติ ดังนี้

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549) กล่าวถึงการปฐมนิเทศเป็นการจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้ที่เริ่มเข้าทำงานในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ให้พนักงานใหม่ได้ทราบเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติขององค์กร กฎระเบียบ ผู้บริหาร โครงสร้างการทำงานและสภาพการจ้างเพื่อเป็นการจัดข้อสงสัยและความลังเลใจของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งยังช่วยให้พนักงานใหม่ได้รู้จักมักคุ้นกับหน่วยงานอันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การปฐมนิเทศจะช่วยให้พนักงานเกิดความอบอุ่น มีความรู้สึกมั่นคง มีความเชื่อมั่นในองค์กร มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความรู้สึกรู้ว่าได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว

จันจิรา อินตะเสาร์ (2550) สรุปว่าการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา โดยตรงที่จะต้องดำเนินการเพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับงานในตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล โดยยึดระบบคุณธรรมจริยธรรม มีการประชุมชี้แจงมอบหมายงานและกำหนดบทบาทในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถพัฒนางานของตนเองจนเกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ได้

วีระ สุรินทร์ (2553) สรุปว่า ในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจะมีระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ อาจมีวิธีการจัดตามระบบคุณธรรมได้หลายวิธีตามสภาพพื้นที่ความเหมาะสม และก่อนการเข้าปฏิบัติงานควรจัดให้มีการปฐมนิเทศ เพื่อช่วยให้บุคลากรปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ระเบียบข้อบังคับ และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงได้ทราบบทบาทหน้าที่ของตนและผลงานที่ทางสถานศึกษาต้องการจะได้จากตน และผู้บริหารควรมีการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

สรุป การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง การแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยมีคำสั่งการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้และความสามารถ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

3. การพัฒนาบุคลากร

จากการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานยังไม่ใช่การเพียงพอที่จะแสดงว่าคนงานหรือพนักงานนั้นมีความรู้ ความเหมาะสมในการทำงาน เขาเพียงแต่มีความรู้โดยทั่วไปเท่านั้น ดังนั้นคนงานหรือพนักงานควรได้รับการพัฒนาและรับการฝึกอบรมที่ถูกต้อง จึงจะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นนักวิชาการการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวไว้ ดังนี้

จันจิรา อินตะเสาร์ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่บุคลากรรับผิดชอบ โดยพัฒนาเป็นรายบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยต้องได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ

วีระ สุรินทร์ (2552) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้รับผิดชอบในหน้าที่ ทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเป็นที่น่าพอใจต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น องค์กรควรจัดและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาและคอยกระตุ้นให้บุคลากรได้เกิดการพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนเพื่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

4. การธำรงรักษาบุคลากร

การธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ต่อองค์กรนั้นเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ผู้บริหารทุกองค์กรควรให้ความสำคัญเพราะเป็นการพัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานทั้งทางด้าน ร่างกายและจิตใจ เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากร ดังนี้

Certo (อ้างถึงใน พิชนี นนทศักดิ์ 2549) ได้ให้ความหมายของการธำรงรักษาบุคลากรและการจงใจว่า หมายถึง กระบวนการสร้างแรงขับจากภายในตัวบุคคลเพื่อให้ผู้นั้นแสดงพฤติกรรมในลักษณะมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายบางประการ อาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า การจงใจในการทำงานเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งถือเป็นการอธิบายถึงเหตุผลที่ว่าเหตุใดเขาจึงทุ่มเทกับงานที่กำลังทำอยู่

ความสำคัญของการธำรงรักษา

1. การธำรงรักษาทำให้องค์การไม่สูญเสียคนดีมีความสามารถไป ทั้งนี้ เพราะคนเป็นแรงงานที่มีค่าอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ถ้าองค์กรจัดกิจกรรมธำรงรักษาเป็นอย่างดี คนงานย่อมจะได้รับความปลอดภัยทั้งสุขภาพกายและจิต ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรละเลยเรื่องการธำรงรักษาไป พนักงานย่อมแสวงหาองค์กรใหม่ที่สามารถคุ้มครองเขาได้

2. การธำรงรักษาช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กรสู่สายตาบุคคลภายนอก คนทั่วไปในสังคมจะรับรู้ว่าคุณภาพขององค์กรนี้ยอมรับแนวความคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์มองมนุษย์เป็นมนุษย์ที่ควรเอาใจใส่ไม่ใช่มุ่งแต่งานเมื่อเขายังอยู่ในสภาพที่ทำได้ แต่ได้หามาตรการที่ป้องกันให้พนักงานได้รับความปลอดภัยและหาทางช่วยเหลือเมื่อความปลอดภัยนั้นเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3. การธำรงรักษาพนักงานได้ส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศชาติ เพราะคนงานไม่มีปัญหาการเรียกร้องในสิ่งที่องค์กรไม่ได้จัดความคุ้มครองและช่วยเหลือเขาในขณะที่ปฏิบัติงานด้วยเหตุดังกล่าว การธำรงรักษาจึงเป็นกิจกรรมที่ องค์กรจำเป็นต้องจัดขึ้น เพราะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่องค์กร

สรุป การธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง กระบวนการจูงใจเพื่อผูกมัดใจบุคลากรให้อยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุดและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพียงใดนั้น ปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลย่อมมีความสำคัญ เพราะถ้าองค์กรสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพแล้วการใช้ทรัพยากรอื่น เช่น วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน เครื่องจักร และอื่นๆ ก็จะมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ขณะที่อนิวัช แก้วจันทน์ (2552) ได้สรุปไว้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อวินิจฉัยการทำงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรภายในช่วงระยะเวลาหนึ่งตามที่องค์กรได้กำหนดไว้โดยนำผลที่ได้ไปวัดหรือเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรที่กำหนดไว้แล้ว

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2547) ได้ให้ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญทั้งต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร ดังนี้ คือ

1. ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานย่อมต้องการทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร มีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลให้พนักงานทราบก็จะรู้ว่าการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร
2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชาผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา
3. ความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้รู้ว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใด มีจุดเด่นหรือจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์กรจะได้หาทางปรับปรุงหรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงานหลักการสำคัญๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์ มีดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่มีค่า ผลการปฏิบัติงานมิใช่ประเมินค่าบุคคล กล่าวคือ ผู้ประเมินจะต้องคำนึงถึงการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานเท่านั้นมิได้มุ่งประเมินค่าของตัวบุคคลหรือของพนักงาน
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน ทั้งนี้ เนื่องจากในกระบวนการจัดการผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีได้มีหน้าที่เพียงแต่การวางแผนการจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งงาน และการประสานงานเท่านั้นแต่ยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการและควบคุมงานในหน่วยงานของตนให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีความแม่นยำในการประเมิน หมายถึง ความเชื่อมั่นได้ในผลการประเมินและความเที่ยงตรงของผลการประเมิน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีเครื่องมือหลักช่วยในการประเมินที่สำคัญ ได้แก่ ใบกำหนดงานมาตรฐานการปฏิบัติงาน แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งผลการประเมินและหารือผลการปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้นการประเมินแล้ว

6. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการดำเนินการเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

สรุป การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร หมายถึง วิธีที่ใช้ประเมินค่าว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียง โดยพิจารณาจากงานและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้

จากการศึกษาแนวความคิดทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นขอบข่ายและองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา ดังนี้

1. การวางแผนงานบุคลากร
2. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้และองค์ประกอบสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิด

ข้อบ่งชี้ การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคล	เนตรนภา นามสพุง (2555)	อนิวัช แก้วจันทร์ (2552)	นพพนธ์ บุญจิตรราตุล (2551)	กระทรวงศึกษาธิการ (2551)	สุจิตรา อินตะเสาร์ (2550)	นิพนธ์ กิณวาศ (2549)	สมคิด บางโม (2549)	ความถี่
1. การวางแผนงานบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2.การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	✓	✓		✓	✓			4
3. การพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. การบำรุงรักษาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	✓			✓	✓		✓	4

2.3 บริบทของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2

โรงเรียนในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 มีผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการทั้งหมด 13 คน และครูผู้สอน 178 คน จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 9 แห่ง ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านม่อนหินเหล็กไฟ
2. โรงเรียนบ้านถ้ำผาโต้
3. โรงเรียนบ้านห้วยไม้แป้น
4. โรงเรียนบ้านแม่กุหลวง
5. โรงเรียนชุมชนบ้านแม่กุน้อย
6. โรงเรียนบ้านแม่กุเหนือ
7. โรงเรียนบ้านปุดเต๋อ
8. โรงเรียนบ้านแม่โกนเกน
9. โรงเรียนบ้านเจดีย์โคะ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1. งานวิจัยในประเทศ

สุจิตรา มุกดาเกษม (2557) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนในอำเภอนิคมน้ำจืด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผลการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนในอำเภอนิคมน้ำจืด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนในอำเภอนิคมน้ำจืด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนในอำเภอนิคมน้ำจืด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนในอำเภอนิคมน้ำจืด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่การบริหารโรงเรียนด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารบุคคลและการบริหารงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พงศกร ครองศิริ (2556) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดอำเภอเขาคิชฌกูฏ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดอำเภอเขาคิชฌกูฏ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดอำเภอเขาคิชฌกูฏ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดอำเภอเขาคิชฌกูฏ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้านจำแนกตามเพศ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดอำเภอเขาคิชฌกูฏ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พร้อมวุฒิ แสงวิเชียร (2556) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนกลุ่มระยะของวิทยาคม จังหวัดระยอง การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนกลุ่มระยะของวิทยาคม จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนกลุ่มระยะของวิทยาคม จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนกลุ่มระยะของวิทยาคม จังหวัดระยองจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติส่วนจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูโรงเรียนระยะของวิทยาคมปากน้ำมีส่วนร่วมมากกว่าโรงเรียนระยะของวิทยาคมนิคม อุตสาหกรรม และโรงเรียนระยะของวิทยาคมนิคมอุตสาหกรรมมีส่วนร่วมมากกว่าโรงเรียนระยะของ วิทยาคม

ณัฐพร ภูทองเงิน (2555) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่ม สถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1 ถึง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1 พบว่าการบริหารบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับ ผู้บริหารให้

ความสำคัญกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาบริหารงานบุคลากร ด้านเมตตา ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความรักความปรารถนาดี ไม่ตรีจิต เป็นความคิดช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน ด้านกรุณา ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยึดถืออุดมคติหลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน การคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งทางกายและใจในภาวะที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นทุกข์และต้องการความช่วยเหลือ โดยเป็นการช่วยเหลือที่ถูกต้อง ไม่เบียดเบียนใคร รวมทั้งตนเองเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา จะมีการประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้工作顺利ลงไปด้วยดี ด้านมุทิตา ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของ ผู้ร่วมเป็นอย่างดีคิดทำสิ่งที่ประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมไม่อิจฉาริษยาต่อผู้ร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาทางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติปฏิบัติไม่เป็นผู้มีอคติความลำเอียงต่อผู้ร่วมงาน สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในด้านการงาน มีอารมณ์สดชื่นแจ่มใสมีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน เต็มใจให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีเงื่อนไข ด้านอุเบกขา ผู้บริหารปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันวางตนเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง พิจารณาความดีความชอบบุคลากรในสถานศึกษาอย่างยุติธรรมยึดความถูกต้องเที่ยงธรรมโดยไม่มีอคติทุกคน

ไกรประสิทธิ์ พันสะอาด (2555) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนในอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหาร โรงเรียนในอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหาร โรงเรียนในอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านงานวิชาการ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานงบประมาณ และด้านงานบริหารบุคคล
2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหาร โรงเรียนในอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนในอำเภอของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหาร โรงเรียนในอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วีระ สุรินทร์ (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านการวางแผนงานบุคลากรได้วางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ได้เสนอความต้องการอัตรากำลังต่อหน่วยงานต้นสังกัด และให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน ส่วนด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรมและมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาบุคลากร ได้ส่งเสริมให้บุคลากรที่ผ่านการอบรมนำความรู้มาพัฒนาอย่างอิสระและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการ

อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ด้านการดำรงรักษามีคณะกรรมการในการพิจารณาความดีความชอบและได้ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ส่วนในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติ งานในรูปของคณะกรรมการ ตลอดจนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและได้แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ ส่วนปัญหาที่พบคือไม่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในโรงเรียนไว้อย่างเป็นระบบ ไม่ได้จัดงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร และไม่ได้จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่ ทางราชการจัดให้ไม่ได้นำผลของการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปีการศึกษาต่อไป ส่วนปัญหา ที่พบคือไม่ได้วางแผนบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบและไม่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ

ธนกฤต ทาบุรี (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า โรงเรียนได้ดำเนินการวางแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน มีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้มาเผยแพร่แก่บุคลากรภายในโรงเรียนและมีการยกย่องชื่นชมบุคลากรที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงมีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแฟ้มสะสมงานของตนเอง และมีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารส่วนน้อยได้เสนอไว้มีดังนี้ บุคลากรมีไม่เพียงพอ เนื่องจากอัตรากำลังของครูมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บุคลากรบางคนไม่มีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ควรมีการเตรียมการวางแผนการจัดอัตรากำลังภายในสถานศึกษาและกลุ่มเครือข่าย และจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความสามารถความถนัด และควรประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

दनัย กัลยาราช (2552) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านกลางทุ่งสะโตก อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ ในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน สภาพภาพการยอมรับนับถือ ตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมของการทำงานความรับผิดชอบ ความมั่นคงของงาน การยกย่อง รวมทั้งชีวิตส่วนตัวและเกินครึ่งมีขวัญและกำลังใจในเรื่องการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าในหน้าที่และบุคลากรควรได้รับการส่งเสริมกระตุ้นให้ บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ความขยัน อดทน ฝึกฝนเรียนรู้ ในการปฏิบัติงาน

วิไลวรรณ ยะสินธ์ (2552) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ภายหลังการย้ายไปสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มีการกำหนดแผนงานด้านบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการมอบหมายงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปแบบของคณะกรรมการ มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่ โปร่งใสมีการแจ้งเกณฑ์การทดลองงานและประเมินผลบุคลากรใหม่และมีการกำหนดคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่งอย่างชัดเจน มีความเข้าใจตรงกัน มีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ โดยบุคลากรมีส่วนร่วมมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีการประชุมชี้แจงและปฐมนิเทศบุคลากร มีการพิจารณาความดีความชอบในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการแจ้งเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้ง ส่วนปัญหาที่พบคือ การมอบหมายงานไม่คำนึงถึงปริมาณงานและความยากง่ายของงานบุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ การ

วางแผนการใช้บุคลากรไม่เป็นระบบ ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ยังไม่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนประจำ มีการปรับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงานด้านการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรบ่อยทำให้เกิดความยุ่งยากในการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ขาดความดูแลเอาใจใส่ต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ขาดการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ข้อเสนอแนะคือ การมอบหมายงานให้บุคลากรควรคำนึงถึงปริมาณงาน ควรมีการวางแผนการใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรใหม่ เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนประจำ ควรเอาใจใส่ต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ควรสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ควรสร้างเกณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรและครูในโรงเรียน

อภิญา สุนันตะ (2552) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวปฏิรูปสถานศึกษาในโรงเรียนเชียงดาววิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านบทบาทของผู้บริหาร ผู้บริหารได้สนับสนุนให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมครูเข้ารับการประเมินให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ได้พัฒนาครูเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่วนปัญหาที่พบคือในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวปฏิรูปสถานศึกษา ด้าน บทบาทของผู้บริหาร ผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารจัดการในด้านบุคลากรและการจัดการเรียนรู้ โดยขาดการมีส่วนร่วม ไม่วางแผนการบริหารงาน การนิเทศติดตามงานตามแผนที่วางไว้มีน้อยมาก ไม่เข้าใจงานทำให้ดูแลงานได้ไม่ทั่วถึง และปฏิบัติงานล่าช้า ไม่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในองค์กร ส่วนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวปฏิรูปสถานศึกษาควรรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการพัฒนาวางแผนการบริหาร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ควรสร้างกรอบการทำงานที่ชัดเจน ควรบริหารจัดการที่ สะดวก รวดเร็ว เห็นผลจับใจ กล่าวตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง ควรเป็นผู้นำและผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดความเข้มแข็ง ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน สนับสนุนในการพัฒนางานทุกด้าน มีจิตใจเป็นธรรม มีความจริงใจ สร้างความน่าเชื่อถือ

เอกชัย เปี้ยอุ๊ด (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่า โรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง ได้พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานต่างๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การผลิตสื่อ นวัตกรรม การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีการนิเทศภายใน ปัญหาที่พบคือ สื่อวัสดุอุปกรณ์ อาทิ เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต มีไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรและบุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้การนิเทศทางการศึกษาเป็นไปไม่ต่อเนื่อง

ภักวี พิทาคำ และคณะ (2551) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านใน 4 ด้านได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การ

บำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ได้แก่ การสรรหาบุคลากรควรมีวิธีการคัดกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรจัดโครงการหรือกิจกรรมเตรียมการให้กับบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ

จันจิรา อินตะเสาร์ (2550) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ในด้านการวางแผนงานบุคลากรมีการกำหนดแผนงานไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ตรงกับงานที่ปฏิบัติและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน มีการวางแผนบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่วนปัญหาในการวางแผนบุคลากรที่พบคือ บุคลากรที่มีอยู่ไม่ตรงตามความต้องการและมีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมกับงาน ไม่มีโอกาสคัดเลือกบุคลากร ส่วนข้อเสนอแนะ ควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด และควรรับกำหนดความต้องการของบุคลากรทั้งประเภทและจำนวนสำหรับด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ส่วนปัญหาที่พบคือ ขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา บุคลากรรับผิดชอบงานหลายด้าน ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ส่วนข้อเสนอแนะ ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงความรู้ความสามารถและความถนัด ควรจัดบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการโดยเฉพาะงานสนับสนุนการสอนจัดบุคลากร เข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ขณะที่ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการจัดให้อบรม สัมมนาและเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาสื่อนวัตกรรมประกอบการเรียนการสอน ส่วนปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ การจัดการอบรมยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ และควรจัดหาหรือให้มีแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าหาความรู้ได้ และควรจัดให้มีการอบรมให้ตรงตามความรู้ ความสามารถ ส่วนในด้านการธำรงรักษาบุคลากรมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานและมีการส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามความสามารถของบุคลากร ส่วนปัญหาในการธำรงรักษาบุคลากร คือ การจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึงขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ข้อเสนอแนะคือควรจัดสวัสดิการให้เอื้อต่อบุคลากรและส่งเสริมขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ติดตามผลการประเมินอย่างสม่ำเสมอ มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า ส่วนปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมิน ไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความยุติธรรม ขาดการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ คือ การประเมินผลควรมีความโปร่งใสยุติธรรม ควรมีการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ

2.4.2. งานวิจัยต่างประเทศ

เบลง Blanks (1991) ได้ศึกษาวิจัย รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารงานบุคคล ภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา พบว่า

1. การบริหารบุคคล ของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงการพัฒนาแต่ยังล่าช้ากว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ

2. ถึงแม้ว่าบุคคลที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารงานบุคคล จึงต้องให้บุคคลคนเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน

3. การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร

4. ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์การ หรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่งการบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

สโลน Sloane (1983) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามี ซึ่งผ่านการอบรมระยะสั้น โดยการพิจารณาจากความรู้ที่ได้รับ ทักษะที่ปรากฏและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเปรียบเทียบกับตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่ได้ผ่านการอบรมแต่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมจากเอกสารต่างๆ ผลการศึกษาวิจัยพบว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีทัศนคติเปลี่ยนไปในทางบวก ซึ่งส่งผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งมีทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะ และสามารถนำไปใช้อย่างได้ผล ส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมด้วยตนเองมีแนวโน้มที่จะได้รับความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมีทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างน้อยกว่าผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมโดยเฉพาะ

อะกินซันย่า (Akinsanya, 1973) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษาของครูในลากอส ประเทศไนจีเรีย ตามทัศนะของบุคลากรมัธยมศึกษาผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหาร โรงเรียนใช้แผนประเมินและนิเทศงานวางแผนบริหาร วางแผนงานอบรมบุคลากรและวางแผนความสัมพันธ์กับชุมชน พร้อมทั้งปฏิบัติตามแผนด้วย ครูควรพัฒนาหลักสูตรและการสอน การวางแผนมาตรฐานวิชาชีพครู วางข้อกำหนดการปฏิบัติงานและเงินเดือน และประเมินผลแผนการศึกษา และได้ย้าให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนในฐานะกรรมการ

ฟาวเลอร์ (Fowler 1986 อ้างถึงใน นฤมล พอดิ, 2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมตัดสินใจกับขวัญกำลังใจการทำงานของครู อาจารย์ โรงเรียนประถมศึกษาในภาครัฐ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการ นักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร และด้านสัมพันธ์กับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจ การทำงาน 2) โรงเรียนที่เปิดโอกาสให้ครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ มีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การจัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาที่กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต 2 จำนวน 9 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 178 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาที่ กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต 2 จำนวน 123 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 178 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 123 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างมีสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มย่อย (บุญมี พันธุ์ไทย, 2545) และใช้สูตรคำนวณการกระจายตามสัดส่วน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน	ประชากรครู	กลุ่มตัวอย่างครู
1. โรงเรียนบ้านม่อนหินเหล็กไฟ	13	9
2. โรงเรียนบ้านถ้ำผาโต้	9	6
3. โรงเรียนบ้านห้วยไม้แป้น	11	8
4. โรงเรียนบ้านแม่กุหลวง	10	7
5. โรงเรียนชุมชนบ้านแม่กุน้อย	12	8
6. โรงเรียนบ้านแม่กุเหนือ	11	8
7. โรงเรียนบ้านปูเต้อย	15	11
8. โรงเรียนบ้านแม่โกนเกน	22	15
9. โรงเรียนบ้านเจดีย์โคะ	74	51
รวมทั้งสิ้น	178	123

จากตารางที่ 2 การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามขนาดกลุ่มย่อยโดยใช้สูตรการกระจายตามสัดส่วน (นิยม ปุราคำ, 2517) ดังนี้

$$nh = \left(\frac{Nh}{N} \right) n$$

โดยที่	nh	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ต้องการศึกษา
	Nh	แทน	จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มย่อย
	N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม(Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

3.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคล

3.2.2 กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถามและศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

3.2.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยประกอบด้วยข้อมูลหลัก 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิน สพป.ตาก เขต2ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานบุคลากร 2) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการจํารักรักษาบุคลากร 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert, 1967) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการบริการงานบุคคล	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลความหมายของระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู ตามลำดับคะแนนตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดของการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานบุคลากร 2) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการจํารักรักษาบุคลากร 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.3.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.4 สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหา แล้วนำแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

3.3.5.1 ดร.สุชาติ ใจภักดี

3.3.5.2 ดร.ภานุมาศ หมอสินธ์

3.3.5.3 นายเอกณริน ไชยพล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเจดีย์โคะ

โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.3.6 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

3.3.7 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาสพ.ตาก เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.99

3.3.9 ปรับปรุง แก้ไข และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเตรียมส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพ.ตาก เขต 2

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้ศึกษาขอหนังสือจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพ.ตาก เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกระทำโดย 2 วิธี ดังนี้ 1) แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 2) แจกแบบสอบถามทางช่องเมลล์ของแต่ละสถานศึกษาเพื่อให้ธุรการโรงเรียนกระจายข่าวในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 15-30 วัน

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ

3.5 การจัดเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายความว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายความว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายความว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายความว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต 2 จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3.6.3 สถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation)

4) การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

5) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต 2

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนตัวอย่าง
t-test	แทน ค่าสถิติ (t-test)
F	แทน ค่าสถิติ (F-test)
p	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	27	22.00
2. หญิง	96	78.86
รวม	123	100.00
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	100	81.30
2. สูงกว่าปริญญาตรี	23	18.70
รวม	123	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	36	29.30
2. ระหว่าง 5 - 10 ปี	60	48.80
3. ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	27	22.00
รวม	123	100.00

จากตาราง 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 78.86 และเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่าวุฒิการศึกษา มากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็น ร้อยละ 81.30 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่าประสบการณ์การทำงานมากที่สุด คือ ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 รองลงมา คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 และน้อยที่สุดประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน
แม่กุ-มทววัน สพป.ตาก เขต2

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูใน
สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มทววัน สพป.ตาก เขต2 ในภาพรวม

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู	n = 123		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	3.80	0.84	มาก
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	3.71	0.76	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.06	0.75	มาก
4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	3.97	0.79	มาก
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.76	0.93	มาก
รวมเฉลี่ย	3.86	0.82	มาก

จากตาราง 4 พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่
กุ-มทววัน สพป.ตาก เขต2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.75)
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.79) และด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.76)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการวางแผนงานบุคลากร

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู ด้านการวางแผนงานบุคลากร	n = 123		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีส่วนร่วมวิเคราะห์ภารกิจงานบุคคลในสถานศึกษา	4.08	0.93	มาก
2. มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานบุคลากร	4.05	0.96	มาก
3. มีส่วนร่วมวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	3.22	1.29	ปานกลาง
4. มีส่วนร่วมวางแผนความต้องการอัตรากำลังของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	3.93	1.02	มาก
5. มีส่วนร่วมวางแผนเสนอความต้องการอัตรากำลังต่อหน่วยงานต้นสังกัด	3.74	1.02	มาก
รวมเฉลี่ย	3.80	0.84	มาก

จากตาราง 5 พบว่าการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการวางแผนงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมวิเคราะห์ภารกิจงานบุคคลในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.93) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานบุคลากร ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.02)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	n = 123		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีส่วนร่วมจัดทำมาตรฐานกรอบภาระงานสำหรับบุคลากร	3.92	1.05	มาก
2. มีส่วนร่วมพิจารณาการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	3.25	1.06	ปานกลาง
3. มีส่วนร่วมประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจให้แก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	4.05	0.99	มาก
4. มีส่วนร่วมในการกำหนดและมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และยุติธรรม	3.35	0.82	ปานกลาง
5. มีส่วนร่วมในการจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรอย่างเป็นระบบ	3.97	1.02	มาก
รวมเฉลี่ย	3.71	0.76	มาก

จากตาราง 6 พบว่าการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการวางแผนงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจให้แก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.99) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 1.02) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมพิจารณาการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 1.06)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู ด้านการพัฒนาบุคลากร	n = 123		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนงานพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	3.97	1.02	มาก
2. มีส่วนร่วมกำหนดความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง	3.56	0.96	มาก
3. มีส่วนร่วมเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองภายในสถานศึกษา	4.26	0.82	มาก
4. มีส่วนร่วมเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองโดยหน่วยงานภายนอก	4.17	0.85	มาก
5. มีส่วนร่วมในการไปทัศนศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา	4.14	0.88	มาก
6. มีส่วนร่วมในการนิเทศส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.94	มาก
7. มีส่วนร่วมส่งเสริมให้บุคคลเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง	4.11	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย	4.06	0.75	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.82) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการนิเทศส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.94) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมกำหนดความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.96)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู ด้านการธำรงรักษาบุคคล	n = 123		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดและจัดสวัสดิการให้แก่บุคคลตามความต้องการอย่างทั่วถึง	3.97	0.97	มาก
2. มีส่วนร่วมในการดูแลและเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล	3.58	0.90	มาก
3. มีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	4.09	0.89	มาก
4. มีส่วนร่วมให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมกับบุคคลในการปฏิบัติงาน	4.08	0.88	มาก
5. มีส่วนร่วมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย	4.13	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	3.97	0.79	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.86) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.89) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการดูแลและเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.90)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล	n = 123		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีส่วนร่วมกำหนดและจัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.02	0.98	มาก
2. มีส่วนร่วมแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.93	1.09	มาก
3. มีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใส ยุติธรรม	4.00	1.10	มาก
4. มีส่วนร่วมแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามแนวทางที่ อกคศ. กำหนด	3.83	1.17	มาก
5. มีส่วนร่วมพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส ยุติธรรม	3.04	1.06	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.76	0.93	มาก

จากตาราง 9 พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมกำหนดและจัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.98) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ มีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.10) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 1.06)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน
แม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู
ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู	ชาย		หญิง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	3.50	0.93	3.86	0.80
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	3.56	0.90	3.75	0.72
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.77	0.84	4.41	0.71
4. ด้านการธำรงรักษากุศลกร	3.65	0.88	4.06	0.74
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	3.48	0.81	3.84	0.95
เฉลี่ยรวม	4.20	0.63	4.27	0.62

จากตาราง 10 พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน
แม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามเพศ จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย มีส่วนร่วมในการ
บริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านพัฒนาบุคลากร
($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.84) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการธำรงรักษากุศลกร
($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.88) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.81) เพศหญิง มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลใน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.41$,
S.D. = 0.71) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการธำรงรักษากุศลกร ($\bar{X} = 4.06$, S.D. =
0.74) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. =
0.72)

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของ ครู	ชาย		หญิง		t-test	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	3.50	0.93	3.86	0.80	-2.161	0.33
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	3.56	0.90	3.75	0.72	-1.155	0.25
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.77	0.84	4.41	0.71	-2.281	0.24
4. ด้านการธำรงรักษากุศลกร	3.65	0.88	4.06	0.74	-2.445	0.16
5. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	3.48	0.81	3.84	0.95	-1.821	0.07
เฉลี่ยรวม	4.20	0.63	4.27	0.62	-0.56	0.21

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู
ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	3.83	0.86	3.71	0.77
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	3.70	0.77	3.74	0.76
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.11	0.73	3.80	0.82
4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	4.02	0.77	3.76	0.83
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.79	0.93	3.63	0.91
เฉลี่ยรวม	3.89	0.81	3.72	0.81

จากตาราง 12 พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามเพศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรีมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.73) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.77) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.77) ส่วน สูงกว่าปริญญาตรีมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.82) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.83) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.91)

ตาราง 13 แสดงผลเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t-test	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	3.83	0.86	3.71	0.77	0.60	0.54
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	3.70	0.77	3.74	0.76	-0.23	0.81
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.11	0.73	3.80	0.82	1.79	0.07
4. ด้านการธำรงรักษากุศลกร	4.02	0.77	3.76	0.83	1.41	0.16
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	3.79	0.93	3.63	0.91	0.75	0.45
เฉลี่ยรวม	3.89	0.81	3.72	0.81	0.86	0.40

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู
ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	3.41	0.89	4.05	0.74	3.80	0.82
2. ด้านการจัดบุคลากร เข้าปฏิบัติงาน	3.46	0.87	3.87	0.56	3.69	0.93
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.88	0.74	4.27	0.56	3.82	0.99
4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	3.75	0.85	4.17	0.62	3.82	0.93
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	3.43	0.99	3.98	0.83	3.73	0.96
เฉลี่ยรวม	3.58	0.86	4.06	0.66	3.77	0.92

จากตาราง 14 พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.74) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.85) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.89) ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.56) และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.92) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.82) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.93)

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การมีส่วนร่วมบริหารงาน บุคคลของครู	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผนงาน บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	9.28	2.00	4.64	7.15	.001*
	ภายในกลุ่ม	77.90	120	.64		
	รวม	87.18	122			
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.83	2.00	1.91	3.36	.038*
	ภายในกลุ่ม	68.33	120	.56		
	รวม	72.16	122			
3.ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	5.40	2.00	2.70	5.05	.008*
	ภายในกลุ่ม	64.15	120	.53		
	รวม	69.55	122			
4. ด้านการธำรงรักษา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4.72	2.00	2.36	3.96	.022*
	ภายในกลุ่ม	71.51	120	.59		
	รวม	76.23	122			
5. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	6.84	2.00	3.42	4.14	.018*
	ภายในกลุ่ม	99.18	120	.82		
	รวม	106.03	122			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.51	2.00	2.75	5.42	.006*
	ภายในกลุ่ม	61.02	120	.51		
	รวม	66.53	122			

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการวางแผนงานบุคลากร

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู	$\bar{X}$	น้อยกว่า	ระหว่าง	ตั้งแต่
		5 ปี	5 - 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		3.41	4.05	3.80
น้อยกว่า 5 ปี	3.41	-	.642*	-
ระหว่าง 5 - 10 ปี	4.05	.642*	-	-
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	3.80	-	-	-

จากตาราง 16 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการวางแผนงานบุคลากร แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป
		3.46	3.87	3.69
น้อยกว่า 5 ปี	3.46	-	.412*	-
ระหว่าง 5 - 10 ปี	3.87	.412*	-	-
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	3.69	-	-	-

จากตาราง 17 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู	$\bar{X}$	น้อยกว่า	ระหว่าง	ตั้งแต่
		5 ปี	5 - 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		3.88	4.27	3.82
น้อยกว่า 5 ปี	3.88	-	.388*	-
ระหว่าง 5 - 10 ปี	4.27	.388*	-	.453*
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	3.82	-	.453*	-

จากตาราง 18 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต 2 ด้านการด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการดำรงรักษาบุคลากร

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู	$\bar{X}$	น้อยกว่า	ระหว่าง	ตั้งแต่
		5 ปี	5 - 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		3.75	4.17	3.82
น้อยกว่า 5 ปี	3.75	-	.417*	-
ระหว่าง 5 - 10 ปี	4.17	.417	-	-
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	3.82	-	-	-

จากตาราง 19 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการดำรงรักษาบุคลากร แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การมีส่วนร่วมบริหารงาน บุคคลของครู	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป
		3.43	3.98	3.73
น้อยกว่า 5 ปี	3.43	-	.550*	-
ระหว่าง 5 - 10 ปี	3.98	.550*	-	-
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	3.73	-	-	-

จากตาราง 20 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 วัดถึงประสพความสำเร็จของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 และเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาที่ กลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 จำนวน 9 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 178 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เเทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 178 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วย วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต 2

การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 รายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมา คือ ด้านการการธำรงรักษากุศลกรด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

5.1.1.1 การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต2 ด้านการวางแผนงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงตามลำดับเป็นรายข้อ ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมวิเคราะห์ภารกิจงานบุคคลในสถานศึกษา รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานบุคลากร และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

5.1.1.2 การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สพป.ตาก เขต 2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงตามลำดับเป็นรายข้อ ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจ

เข้าใจให้แก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรอย่างเป็นระบบ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมพิจารณาการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ

5.1.1.3 การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงตามลำดับเป็นรายชื่อ ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการนิเทศส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมกำหนดความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง

5.1.1.4 การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการจรรงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงตามลำดับเป็นรายชื่อ ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ วินัย รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการดูแลและเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล

5.1.1.5 การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงตามลำดับเป็นรายชื่อ ดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมกำหนดและจัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมา คือ มีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส ยุติธรรม

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2พบว่า

5.1.2.1 เพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.2.2 วุฒิการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.2.3 ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1. การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคล และดำเนินการบริหารจัดการและวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา ทำให้การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสุพัตรา นพสาย (2560) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียน สพป.ระยอง เขต 1 พบว่าระดับการมีส่วนร่วมของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต2 พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลจำแนกตามเพศไม่มีความแตกต่างกัน และจำแนกตามวุฒิการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน แต่จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

5.2.2.1 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต2 ไม่แตกต่างกัน ฉะนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน เชื่อในศักยภาพเห็นถึงความสามารถและให้ความไว้วางใจต่อครูทั้งเพศหญิงและเพศชายในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานสำคัญต่างๆ โดยไม่จำกัดเพศแต่มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมากกว่าจึงทำให้ครูเพศชายและเพศหญิงมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา นพสาย (2560) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียน สพป.ระยอง เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธีรา มุกดาเกษม (2557) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนในอำเภอนิคมน้ำอ่าว สพป. ระยอง เขต 1 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศร ครองศิริ (2556) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดอำเภอเขาชัยสน สพป.จันทบุรี เขต 2 ซึ่งที่กล่าวมาผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต2 ไม่แตกต่างกัน ฉะนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียน แม่กุ-มหาวัน เห็นถึงความสามารถเปิดโอกาสและให้ความไว้วางใจต่อครูทั้งผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานสำคัญต่างๆ โดยไม่จำกัดวุฒิการศึกษา จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา นพสาย (2560) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียน สพป.ระยอง เขต 1 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศร ครองศิริ (2556) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดอำเภอเขาชัยสน สพป.จันทบุรี เขต 2 ซึ่งที่กล่าวมาผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน ส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่ที่อายุน้อย ไม่ค่อยมีประสบการณ์การทำงาน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี ขุนศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดเขตเทศบาล นครยะลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดเขตเทศบาลนครยะลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับพิทักษ์แพทย์ผล (2546) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สพป.อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากร

5.3.1.1.1 ควรส่งเสริมการให้ครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

5.3.1.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

5.3.1.2.1 ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมพิจารณาการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ

5.3.1.2.2 ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดและมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และยุติธรรม

5.3.1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

5.3.1.3.1 ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนงานพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

5.3.1.3.2 ควรส่งเสริมให้ครู มีส่วนร่วมกำหนดความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง

5.3.1.4 ด้านการธำรงรักษาบุคคล

5.3.1.4.1 ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดูแลและเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล

5.3.1.4.2 ควรส่งเสริมให้ครู มีส่วนร่วมในการกำหนดและจัดสวัสดิการให้แก่บุคคลตามความต้องการอย่างทั่วถึง

5.3.1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

5.3.1.5.1 ควรส่งเสริมให้ครู มีส่วนร่วมพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส ยุติธรรม

5.3.1.5.2 ควรส่งเสริมให้ครู มีส่วนร่วมพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามแนวทางที่ อกคศ. กำหนด

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน แม่กุ-มหาวัน สพป.ตาก เขต2 มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุดทองจำกัด.
- _____. (2551). การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- _____. (2555). คู่มือการดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สก.สค.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3)พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- _____. (2553ข). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- _____. (2558). พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2558. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กนกวรรณ พุดน้อย. (2553). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนใน โรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์. รายงานการวิจัย. สกลนคร. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
- ไกรประสิทธิ์ พันสะอาด. (2555). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานโรงเรียนใน อำเภอขลุง.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คุณวุฒิ ภิรมย์ลาภ. (2554). การประยุกต์ใช้เทคนิคการบริหารจัดการยุคใหม่สู่การบริหาร สถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จรัสพงศ์ สุวรรณวงศ์. (2554). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนบ้านบะยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันจิรา อินตะเสาร์. (2550). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรนนท์ ยังกาสี. (2551). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาและ คุณลักษณะของนักเรียนโรงเรียนศิริราษฎร์วิทยาคาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จूरรัตน์ แจนโกนติ. (2556). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- จิตติยา ปทุมราษฎร์และจิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี
เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัฐพร ภูทองเงิน. (2555). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก
พรหมวิหาร4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- दनัย กัลยาราช. (2552). ขวัญและกำลังใจของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านกลางทุ่งสะโตก
อำเภอสนมป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดิเรก อนันต์. (2556). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1. สารนิพนธ์การบริหาร
การศึกษาร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยมหาภูมิภราชวิทยาลัย.
- ธนภุต ทาบุรี. (2553). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่าย
บ่อบ่หลวง อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธรร สุนทรายุทธิ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS. กรุงเทพฯ: บริษัท วี. อินเตอร์
พรีนท์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูป
การศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ ฯ : ข้าวฟ่าง.
- นฤมล พอดิ. (2549). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- นิคม ปุราคำ. (2517). ทฤษฎีของการสำรวจสถิติจากตัวอย่างและการประยุกต์. กรุงเทพฯ ฯ :
ศ.ส. การพิมพ์
- นิพนธ์ กิณวงศ์. (2549). หลักการเบื้องต้นกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา
(พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ ฯ : บรรณกิจเทรดดิ้ง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2550). แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). ไม้ตายผู้บริหาร. เชียงใหม่ : ออเรนจ์ กรุ๊ป ดีไซน์.
- เนตรนภา นามสพุง. (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : สุวีริยะสาส์น.
- บุญมี พันธุ์ไทย. (2545). ระเบียบวิธีวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- บรรยงค์ โตจินดา. (2550). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- ประชุม สุวดี. (2551). การตลาดในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ประชุม บำรุงจิต. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างกรมที่มีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพัน ต่อโรงเรียนครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา. บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ประทีป โตสารเดช. (2549). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏลพบุรี.
- ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์. (2551). อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2546). กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : วิทยูปบุลย์ พรินติ้ง
- ปารณทัตต์ แสนวิเศษ. (2555). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนประถมศึกษา : การสร้างทฤษฎีฐานราก. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พงศกร ครองศิริ. (2556). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถม สังกัดอำเภอเขาชัยภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัส หันนาคินทร์. (2549). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พร้อมวุฒิ แสงวิเชียร. (2556). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนกลุ่มระยะของวิทยาเขต จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิทักษ์ แพทย์ผล. (2546). การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี. ถ่ายเอกสาร

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พะยอม วงศ์สารศรี. (2553). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก. (2552). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี. (2556). **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- พัชนี นนทศักดิ์. (2549). **การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.**
- เพชร กล้าหาญ. (2552). **การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.**
- ภักวี พิทาภา, สมศักดิ์ บุญสาธและ อรวรรณ วังสมบัติ. (2555). **สภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.**
- ภาวิณี ขุนศรี. (2557). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครยะลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.**
- มณฑล จันท์แจ่มใส. (2551). **ปัจจัยการสื่อสารการตลาดที่มีต่อการเลือกสถานที่ท่องเที่ยว กรณีศึกษา : เกาะมุก จังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ สด.ม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.**
- มธุรดา ศรีจันทร์. (22 เมษายน 2554). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [www.http://gotoknow.org/blog/mathu/33443](http://gotoknow.org/blog/mathu/33443).**
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). **การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษา ประจำโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- ไมตรี บณปาก. (2549). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- วราพร พรหมแก้วพันธ์ และจรรณี แก้วเอี่ยม. (2555). **การบริหารงานบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ ยะลา.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วัฒนา วงศ์เหล็ก. (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2549). ระบบทวิภาคีกับการแก้ไขปัญหาแรงงานในรัฐวิสาหกิจ ศูนย์สันติวิธี และธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า. กรุงเทพฯ: กองวิจัยสหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โพรเพช.
- วิลาวรรณ ระพีพิศาล. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วิจิตรหัตถกร.
- วิไลวรรณ ยะสินธ์. (2552). การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ภายหลังการย้ายไปสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วีระ สุรินทร์. (2553). การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมคิด บางโม. (2551). หลักและทฤษฎีบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สนธยา พลศรี. (2550). เครือข่ายของการเรียนรู้ในการพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สมเจตน์ งอยจันทร์ศรี. (2551). การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนบ้านอู่กุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมปรารถนา ชัดเชื้อ. (2552). การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล 2 “เชิงชุม อนุชนวิทยา” สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมยศ อำพันศิริ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ลพบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมพร ใจคาปัน. (2549). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สันติชัย เอื้องประสิทธิ์. (2551). การศึกษาวิจัยในหน่วยงานท่องเที่ยวของรัฐ.
จุลสารการท่องเที่ยว.
- สุดารัตน์ นาคประกอบ. (2551). แนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการอุทยานแห่งชาติ
ป่าหินงามเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุธีรา มุกดาเกษม. (2557). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนในอำเภอนิคมน้ำ
ล้นเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพรรณิ ธรรมศิริจินดา. (2554). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของ
โรงเรียนเทศบาลวัดกำแพง (อุดมพิทยากร) ตำบลบางปลาสร้อย อำเภอเมือง จังหวัด
ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุพัตรา นพสาย. (2560). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริยา สว่างบุญ. (2550). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- สุริรัตน์ วิกานตันนท์. (2555). สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนคลอง
ลานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2556). การบริหารงานบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.
- อภิญา สุนันตะ. (2552). การปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวทางปฏิรูปสถานศึกษาในโรงเรียน
เชียงดาววิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรุณศรี เสริมสกุล. (2549). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2547). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม).
(พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- เอกชัย เปี้ยอุ๊ด. (2551). การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง.
การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Akinsanya, A.A. (1973). **Teacher Participation in Educational Planning in Lagos Nigeria**. New York : McGraw-Hill.
- Blank, E.B. “**A Model Job Description For Personnel Administrator position in North Carolina Public School System,**” North Carolina. (The University of Carolina at Greensboro, 1991), p 27.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “**Determining Sample Size for Research Activities**”. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 607 – 610.
- Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. In Reading in Fishbein, M (Ed.), **Attitude Theory and Measurement**. New York: Wiley & Son.
- Sloane, Etta K. “**Principals and Inservice Training : Knowledge attitude and Mainstreaming Practices,**” (Dissertation Abstracts International, 1983), p.38-A.
- United Nations. (1981). **Development of International Economic and Social Affairs. Popular Participation As Stration for Promoting Community Level Action and Nation Development Report of the meeting of the Adios Group Experts**. Held at UN. Mead quarter from may 22-26. New York : United Nation.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต2

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต2 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. การตอบคำถามเพื่อการศึกษาครั้งนี้ จะไม่กระทบผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบเนื่องจากการวิเคราะห์ในภาพรวม

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบคำถามตามความเป็นจริงและครบถ้วน ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณยิ่งในความกรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวอนุศรา ธนนชัย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าหัวข้อที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ ระหว่าง 5 - 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มทววัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต2

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่าในสถานศึกษาของท่านมีการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคล2 อยู่ในระดับใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน ที่ตรงกับความเป็นจริง โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
1.ด้านการวางแผนงานบุคลากร						
1.1	มีส่วนร่วมวิเคราะห์ภารกิจงานบุคคลในสถานศึกษา					
1.2	มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานบุคลากร					
1.3	มีส่วนร่วมวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน					
1.4	มีส่วนร่วมวางแผนความต้องการอัตรากำลังของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง					
1.5	มีส่วนร่วมวางแผนเสนอความต้องการอัตรากำลังต่อหน่วยงานต้นสังกัด					
2.ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน						
2.1	มีส่วนร่วมจัดทำมาตรฐานกรอบภาระงานสำหรับบุคลากร					
2.2	มีส่วนร่วมพิจารณาการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ					
2.3	มีส่วนร่วมประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจให้แก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน					
2.4	มีส่วนร่วมในการกำหนดและมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และยุติธรรม					
2.5	มีส่วนร่วมในการจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
3.ด้านการพัฒนาบุคลากร						
3.1	มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนงานพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา					
3.2	มีส่วนร่วมกำหนดความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง					
3.3	มีส่วนร่วมเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองภายในสถานศึกษา					
3.4	มีส่วนร่วมเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองโดยหน่วยงานภายนอก					

ข้อที่	การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
3.5	มีส่วนร่วมในการไปทัศนศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา					
3.6	มีส่วนร่วมในการนิเทศส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
3.7	มีส่วนร่วมส่งเสริมให้บุคคลเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง					
4.ด้านการธำรงรักษาบุคลากร						
4.1	มีส่วนร่วมในการกำหนดและจัดสวัสดิการให้แก่บุคคลตามความต้องการอย่างทั่วถึง					
4.2	มีส่วนร่วมในการดูแลและเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล					
4.3	มีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน					
4.4	มีส่วนร่วมให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมกับบุคคลในการปฏิบัติงาน					
4.5	มีส่วนร่วมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย					
5.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร						
5.1	มีส่วนร่วมกำหนดและจัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
5.2	มีส่วนร่วมแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
5.3	มีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใส ยุติธรรม					
5.4	มีส่วนร่วมแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามแนวทางที่ อกคศ. กำหนด					
5.5	มีส่วนร่วมพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส ยุติธรรม					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ดร.สุชาติ ใจภักดี	สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
ดร.ภาณุมาศ หมอสินธ์	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล สงคราม ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
เอกณริน ไชยพล	โรงเรียนบ้านเจดีย์โคะ กศ.ม.การบริหารการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ การบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเจดีย์โคะ ชำนาญการพิเศษ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวอนุศรา ธนนชัย
วัน เดือน ปี เกิด	4 มกราคม พ.ศ. 2535
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านบ้านม่อนหินเหล็กไฟ ตำบลมหาวัน อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก 63110 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนบ้านม่อนหินเหล็กไฟ
วิทยฐานะ	ครูชำนาญการ
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2559-2568 ครู โรงเรียนบ้านม่อนหินเหล็กไฟ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2554 คบ. ภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง