

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

บุญเพ็ง นิลสมบุญ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและวิทยฐานะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มโดยใช้ตารางของ Cohen (Cohen, 2011 หน้า 147) ได้จำนวน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.973 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยไปทำการทดสอบ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheff's Post hoc comparison)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 108 คน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*สาขาการบริหารการศึกษา

บทนำ

โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบันเป็นโรงเรียนนิติบุคคลตามที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะโรงเรียน ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) โรงเรียนนิติบุคคลดำเนินการโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ 4 ฝ่าย โดยมีกฎหมายรองรับ 3 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้ระบุอำนาจในการบริหาร และจัดการศึกษาของสถานศึกษาไว้ในมาตรา 39 กำหนดว่า ให้กระทรวงทบวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในการการบริหาร จุดมุ่งหมายที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลคือ การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นเวลานานๆ หาวิธีการกระตุ้นและพัฒนาให้บุคคล ในหน่วยงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตามภาระหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อประสิทธิผล และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์กร โดยส่วนรวม ดังนั้น องค์กรทุกองค์การจำเป็นต้องมีการบริหารบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารสามารถใช้ทรัพยากรอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ เพราะการบริหารกิจการใดๆ ของหน่วยงานจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย (พงศักรินทร์ จันทรัตน์, 2556, หน้า 2-3)

ดังนั้นความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องทำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่องานที่ทำ ต่อเมื่องานที่ทำนั้นได้ให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของครู ผู้บริหาร จึงมีหน้าที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ถ้าครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานสูงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไม่ท้อถอยและหน้าที่ การสอน งานจะได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูง การที่ผู้บริหารจะทำให้ครูและบุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานได้ต้องอาศัยปัจจัยสองปัจจัยคือ 1) ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ เงินเดือน นโยบาย และการบริหารความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครอง สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ (พงศ์ศรีพันธ์ จันทรัตน์, 2556, หน้า 3) การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ถือว่ามีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่เขตจตุจักร จึงทำให้ผู้ค้นคว้าสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยมุ่งหวังที่จะนำผลการศึกษาไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาและเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน ที่สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร ให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและจะได้เป็นการพัฒนาการจัดการศึกษาชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 150 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน (Cohen, 2011 หน้า 147)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในด้านต่อไปนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีวิธีดำเนินการ ดังนี้ ประเภทของข้อมูลเป็นข้อมูลเชิงปริมาณลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเอง โดยผ่านการหาค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้วประกอบไปด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วยสาระสำคัญคือ ประสบการณ์การทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือน้อยกว่า 10 ปี ,ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป วิชยฐานะ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ วิชยฐานะต่ำกว่าชำนาญการ วิชยฐานะชำนาญการ และวิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ดำเนินการดังนี้

1. รวบรวมแบบสอบถามมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ทั้งความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และจำนวนของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน วิชยฐานะของครูที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม และนำเสนอในรูปตารางประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ วิเคราะห์โดยใช้ค่า t-test

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ วิเคราะห์โดยใช้ค่า One Way Analysis of Variance

7. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำวิจัย นำมาจัดกลุ่มของคำตอบแล้วเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา การนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง ครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานและวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การแสดงความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน มีการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบและมีแผนงานอย่างชัดเจน ทำให้การบริหารงานมีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพส่งผลต่อความคิดเห็นของครู

ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา โนนสูง (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา ไชโยตร (2560) ได้ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เป็นดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังโดยรวมอยู่ในระดับ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา และวิเคราะห์ปัญหาในด้านอัตรากำลังของบุคลากร และร่วมกับครู บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย วางแผนด้านการบริหารงานบุคคลตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากร จนกระทั่งบุคลากรพ้นจากสภาพการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ ฝั่งสีมา (2560) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 พบว่าด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ยอดอ่อน (2561) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเวียงสา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 พบว่าครูมีความคิดเห็นด้านการวางแผนบุคลากรโดยภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังคน ทั้งในปัจจุบัน

และในอนาคต และบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสม และเพียงพอต่อจำนวนนักเรียนทั้งยัง ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยการสรรหาที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ ฝั่งสิมมา (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม มิตรภาพกันทรารมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 พบว่าด้านการ บรรจุและการแต่งตั้ง ความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ กฤษณา ไชยโคตร (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่าด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 . ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา พบว่าข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในด้านการพัฒนา บุคลากร ตั้งแต่การสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนา และส่งเสริมประสานงานกับเครือข่าย การทางการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน มีการอบรมตามกิจกรรมของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน เพื่อครูจะได้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ให้เหมาะสมกับสาขาวิชาที่สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา ขาวงาม (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยาในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวิสรา ฤทธิ์รุ่ง (2560) ที่ศึกษา เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อการ พัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัฐฐา สว่างรักษ์ (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พินิจจากตำแหน่ง พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พินิจจากตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัย ของกนิษฐา โนนสูง (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่าด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย กฤษณา ไชยโคตร (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พินิจจากตำแหน่ง พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยครูที่มีประการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มากกว่าครูที่มีประการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันได้รับการพัฒนา โดยมีการประชุมอบรม สัมมนา ในเรื่องที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับหมายต่างกัน เป็นผลให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ (2556) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรี ทุมเกิด (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง (ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล

กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง (ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยครูที่มีวิทยฐานะต่ำกว่าชำนาญการ มีความคิดเห็นต่อการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มากกว่าครูที่มีวิทยฐานะ ชำนาญการและครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ส่วนครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการมีความคิดเห็น มากกว่าครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ทั้งนี้เพราะครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรต่างกันและรับผิดชอบงานที่แตกต่างกัน จึงอาจเป็น สาเหตุทำให้ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศรีณีย์ จันทรัตน์ (2556) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่าครูที่มีวิทยฐานะ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ สุภนันท์ ทันตภิรมย์ (2557) ได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างในคุณลักษณะ ของครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน พบว่าเมื่อครูมีคุณลักษณะหรือมีวิทยฐานะต่างกัน จึงทำให้ครู มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา โนนสูง. 2560. “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนกำแพงสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.” ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กวิสรา ฤทธิ์รุ่ง. 2560. “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสหวิทยาเขต วงนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์.” ปรินญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กฤษณา ไชยโคตร. 2560. “ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหาร งานบุคคลในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29.” ปรินญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- จริยา ขาวงาม. 2560. “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.” ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จักรี ทุมเกิด. 2560. “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา เขตวังทองหลาง (ประเภทโรงเรียนทั่วไป) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.” ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธณัฐฐา สว่างรักษ์. 2560. “ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนสารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2.” ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงศ์ศรัณท์ จันทรัตน์. 2556. “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4.” วิทยานิพนธ์ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ศศิธร ยอดอ่อน. 2561. “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเวียงสา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 1.” ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภนันท์ ทันทภิรมย์. 2557. “การวิเคราะห์ความแตกต่างในคุณลักษณะของครูที่มีวิทยฐานะ ต่างกัน”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุพรรณิ ฝ่งสิมมา. 2560. “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มมิตรภาพกันทรารมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1.” ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.