



การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23
สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

A Study of Personnel Management of School Administrators
Network Group 23, School Bangkokkapi District Office, Bangkok

มัชรพงค์ โชติพัชรอนันต์ และนันทิยา น้อยจันทร์

Matcharapong Chotpatchara a-nan and Nuntiya Noichan

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Corresponding Author, E-mail: S65561802028@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 181 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการอบรมพัฒนาทรัพยากรบุคคล รองลงมาได้แก่ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการสรรหาการคัดเลือกตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านการอบรมพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาการคัดเลือกโดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ได้รับบทความ: 20 มิถุนายน 2568; แก้ไขบทความ: 15 กรกฎาคม 2568; ตอรับตีพิมพ์: 21 กรกฎาคม 2568

Received: June 20, 2025; Revised: July 15, 2025; Accepted: July 21, 2025



Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of personnel management of school administrators of the 23rd Network Schools group, Bang kapi District Office, Bangkok, and 2) to compare the level of personnel management of the 23rd network schools group, Bang kapi District Office, Bangkok, classified by gender, education level, and work experience. The research subjects were 181 teachers and educational personnel, Network Schools Group 23rd, Bang kapi District Office, Bangkok. The tool used in the study was a questionnaire of approximately five levels of statistical metrics used in data analysis: percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research results found that:

1. Personnel management of school administrators of the Network Schools Group 23, Bang kapi District Office, Bangkok, as a whole, is at a high level, with the highest average being human resource development training, followed by remuneration. Human resource planning, performance evaluation, and the areas with the lowest average values are recruitment and selection, respectively.
2. The results of the comparison of personnel management of the network schools group 23rd, Bang kapi District Office, Bangkok, which included human resource planning, human resource development training, remuneration, and performance assessment. The terms of recruitment by gender, education level, and work experience, both overall and in each area, are not different.

Keywords: Management, School Administrators, Bang Kapi District, Bangkok

1. บทนำ

ระบบโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระแสโลกาภิวัตน์ได้เข้ามาอิทธิพลต่อหลาย ๆ ประการในสังคมไม่ว่าแต่ระบบการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เพื่อก่อให้เกิดความทันสมัยในองค์ความรู้และสอดคล้องต่อผู้ศึกษาและยังมีส่วนช่วยดึงดูดให้ผู้สนใจเข้ามาศึกษาและนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อเกิดประโยชน์ต่อไป เราปฏิเสธไม่ได้ว่าการศึกษามีอิทธิพลต่อสังคมโลกในปัจจุบันต่างคนต่างแสวงหาหลักสูตรสถาบัน หรือสถานที่สำคัญเกี่ยวกับความรู้นั้น ๆ อย่างจริงจัง และเป็นที่คาดหวังว่าจะค้นพบตัวตนได้จากการศึกษาในสาขาหรือหลักสูตรนั้น ๆ ด้วยเช่นกัน (เอกกวีร์ พิทักษ์ธนชกุล, 2557) บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของ



พรบ. การศึกษาแห่งชาติ สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ บริหารทั่วไป จัดตั้งรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ พัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนการสอน ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติกำกับติดตาม ประเมินผลตามแผนงานโครงการระดมทรัพยากร ปกครองดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินฯ จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน สร้างความสัมพันธ์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลจนถึงการทำให้บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม ทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นพลเมือง สามารถเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาได้ (ปทุมพร กาญจนอรรถ, 2561)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เพื่อนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร และเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนการปฏิบัติงาน การพัฒนาปรับปรุงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 329 คน



กลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ (Krejcie and Morgam, 1970) โดยการสุ่มอย่างง่าย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแนวคิดของ (Likert's Rating scale)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

สร้างแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบข้อมูล เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งผู้วิจัยจะหาค่าความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำผลการทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ติดต่อกันห้าครั้งเพื่อหาความเชื่อมั่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผู้วิจัยประสานส่งหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แจกแบบสอบถามเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามที่ได้ ตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลรูปแบบตารางแสดงจำนวน และร้อยละประกอบการบรรยาย วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ใช้การทดสอบด้วยค่าที (t-test)



4. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แบ่งผลการศึกษาเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

(n=181)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	83	45.86
- หญิง	98	54.14
รวม	181	100.00
2. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	104	57.46
- สูงกว่าปริญญาตรี	77	42.54
รวม	181	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
- ตั้งแต่ 0 –10 ปี	178	80.54
- มากกว่า 10 ปี	43	19.46
รวม	221	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 181 จำแนกตามเพศพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 0 –10 ปี



4.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงาน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร (ภาพรวมรายด้าน)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับ
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล	4.29	0.42	มาก
2. ด้านการอบรมพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4.39	0.49	มาก
3. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน	4.37	0.48	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.26	0.39	มาก
5. ด้านการสรรหาการคัดเลือก	4.22	0.40	มาก
รวมเฉลี่ย	4.30	0.44	มาก

จากตารางที่ 2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการอบรมพัฒนาทรัพยากรบุคคล รองลงมาได้แก่ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการสรรหาการคัดเลือก ตามลำดับ

4.3 สรุปผลการเปรียบเทียบการศึกษากิจการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการเปรียบเทียบการศึกษากิจการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน (ภาพรวมรายด้าน)

ด้านที่		1	2	3	4	5	รวม
เพศ							
ชาย	$\bar{X}$	4.25	4.34	4.37	4.31	4.23	4.30
	(S.D.)	0.23	0.37	0.34	0.32	0.22	0.17



หญิง	$\bar{X}$	4.27	4.39	4.35	4.27	4.22	4.30
	(S.D.)	0.27	0.37	0.36	0.25	0.27	0.23
	t	-0.47	-0.85	0.41	1.01	0.58	0.07
	SIG(2tailed)	0.32	0.39	0.68	0.32	0.79	0.95
ระดับการศึกษา							
ปริญญาตรี	$\bar{X}$	4.28	4.37	4.35	4.30	4.21	4.30
	(S.D.)	0.23	0.38	0.36	0.33	0.23	0.16
สูงกว่าปริญญาตรี	$\bar{X}$	4.25	4.35	4.37	4.27	4.24	4.30
	(S.D.)	0.28	0.36	0.34	0.22	0.20	0.27
	t	0.87	0.35	-0.45	0.76	-0.76	0.45
	SIG(2tailed)	0.40	0.72	0.66	0.45	0.45	0.79
ประสบการณ์การทำงาน							
ตั้งแต่ 0-10 ปี	$\bar{X}$	4.27	4.37	4.31	4.25	4.20	4.28
	(S.D.)	0.26	0.38	0.35	0.27	0.21	0.18
มากกว่า 10 ปี	$\bar{X}$	4.26	4.36	4.40	4.32	4.25	4.31
	(S.D.)	0.25	0.36	0.35	0.29	0.25	0.18
	t	0.37	0.26	-1.70	-1.44	-1.36	-1.24
	SIG(2tailed)	0.71	0.40	0.46	0.76	0.87	0.11

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการศึกษากาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่าผู้บริหารและข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าผู้บริหารและข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง



5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 จากศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร สรุปได้ ดังนี้

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครพบว่า ภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2 จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน การอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน อาจมองไปในทิศทางเดียวกันว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิวรรณ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยะลา เขต 3 ปีการศึกษา 2561 ที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน



2. จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน อาจมองไปในทิศทางเดียวกันว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในหลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สามารถประยุกต์และปรับใช้กับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน อาจมองไปในทิศทางเดียวกันว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญในทุก ๆ เนื่องจากเป็นงานที่คำนึงถึงการวางตัวบุคคลไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีการวางแผนทรัพยากรบุคคล การอบรมและการพัฒนาบุคลากรในองค์กร การจ่ายค่าตอบแทนและการสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร รวมไปถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานและการคัดสรรบุคลากรเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธีรา โลมา และ มินมาส พรานป่า (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ต่างก็เห็นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญเป็นกระบวนการดำเนินงานสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติมาร่วมปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มศักยภาพกันซึ่งสอดคล้องกับงาน วิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาปีที่ 2 เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้บริหารควรมีการประชุมกำหนดตำแหน่งครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเป็นการวางตัวบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ตรงตามตำแหน่งและมีความเหมาะสมกับงานผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชนผู้บริหารควรมีกฎเกณฑ์ในการประเมินและมีความยุติธรรมสอดส่องดูการทำงานอย่างทั่วถึงเพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนมีความยุติธรรมมากที่สุดผู้บริหารควรมีนโยบายและแผนงานในการสรรหาบุคลากร มีการใช้หลักในการสรรหาบุคคลในการเข้ามาทำงาน และมีการทดสอบเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการเข้ามาทำงาน

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

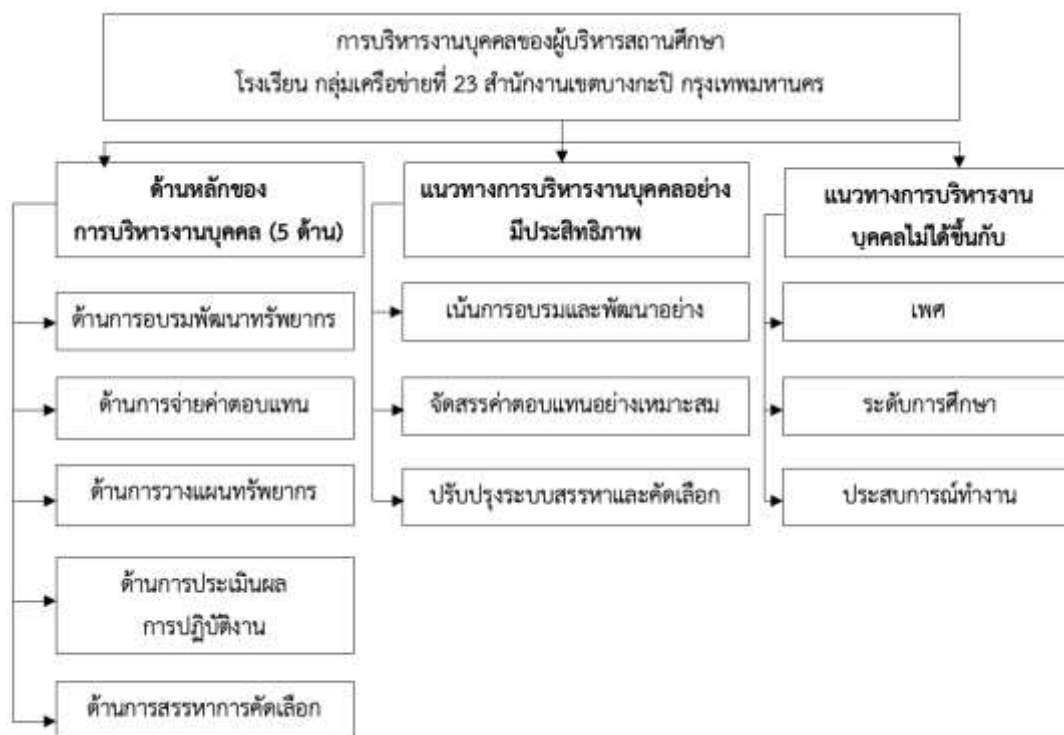
2. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์และ ประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเชิงประจักษ์ เพื่อนำผลการประกอบการวางแผนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่ ด้านการอบรมพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาการคัดเลือก ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากร การบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพควรเน้นการอบรมพัฒนา และค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการสรรหาและคัดเลือกควรได้รับการปรับปรุงเพิ่มเติม การบริหารที่มีคุณภาพไม่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับเพศ ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์ การบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานบุคคลทั้งในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผล และการ



สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันต่อองค์กรกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ



ภาพที่ 1 โมเดลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ
การจัดการการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พรธีรา โลมา และ มินมาส พรานป่า. (2566). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม. วารสารวิชาการ
การจัดการภาครัฐและเอกชน, 5(2), 260.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดง.



- แสสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศศิวิมล คนเสียม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3. (สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. เข้าถึงได้จาก http://www.bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor._2542pdf.pdf
- เอกกวีร์ พัทธ์ชัยชกุล. (2557). การศึกษาในโลกยุคปัจจุบัน. เข้าถึงได้จาก <https://www.stou.ac.th/study/sumrit>.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research Activities*. Educational and Psychological Measurement.