

การบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

The Participation in Personnel Management of the Educational Opportunity Expansion School

พชรวิชัย รัตนเมธีรัตน์

Pacharawit Rattanameteerat

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

e-mail : sapat2127@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาและการรักษารักษานบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษาเป็นครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับครูที่มี อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน ต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, การมีส่วนร่วม, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the participation in personnel management of the educational opportunity expansion school in 4 aspect for personnel placement, personnel maintenance, personnel discipline and personnel education. The sample were 216 teachers of educational opportunity expansion school under the Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 1. Collection of data was by five rating scale questionnaire which were 0.98 reliable. Analyze of data was by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Scheffé

The results of this research were as follow :

1. The sample teacher opinion about the participation in personnel management of the educational opportunity expansion school were at moderate level for total, and aspects.
2. The opinion about the personnel management of the sample teachers who were differed in gender were .05 significantly different, but the opinion about the personnel management of the sample teacher who were educational opportunity expansion schools under the Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 1 at significantly different level .05. for the teachers who were different in, age, education background, and teaching experience revealed different opinions at significantly different level .01.

Keywords : Personnel management, Participation, Educational Opportunity Expansion School

บทนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นการจักระบบระเบียบ และดูแลให้บุคคลทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด งานบริหารบุคคลเป็นงานที่สลับซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เมกกินสัน (Megginson, 1968) ได้กล่าวยืนยันไว้ว่า “มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าได้เช่นเดียวกันกับวัตถุ หรือสินค้าอื่นแต่ก็ยังถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่าและเกียรตินิยม” ประสิทธิภาพของการทำงานของ

บุคคล จะเกิดขึ้นและคงอยู่ได้ก็ด้วยความสามารถของนักบริหารในอันที่จะนำทางและเสริมสร้างสถานะการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมนั้นๆ จะอยู่ในขั้นขั้นตอนใดๆ ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และข้อจำกัดขององค์กร การมีส่วนร่วมเพื่อการบริหารงานหรือการจัดการงานสามารถที่จะแยกได้กว้างๆ คือ ภายในองค์กร จะประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา (ผู้บริหารระดับสูง) ผู้บริหารระดับกลาง (กลุ่มงานต่างๆ) และผู้ปฏิบัติ

(คนงานผู้ทำงานระดับล่าง) สายสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรจะเป็นไปตามลักษณะบังคับบัญชาตามลำดับ โดยทั่วไปขององค์กรแล้วจะมีข้อกำหนดไว้เป็นแนวทางอย่างชัดเจนซึ่งทุกระดับต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเสมอ การมีส่วนร่วมเพื่อการจัดการในองค์กรจึงเป็นไปในทิศทางเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ไขปัญหาคือข้อขัดข้องของการดำเนินการในแต่ละองค์ประกอบ การมีส่วนร่วมจะเป็นในรูปของการให้ความเห็น ข้อคิด แลกเปลี่ยนหรือสนับสนุนเพื่อการจัดการ หรือการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางของการจัดการร่วมกันในกิจกรรมอย่างเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ที่สุดขององค์กร

ในปัจจุบัน สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น การขัดแย้งกันระหว่างครู การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งไม่เป็นธรรมและวัฒนธรรมขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเนื่องจากการเปลี่ยนแปลง คณะผู้บริหารของโรงเรียน ครูระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษในโรงเรียนมีทัศนคติที่ขัดแย้งกับคณะผู้บริหารของโรงเรียน ผู้บริหารขาดการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน จากปัญหาดังกล่าวอาจจะขาด การมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยกัน จึงทำให้เกิดความขัดแย้งหรือมีความเข้าใจไม่ตรงกัน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ของครูที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน แตกต่างกัน

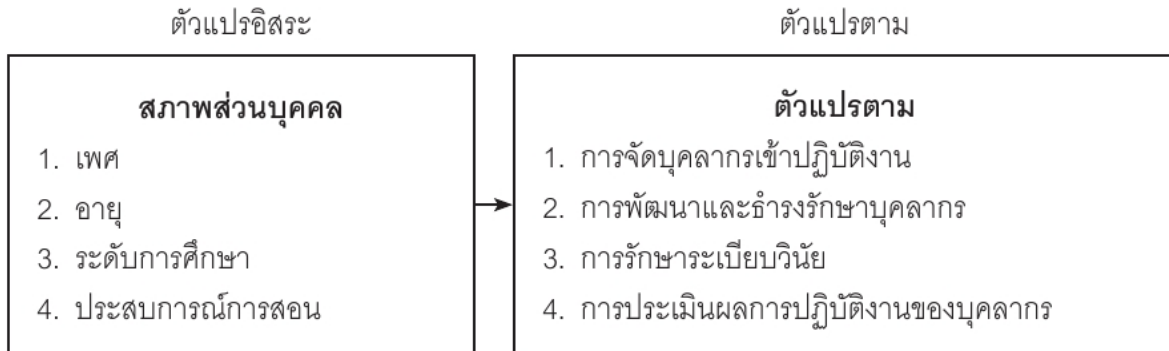
สมมุติฐาน

ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอนต่างกันมีความเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 18-19) ใน 4 ด้าน คือ (1). การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน (2). การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร (3). การรักษาระเบียบวินัย (4). การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ทั้งหมด 8 โรงเรียน มีครูจำนวน 468 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (อ้างถึงใน สุทนต์ ศรีไธษ, 2551: 53) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วม ใน 4 ด้าน ได้แก่ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากร การรักษา

ระเบียบวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมากที่สุดให้ 5 คะแนน
- มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมากให้ 4 คะแนน
- มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมปานกลางให้ 3 คะแนน
- มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมน้อยให้ 2 คะแนน
- มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาความถี่ และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way analysis of variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี การของเชฟเฟ (Scheffe)

4. เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยได้กำหนดดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี

2. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ดังนี้

3.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีความคิดเห็นว่ามีสภาพการบริหารบุคคลแบบมีส่วนร่วมมากกว่าเพศหญิง ยกเว้นด้านการรักษาระเบียบวินัย ครูเพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีสภาพการบริหารบุคคลแบบมีส่วนร่วมมากกว่าเพศชาย

3.2 ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดเห็นว่ามีสภาพการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุด และครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่ามีสภาพการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด เหมือนกันทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

3.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลแบบ

มีส่วนร่วมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นว่ามีสภาพ การบริหารบุคคลแบบมีส่วนร่วมมากกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาเอก และครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นว่ามีสภาพการบริหารบุคคลแบบมีส่วนร่วมมากกว่า ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เหมือนกันทั้งโดย รวมและรายด้านทุกด้าน

3.4 ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลแบบ มีส่วนร่วมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครู ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี มีความ คิดเห็นว่ามีสภาพการบริหารบุคคลแบบมีส่วนร่วม น้อยที่สุด และครูที่มีประสบการณ์การสอน 20 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่ามีสภาพการบริหารบุคคล แบบมีส่วนร่วมมากที่สุด เหมือนกันทั้งโดยรวมและ รายด้านทุกด้าน

อภิปรายผล

1. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดย รวมอยู่ในระดับปานกลาง น่าจะสอดคล้องกับ

ความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันครูผู้สอน ส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องของความลับ หรือเป็นหน้าที่เฉพาะของ ผู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น เช่น การพิจารณาความดี ความชอบ ในแต่ละปี จะพิจารณาเป็นความลับ และไม่สามารถชี้แจงความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่ได้รับบำเหน็จต่อกันได้ นอกจากนี้ผู้บริหารยัง ขาดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ใหม่ๆ หรือ เพิ่มวิทยฐานะ ซึ่งปัจจุบันหากครูต้องการศึกษา เพิ่มเติมหรือเลื่อนวิทยฐานะของตนเอง โดยฝ่าย บุคลากรไม่ได้เป็นผู้ดูแลและส่งเสริม ทำให้ครู มีความรู้สึกว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับงาน บุคคลของโรงเรียน จึงทำให้ผลการวิจัยอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของสมใจ ศรีเยี่ยม (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 พบว่าการบริหารแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของ รุจิราพร มาตย์ภูธร (2545 : 83-91) วิจัยเรื่อง สภาพปัญหา และแนวทางการ พัฒนาการบริหารงานบุคลากร ของข้าราชการใน สำนักงานการประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการบริหาร งานบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาโดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในรายด้าน มีการ บริหารอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ การจัดหา บุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการพัฒนา บุคลากร ส่วนการให้บุคลากรพ้น จากงาน มีการ

บริหารอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารบุคลากร พบว่ามีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอนในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ซึ่งสอดคล้องความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก งานบุคคลจะเกี่ยวข้องกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียนทุกคน ซึ่งบุคคลที่ได้รับประโยชน์จากการบริหารงานบุคคลจะไม่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาจากผลงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงานความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่ดูแลนักเรียน เป็นต้น ซึ่งครูแต่ละคนย่อมมีสิ่งเหล่านี้แตกต่างกัน นอกจากนี้ความรู้สึก ความพึงพอใจของครูแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน ดังนั้น ผลการวิจัยเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอนแล้วย่อมแตกต่างกัน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลควรให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อลดความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของโรเบิร์ต เอิร์ฟวิง และมาซซาริค (Robert, Irving

and Massarik, 1995 : 95 อ้างอิงใน จุฬารัตน สุวรรณศรี, 2551 : 63) ได้ศึกษาว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในหน่วยงานดีขึ้น ลดลงความขัดแย้ง และหน่วยงานพร้อมรับเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น ทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากผู้บริหารได้นำข้อเสนอจากผู้บังคับบัญชามาประกอบการพิจารณาอยู่เสมอ และทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจกัน มีความรับผิดชอบและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับองค์กรด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีตำแหน่งและขนาดโรงเรียนที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร ควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรล่วงหน้าก่อนจะมีการประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านการจัดบุคคลกรเข้าปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ด้านการรักษาระเบียบวินัย ผู้บริหาร ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัย

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1
2. ควรศึกษาวิธีการแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1
3. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 โดยการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะลึก (Focus Group) ร่วมกับการศึกษาเชิงปริมาณ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ : ที.เอส.บี.โปรดักส์.
- จุฬารวรรณ สุวรรณศรี. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมในการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. บรรจบ ศรีประภาพงศ์, (2548) **ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

รุจิราพร มาตย์ภูธร. (2545). **สภาพปัญหา และ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏเลย. สมใจ ศรีเยี่ยม. (2549). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 2**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุทนต์ ศรีไธย์. (2551). **การจัดการและวางแผนพัฒนาหลักสูตร**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Meggison, Leon C. (1968). **Human Resources : Cases and Concepts**. New York : Harcourt, Brace & World.