

ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง
(ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๒

จักรี ทุมเกิด

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง (ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๒ จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือของ (พระแสง ปกสุสโร, 2554) มาปรับปรุงเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Check list) ชนิดปลายปิด 2 ข้อ คือ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น/ความพึงพอใจความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง (ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของความคิดเห็น/ความพึงพอใจความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ คือ มากที่สุด มาก

ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยข้อคำถามครอบคลุมทั้งโครงสร้างและเนื้อหาใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัยและ 5) ด้านการออกจากราชการ จำนวน 65 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เครื่องมือของผู้วิจัยได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและมีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.944

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1.ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

3.ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่าครูที่มี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปีและ 5-10 ปี และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย ด้านการออกจากราชการ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปีและ 5-10 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

จากผลการวิจัยสามารถนำผลการวิจัยไปวางแผนพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียน มีการปรับปรุงข้อมูลของข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน ดำเนินการสอบคัดเลือกครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใส มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบ และควรแจ้งให้ครูทราบถึงเกณฑ์การประเมินผลเป็นรายบุคคล เพื่อที่จะส่งผลให้โรงเรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จต่อไป

คำสำคัญ

ความคิดเห็น,การบริหารงานบุคคล,โรงเรียน

บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มีภารกิจของงานบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2552, หน้า 7) โดยมุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มากที่สุด เหตุเพราะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารให้ความรู้ ทักษะ ความคิด ประสพการณ์ต่างๆ ให้กับผู้เรียน เพื่อผู้เรียนจะเติบโตไปเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสมดุลในทุกๆ ด้าน สถานศึกษามีขอบข่ายงานตามภารกิจอยู่ 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะ จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น (คัมภีร์ อีสัน 2558, หน้า 31) แต่การบริหารงานบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญไม่แพ้กัน เพราะ เป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน เมื่องานบุคคลที่การดำเนินงานอย่างดีแล้ว การบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา (พระเส็ง ปภสฺสโร 2554, หน้า 2) สอดคล้องกับนิรุทธิ์ พิกุลเทพ กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของ

การบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นๆจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก(นิรุทธิ์ พิกุลเทพ 2558,หน้า 3)

จากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง ปีการศึกษา 2558 ตอนที่ 4 สรุปผลการพัฒนาและการนำไปใช้ ด้านมาตรการส่งเสริม พบว่า จุดที่ควรพัฒนา ข้อที่ 3 ระบุว่าบุคลากรไม่เพียงพอต่อภาระงานที่ค่อนข้างมากและในด้านความต้องการช่วยเหลือในข้อที่ 1 ระบุว่า ขาดแคลนครู เนื่องจากอัตราครูที่เกษียณอายุราชการและอัตราที่เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดนั้นรัฐยังไม่สามารถจัดทดแทนให้ครบถ้วน ประกอบกับ นโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่ให้พัฒนาทุกๆด้านทำให้ครูมีภาระเพิ่มขึ้น(รายงานการประเมินตนเอง 2558,หน้า137) สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของว่าที่ร้อยตรีศุกลพัชร ก้อนนาคพิพัชร ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง กล่าวว่า ขณะนี้บุคลากรครูได้ขาดหลายกลุ่มสาระ เนื่องมาจากมีอัตราครูเกษียณหลายท่าน ในปีที่ผ่านมา ประกอบกับอัตราที่จะได้กลับคืนมาน้อยไม่สอดคล้องกัน อีกทั้งมีครูอัตราจ้าง สอนราชการครูได้จำนวนหนึ่ง กลุ่มสาระที่ขาดแคลนครูอย่างมาก คือ กลุ่มสาระภาษาไทยที่มีครูเหลืออยู่ 7 คน ซึ่งยังขาดครูอีก 3 อัตราและครูนาฏศิลป์ที่ตอนที่มีครูเพียง 1 ท่าน ซึ่งไม่เพียงพอต่อการสอนที่เป็นอยู่ (ศุกลพัชร ก้อนนาคพิพัชร 2559)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง (ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร นำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีการศึกษาตามขอบข่ายงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการ

แต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัยและด้านการออกจากราชการของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒

1.ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ จำนวน 264 คน

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือของ พระแสง ปกสุสโร (2554, หน้า 113-119) มาปรับปรุง โดยทำการวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 27 พฤษภาคม พ.ศ.2560

ตัวแปรที่ศึกษา คือ

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ครูครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัยและด้านการออกจากราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือของ (พระแสง ปกสุสโร, 2554) มาปรับปรุงเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Check list) ชนิดปลายปิด 2 ข้อ คือ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น/ความพึงพอใจความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง (ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของความคิดเห็น/ความพึงพอใจความ

คิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยข้อคำถามครอบคลุมทั้งโครงสร้างและเนื้อหาใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัยและ 5) ด้านการออกจากราชการ จำนวน 65 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เครื่องมือของผู้วิจัยได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและมีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Allpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cron bach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.944

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าที (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis OF Variance) พบว่ามีความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ Least Significant Difference (L.S.D)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปเป็นข้อๆดังนี้

1.กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.70 และส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.70

2.ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3..ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

4..ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปีและ 5-10 ปี และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย ด้านการออกจาก

ราชการ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปีและ 5-10 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

1.ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 มีภารกิจของงานบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1)การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2)การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3)การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4)วินัยและการรักษาวินัยและ5)การออกจากราชการ ซึ่งบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด การจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถจะมีส่วนทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2552,หน้า 57) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระแสง ปภัสสร (2554 ,หน้า173) พงศ์ศรีชัย จันทรัตน์ (2556,หน้า 57) ทิชากร อางเอี่ยมและคณะ (2559,หน้า174) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุทธิ์ พิกุลเทพ (2558,หน้า172)

2.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ เพราะ **ความคิด** หมายถึง กิจกรรมทางจิตใจหรือทางปัญญาที่เกี่ยวข้องกับจิตสำนึกเฉพาะคนความคิดยังอาจหมายถึงกระบวนการคิดหรือลำดับแง่คิด ใน

ทำนองเดียวกัน กรอบความคิด หมายถึง กระบวนการรับรู้ การรับรู้ความรู้สึก ความมีจิตสำนึกและจินตนาการการทำความเข้าใจถึงจุดกำเนิดที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม กระบวนวิธี และผล ยังคงเป็นเป้าหมายที่นักวิชาการจำนวนมาก เช่น นักชีววิทยา นักปรัชญา นักจิตวิทยา และนักสังคมวิทยา ตั้งไว้ เนื่องมาจากความคิดนั้นเป็นหลักพื้นฐานรองรับการกระทำและปฏิกิริยาของมนุษย์การคิดทำให้มนุษย์สามารถเข้าใจโลกหรือออกแบบชีวิตได้แตกต่างกัน ทั้งยังทำให้นำเสนอหรือแปลความหมายสิ่งต่าง ๆ ไปตามความหมายที่เขาเข้าใจ หรือเชื่อมโยงไปถึงความต้องการ ความปรารถนา ข้อผูกมัด วัตถุประสงค์ แผน และเป้าหมายของเขาได้ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี 2560,ออนไลน์.ค้นห้เมื่อ 16 พ.ค.2560 จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ความคิด>) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระแสง ปกสุสโร (2554 ,หน้า80) นิรุทธิ์ พิกุลเทพ (2558,หน้า85) ที่พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ (2556,หน้า 40)

3.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภท โรงเรียนทั่วไป)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจาก ความคิดเห็น เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราไม่สามารถแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้เพราะความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายทัศนคติ แต่ความคิดเห็นแตกต่างจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้นเป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อาจแสดงออกมาได้ทั้งคำพูดและการกระทำ ทัศนคติแตกต่างกับความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่จะแสดงออกได้อย่างเปิดเผยหรือตอบสนองอย่างตรง ๆ

และลักษณะของความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ (ไอเอ็มทู 2560,ออนไลน์ ค้นเมื่อ 17 พ.ค.2560 จาก<https://www.im2market.com/2016/10/01/3599>) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเสีง ปภัสโร (2554 ,หน้า 102) แต่ไม่สอดคล้องกับ ปาริชาติ สติภา (2558,หน้า 66)

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ดังนั้นสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาบริหารงานบุคคล โดยการนำผลการวิจัยไปวางแผนพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียน มีการปรับปรุงข้อมูลของข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน ดำเนินการสอบคัดเลือกครูอัตราจ้างอย่างโปร่งใส มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบ และควรแจ้งให้ครูทราบถึงเกณฑ์การประเมินผลเป็นรายบุคคล เพื่อที่จะส่งผลให้โรงเรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จต่อไป

1.2 ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารสถานศึกษา กระบวนการทำงานของนักเรียน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา พัฒนาครูและนักเรียนให้มีระเบียบวินัย ประพฤติดี ให้สอดคล้องกับปรัชญาของโรงเรียนคือ โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลางสร้างคนดี การวิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญเพื่อให้ครูมีโอกาสนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผู้บริหารมีทางเลือกในการในการตัดสินใจและสามารถกำหนดนโยบายพื้นฐานของข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้

1.3 ครูในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ซึ่งถือได้ว่ามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและนักเรียน เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาให้เดินต่อไปอย่างประสบความสำเร็จ ถ้าครูขาดความรู้หรือได้รับการพัฒนาไม่เต็มที่ อาจส่งผลทางลบกับสถานศึกษาและส่งผลไปยังนักเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ได้ศึกษาศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง(ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ดังนั้นควรทำการศึกษาความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง ประเภทแข่งขันสูง เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาพัฒนากลุ่มงานบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังทองหลางทุกโรงเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับการสอนและตำแหน่งการปฏิบัติงาน

2.3 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเชิงลึก โดยมีการสัมภาษณ์

เอกสารอ้างอิง

- คัมภีร์ อีสร์น.(2558).ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการบริหารวิชาการของ
โรงเรียนสาธิตมัธยมศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ทิตากร อาจเยี่ยม.(2559).การบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- นิรุทธิ์ พิกุลเทพ.(2558).การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของ
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 . วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปาริชาติ สติภา.(2558).การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พงศ์ศรีณย์ จันทรัตน์.(2556).ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษาศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราช
ภัฏนครศรีธรรมราช
- พระแสง ปภัสโร.(2554).การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ
ประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑ .วิทยานิพนธ์
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รณกฤต รินทะชัย.(2559).การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์

- ครูศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี.(2560).ความหมายความคิดเห็น.สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2560
 จาก, <https://th.wikipedia.org/wiki/ความคิดเห็น>
- วรรณา พันธุ์ศรี.(2559).การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
 ของครูกลุ่มสหวิทยาเขจนครหาดใหญ่! สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 16. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัย
 เวสเทิร์น.
- 10 โสภณ สวายนท.(2557).การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ
 ปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์
 ครุศาสตรอุตสาหกรรม,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2552).คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู.
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ไอเอ็มทู.(2560).สรุปความหมายของความคิดเห็น. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2560 จาก,
<https://www.im2market.com/2016/10/01/3599>)