

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*
THE PARTICIPATION OF TEACHERS IN PERSONNEL MANAGEMENT
AT SCHOOLSUNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

ปรีชา กุลาล่า¹, สมศักดิ์ จีวัฒนา² และ พิทยา พันธะไชย³

Preecha Kulahla¹, Somsak Jeewattana² and Pittaya Pantachai³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

¹⁻³Buriram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: 670426021024@live.bru.ac.th

วันที่รับบทความ : 28 พฤษภาคม 2569; วันที่แก้ไขบทความ 9 มิถุนายน 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 11 มิถุนายน 2569

Received 28 May 2026; Revised 9 June 2026; Accepted 11 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 331 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

Citation:



* ปรีชา กุลาล่า, สมศักดิ์ จีวัฒนา และ พิทยา พันธะไชย. (2569). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(5), 1559-1569.

Preecha Kulahla, Somsak Jeewattana and Pittaya Pantachai. (2026). The Participation Of Teachers In Personnel Management At Schoolsunder Buriram Primary Educational Service Area Office 2.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(5), 1559-1569.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ผลการวิจัย พบว่า 1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการคิดและตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการดำเนินการ และด้านการประเมินผล ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมพบว่าครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคิดและตัดสินใจ และด้านการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานบุคคล, สถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of teachers' participation in personnel administration in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to compare teachers' participation in personnel administration classified by work experience and school size. The sample consisted of 331 teachers selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.98. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. The results showed that: 1. Teachers' participation in personnel administration, both overall and in each individual aspect, was at a high level. The aspect of thinking and decision-making had the highest mean, followed by the implementation and the evaluation aspect, respectively. 2. A comparison of teachers' participation classified by work experience revealed that overall participation was significantly different at the .05 level, with teachers having 10+ years of experience showing higher scores. 3. A comparison by school size revealed that overall participation was not significantly different. However, the thinking and decision-making aspect and the planning aspect were significantly different at the .05 level.

Keywords: Participation, Personnel Management, School

บทนำ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษาถือเป็นหลักการสำคัญและเป็นประเด็นหลักที่แวดวงการศึกษานำมาให้ความสนใจเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เข้าสู่ระบบการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว การมีส่วนร่วมดังกล่าวจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรของครู อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษา ได้พบประเด็นปัญหาที่สำคัญบางประการ เช่น โครงสร้างการบริหารงานที่ยังคงเน้นการรวมศูนย์อำนาจ ภาระงานของครูที่มากเกินไป และข้อจำกัดด้านทัศนคติของบุคลากรที่อาจยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ในการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน การที่ครูขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดและตัดสินใจ หรือการวางแผนแผนอัตรากำลัง อาจทำให้การจัดการทรัพยากรบุคคล ไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาและผู้เรียน

ในระบบการบริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ การมีส่วนร่วมมีหลายรูปแบบซึ่งครอบคลุมทั้ง การร่วมคิดและตัดสินใจ การร่วมวางแผน การร่วมดำเนินการ และการร่วมประเมินผลทุกรูปแบบเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป้าหมายขององค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) การสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม ซึ่งการศึกษาครั้งนี้สามารถนำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนางานบุคคลของสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ครูมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง อันจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพและยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของประเทศตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครู โดยเฉพาะในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์

เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทั้งด้านขนาดและบริบทพื้นที่ ซึ่งจากการศึกษาสภาพเบื้องต้นพบว่า ระบบการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันยังขาดการบูรณาการความคิดเห็นจากครูผู้ปฏิบัติงาน ทำให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบางส่วนไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรและบริบทของสถานศึกษาได้ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งหวังที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดได้รับประโยชน์สูงสุดและสามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาว่าประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การคิดและตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ระบุว่าการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับการบริหารด้านอื่น ๆ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยสรุปแล้วการมีส่วนร่วม

ในการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมประเมินผลเพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล จากการศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเผชิญกับอุปสรรคสำคัญหลายประการซึ่งสามารถสรุปประเด็นปัญหา ได้แก่

1. โครงสร้างการบริหาร ระบบการดำเนินงานที่ยังคงเน้นการรวมศูนย์อำนาจ ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
2. ภาระงานของครู ครูมีภาระงานที่มากเกินไป ส่งผลให้ขาดเวลาในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการอย่างเต็มที่
3. ทักษะคติของบุคลากร ความแตกต่างทางทัศนคติและบทบาทหน้าที่ ทำให้การประสานงานขาดความต่อเนื่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิทธิชัย อุตทาสา (2562) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา พบว่าครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการตัดสินใจในงานบุคคลปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมคือประสบการณ์การสอนที่มากกว่า 10 ปี และการสื่อสารที่ดีจากผู้บริหาร

สุรเดช เกตุพงษ์พันธ์ และไมตรี จันทรา (2562) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคล พบว่าการมีส่วนร่วมของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Dondero (2006) ได้ศึกษาการจัดการโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ พบว่าการกระจายอำนาจและการเสริมสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกันมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพองค์กร ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อสถานศึกษา

Kottennavar (2016) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการทำงาน พบว่าระดับการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวก

อย่างมีนัยสำคัญกับทัศนคติต่อวิชาชีพการสอน ซึ่งบ่งชี้ว่ายิ่งครูมีส่วนร่วมมากเท่าใด ทัศนคติต่อวิชาชีพก็จะดีขึ้นเท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,367 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 331 คนโดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย บทความนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การด้านการคิดและตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการประเมินผล โดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ หาคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จากนั้นจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการหาค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา เปรียบเทียบเทียบ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา โดยใช้สถิติ t-test กรณีตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 331 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 217 คน คิดเป็น ร้อยละ 65.56 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 60.42 รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 33.53 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ 6.05 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าระดับ การมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการคิดและตัดสินใจ รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการ และ ด้านการประเมินผล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการวางแผน

3. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครู

3.1 ผลการเปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี

ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคิดและตัดสินใจ และด้านการวางแผน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคิดและตัดสินใจ และ ด้านการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจากการทดสอบรายคู่ (Scheffe') พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทั้งสองด้านดังกล่าว

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครู ในภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ามามีส่วนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การร่วมคิดและตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินการ ไปจนถึงการประเมินผล ซึ่งเป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนงานร่วมกันทั้งองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ Sashkin (1982) ที่เสนอว่า การมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมการตั้งเป้าหมายและการตัดสินใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กรและสอดคล้องกับแนวคิดของ เศรษฐภูมิ เถาชา (2558) ที่ระบุว่า การมีส่วนร่วมช่วยลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Gupta (2009) ที่ชี้ว่าการมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย อุตทาส (2562), สุธเดช เกตุพงษ์พันธ์ และไมตรี จันทรา (2562) รวมถึงงานวิจัยของ จิรพันธ์ ประดิษฐ์วิญญู และวีรภัทร ภัทรกุล (2568) ที่ต่างพบว่าการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากเช่นกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Kottennavar (2016) ที่พบว่าการได้รับโอกาสมีส่วนร่วมส่งผลดีต่อทัศนคติทางวิชาชีพของครู

2. ผลการเปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมโดยเฉพาะด้านการคิดและตัดสินใจและด้านการวางแผน ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์สูงมีความเข้าใจในระบบงานและบริบทของโรงเรียนมากกว่า มีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็น และมีความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจกับผู้บริหารมากกว่าครูใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Swansburg (1996) ที่ว่าความไว้วางใจและประสบการณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงออกในกระบวนการตัดสินใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย อุทธาสา (2562) ที่ระบุว่าประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

3. ผลการเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านการคิดและตัดสินใจ และด้านการวางแผนทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโครงสร้างการบริหารที่ต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรน้อยทำให้มีการร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดและชัดเจน ขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพแต่มีโครงสร้างที่ซับซ้อนกว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Bryman (1986) ที่เสนอว่าบรรยากาศและโครงสร้างองค์กรมีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมนอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์ (2562) ที่พบว่าบริบทขนาดสถานศึกษามีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของครูและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเดช เกตุพงษ์พันธ์ และไมตรี จันทรา (2562) ที่พบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมตามขนาดโรงเรียน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารควรคำนึงถึงขนาดและบริบทเฉพาะของสถานศึกษาในการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกฝ่าย อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยประกอบด้วย 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1.1 ข้อเสนอแนะด้านการคิดและการตัดสินใจ ควรส่งเสริมและรักษาแนวปฏิบัติที่ดีอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีเวทีประชุมระดมความคิดเห็นสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานบุคคล 1.2 ข้อเสนอแนะด้านการวางแผน ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมอย่าง

เป็นรูปธรรมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้แผนงานสามารถปฏิบัติได้จริงและตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา 1.3 ข้อเสนอแนะด้านการดำเนินการ ควรมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ 1.4 ข้อเสนอแนะด้านการประเมินผล ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรม พร้อมนำผลมาสะท้อนเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญ ทำให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้นและแนวทางที่ควรศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้ 2.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครู เพื่อสร้างกลไกการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2.2 ควรมีการศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสานวิธี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- คมสัน ไกรรักษ์ และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2566). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุรินทร์. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี*, 5(2), 245–254.
- จิรพันธ์ ประดิษฐ์ขวัญ และวีรภัทร ภัทรกุล. (2568). แนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 12(2), 40–58.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 1–23*. (19 สิงหาคม 2542).
- ศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์. (2562). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- สิทธิชัย อุตทาสา. (2562). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 5(3), 28–40.
- สุรเดช เกตุพงษ์พันธุ์ และไมตรี จันทรา. (2562). การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 6(2), 582–596.
- Bryman, A. (1986). *Leadership and organizations*. Routledge & Kegan Paul.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Rural development*. Concept and measures for project design implementation and evaluation. Cornell University.
- Dondero, G. M. (2006). *Self-efficacy*. In F. W. English (Ed.), *Encyclopedia of educational leadership and administration* (Vol. 2), (p. 1647). SAGE Publications.
- Gupta, M. (2009). *Principles of management*. PHI Learning.
- Kottennavar, G. R. (2016). Teachers' participation in school administration and attitude towards teaching profession of secondary school teachers. *Indian Streams Research Journal*, 6(1), 1-5.
- Sashkin, M. (1982). *A manager's guide to participative management*. American Management Associations.
- Scheffé, H. (1953). A method for judging all contrasts in the analysis of variance. *Biometrika*, 40(1–2), 87–110. <https://doi.org/10.2307/2333100>