

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2\*  
PERSONNEL MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER  
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

นภัสนันท์ ไสยสมบัติ<sup>1</sup> และ ชัชชญา พิระธรรณิศ<sup>2</sup>

Napatsanun Saisombut<sup>1</sup> and Chatchaya Perathoranich<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต

<sup>1-2</sup>Master of Education in Educational Administration, Rangsit University, Thailand

Corresponding Author's Email: napatsanun.s63@rsu.ac.th

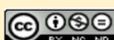
วันที่รับบทความ : 24 มกราคม 2569; วันแก้ไขบทความ 5 กุมภาพันธ์ 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 7 กุมภาพันธ์ 2569

Received 24 January 2026; Revised 5 February 2026; Accepted 7 February 2026

## บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพื้นที่สหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาพื้นที่สหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่

Citation:



\* นภัสนันท์ ไสยสมบัติ และ ชัชชญา พิระธรรณิศ. (2569). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(1), 614-632.  
Napatsanun Saisombut and Chatchaya Perathoranich. (2026). Personnel Management In Educational Institutions Under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(1), 614-632.;

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

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

(Frequency) ร้อยละ (Percentile) ค่าเฉลี่ย (Means) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่า (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffie post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพื้นที่สหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน พบว่าทุกด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพื้นที่สหวิทยาเขต รัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พิจารณาตามภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างเช่นกัน

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, สหวิทยาเขตรัชวิภา

## Abstract

This study aimed to 1) examine the current conditions of personnel management in schools within the Ratchavipha Educational Network under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, and 2) compare personnel management in these schools classified by gender, position, educational qualification, and work experience. A quantitative research approach was employed. The sample consisted of 285 teachers from the Ratchavipha Educational Network under the same service area office. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, and the statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA with Scheffé's post hoc comparison.

The results revealed that 1) the overall level of personnel management in the five studied aspects was rated at the highest level; and 2) when comparing personnel management according to gender, position, educational qualification,

and work experience, no significant differences were found either in the overall analysis or in each specific aspect.

**Keywords:** Personnel Management, Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, Ratchavipha Educational Network

## บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาภาครัฐเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งสร้างประโยชน์ทั้งต่อองค์กร บุคลากร และสังคมส่วนรวม โดยต้องคำนึงถึงปรัชญาการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง แม้การบริหารงานด้านการศึกษามีได้มุ่งหวังผลกำไร แต่มีเป้าหมายสำคัญคือการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลจะเกิดประสิทธิผลได้จำเป็นต้องมีบุคลากรที่เหมาะสมทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หากสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2567) ในยุคดิจิทัลการบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน และพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับสถานศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการบริหารงานบุคคล เช่น การจัดการข้อมูลบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการพัฒนาบุคลากรผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทของสังคมดิจิทัล (ปุณณัฐฐา มาเชค, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้กำหนดนโยบาย และแนวทางการบริหารงานบุคคลเพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดนำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะสถานศึกษาในพื้นที่สหวิทยาเขตรัชชวิภา ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 9 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย โรงเรียนหอวัง โรงเรียนสารวิทยา โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2 โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน โรงเรียนสีกัน (วัฒนา นันทอุปถัมภ์) โรงเรียนราชวินิตบางเขน และโรงเรียนดอนเมืองจตุจินดา ทั้งนี้ บุคลากร

ทางการศึกษาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบการเรียนรู้ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทของยุคดิจิทัลจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2568)

แนวทางสำคัญของการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน คือการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของบุคลากร โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการกระจายอำนาจการบริหารบุคลากร การจัดสรรกำลังคนอย่างเหมาะสม และการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มความคล่องตัว ความโปร่งใส และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (ประกาศนโยบายและจุดเน้น ปีงบประมาณ 2568–2569 สพม.กท 2, 2568) อย่างไรก็ตามจากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่ายังคงประสบปัญหาด้านการขาดแคลนอัตรากำลัง การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลที่ล่าช้า และการปฏิบัติตามนโยบายที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลยังไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น (รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพื้นที่สหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประเด็นดังกล่าว โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพื้นที่สหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพื้นที่สหวิทยาเขตรัชชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

### การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา อัตรากำหนด การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ โดยต้องยึดหลักความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความสอดคล้องกับนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน (คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2567) (ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์, 2566) การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการจัดการข้อมูลบุคลากร การประเมินผล และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ความถูกต้อง และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ (ปยุตติธรรมา มาเชค, 2565) สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ที่เน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษาในสังกัดนำไปปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากร และการจัดสรรอัตรากำลังอย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในภาพรวม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2568) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (2567) ระบุว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรขณะที่เกศริน ทองใส (2567) และธนภูมิ มากแก้ว (2567) พบว่าการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบและเชื่อมโยงทุกกระบวนการเข้าด้วยกันช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ

การทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร งานวิจัยในต่างประเทศยังชี้ให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำทางการศึกษา (Rawat, 2022) (Kyereh et al., 2023)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา และเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดกรอบแนวคิดและแนวทางการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพื้นที่สหวิทยาเขตรัชวิภา และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้สอน มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

**ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 9 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,126 คน ข้อมูลประชากรอ้างอิงจากบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (จ.18) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** บทความนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและอัตราทดแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และ

นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการโดยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตรัชวิภา จากนั้นจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์

**การวิเคราะห์ข้อมูล** บทความนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ วิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ t-test กรณีตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé)

## ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพื้นที่ สหวิทยาเขตรัชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสำรวจสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจรายการ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 1** แสดงกลุ่มตัวอย่างจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) (n = 285)	ร้อยละ(%)
เพศ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ชาย	80	28.1
หญิง	205	71.9
รวม	285	100

ครูผู้ช่วย	38	13.3
ครู	103	36.1
ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	119	41.8
ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ พิเศษ	25	8.8
ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ	0	0
รวม	285	100
วุฒิการศึกษา	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	205	71.9
ปริญญาโท	80	28.1
ปริญญาเอก	0	0
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	0	0
รวม	285	100
ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	115	40.4
6 -10 ปี	99	34.7
11-15 ปี	43	15.1
16- 20 ปี	12	4.2
มากกว่า 20 ปี	16	5.6
รวม	285	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.90 ดำรงตำแหน่งครูและครูวิทยฐานะชำนาญการเป็นส่วนใหญ่ และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปีเป็นสัดส่วนสูงสุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พื้นที่สหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มี

จำนวน 5 ด้านได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาอัตราทดแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในภาพรวมรายด้าน ผลวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 2 ดังนี้

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพื้นที่สหวิทยาเขตรัชชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม

ด้านที่	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านการสรรหาอัตราทดแทน	4.77	0.32	มากที่สุด	1
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.76	0.36	มากที่สุด	2
ด้านสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ	4.75	0.39	มากที่สุด	3
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.72	0.37	มากที่สุด	4
ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.54	0.46	มากที่สุด	5
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.71</b>	<b>0.31</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพื้นที่สหวิทยาเขตรัชชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.71$ , S.D. = 0.31)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาอัตราทดแทน ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D. = 0.32) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.76$ , S.D. = 0.36) ด้านสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ ( $\bar{X} = 4.75$ , S.D. = 0.39) และด้านการวางแผนอัตรากำลัง ( $\bar{X} = 4.72$ , S.D. = 0.37) ตามลำดับ ขณะที่ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.46)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพื้นที่สหวิทยาเขตรัชชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาพื้นที่ สหวิทยาเขตศรีวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาอัตราทดแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง ต่อไปนี้

**ตารางที่ 3** แสดงการเปรียบเทียบการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พื้นที่สหวิทยาเขตศรีวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ

สภาพการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาพื้นที่สหวิทยา เขตศรีวิภา	ชาย		หญิง		t	Sig (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.50	0.44	4.56	0.46	-0.88	0.43
2. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.75	0.33	4.71	0.38	0.74	0.51
3. ด้านการสรรหาอัตราทดแทน	4.78	0.26	4.77	0.35	0.23	0.24
4. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.78	0.27	4.75	0.39	0.19	0.37
5. ด้านสวัสดิการและบำเหน็จ ความชอบ	4.79	0.27	4.73	0.43	1.06	0.33
โดยรวม	4.72	0.21	4.70	0.35	0.26	0.37

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพื้นที่ สหวิทยาเขตศรีวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4** แสดงการเปรียบเทียบการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
พื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรา สงานงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2  
จำแนกตามตำแหน่ง

ข้อ	รายการ		ss	df	MS	F	sig
1	ด้านการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.05	3	0.68	2.08	0.20
		ภายในกลุ่ม	93.60	281	0.33		
		รวม	95.72	284			
2	ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	ระหว่างกลุ่ม	1.12	3	0.37	1.71	0.17
		ภายในกลุ่ม	60.66	281	0.21		
		รวม	61.63	284			
3	ด้านการสรรหา อัตราทดแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.30	3	1.10	6.02	0.00
		ภายในกลุ่ม	48.79	281	0.17		
		รวม	52.10	284			
4	ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.22	3		7.65	0.00
		ภายในกลุ่ม	52.66	281	1.60		
		รวม	57.08	284	0.18		
5	ด้านสวัสดิการ และบำเหน็จ ความชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.43	3	1.14	5.30	0.01
		ภายในกลุ่ม	64.26	281	0.22		
		รวม	67.70	284			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.82	3	0.97	4.75	0.07
		ภายในกลุ่ม	63.99	281	0.22		
		รวม	66.84	284			

หมายเหตุ: \*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพื้นที่  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรา สงานงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนก  
ตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาอัตราทดแทน ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการวางแผนอัตรากำลัง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในด้านที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบการศึกษาศาสนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พื้นที่สหวิทยาเขตรัชชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อ	รายการ		ss	df	MS	F	sig
1	ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.15	1	0.15	0.49	0.53
		ภายในกลุ่ม	95.56	283	0.33		
		รวม	95.72	284			
2	การวางแผนอัตรากำลัง	ระหว่างกลุ่ม	0.59	1	0.59	2.64	0.21
		ภายในกลุ่ม	61.20	283	0.21		
		รวม	61.78	284			
3	ด้านการสรรหาอัตราทดแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.21	1	0.21	1.25	0.39
		ภายในกลุ่ม	51.89	283	0.18		
		รวม	46.13	284			
4	การประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.10	1	1.10	5.47	0.21
		ภายในกลุ่ม	55.78	283	0.19		
		รวม	56.88	284			
5	ด้านสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.32	1	0.32	1.13	0.57
		ภายในกลุ่ม	67.37	283	0.23		
		รวม	67.72	284			

		ระหว่างกลุ่ม	0.47	1	0.22		
	<b>รวม</b>	ภายในกลุ่ม	68.17	283	0.21	2.19	0.38
		รวม	65.64	284			

หมายเหตุ: \*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพื้นที่ สหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนก ตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาอัตราทดแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการและ บำเหน็จความชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 6** แสดงการเปรียบเทียบการศึกษาศภาพการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาพื้นที่ สหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อ	รายการ		ss	df	MS	F	sig
1	ด้านการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.90	4	0.22	0.69	0.66
		ภายในกลุ่ม	94.82	280	0.33		
		รวม	95.72	284			
2	ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	ระหว่างกลุ่ม	0.75	4	0.18	0.86	0.50
		ภายในกลุ่ม	61.04	280	0.21		
		รวม	61.78	284			
3	ด้านการสรรหา อัตราทดแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.91	4	0.48	2.52	0.08
		ภายในกลุ่ม	50.18	280	0.18		
		รวม	52.10	284			
4	ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.76	4	0.44	2.30	0.11
		ภายในกลุ่ม	55.11	280	0.19		
		รวม	56.88	284			

5	ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.88	4	0.47	2.01	0.19
	และบำเหน็จ	ภายในกลุ่ม	65.82	280	0.23		
	ความชอบ	รวม	67.70	284			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.43	4	0.35	1.67	0.30
		ภายในกลุ่ม	65.39	280	0.22		
		รวม	66.83	284			

หมายเหตุ: \*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพื้นที่ สหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาอัตราทดแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการและ บำเหน็จความชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการยกระดับการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพื้นที่สหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 285 ฉบับ ผู้วิจัยนำ ข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และจัดกลุ่มตามกรอบการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ดังนี้

#### 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เสนอให้การพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน ภายในเครือข่ายสหวิทยาเขต โดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง สถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ระบบที่มี ความยืดหยุ่นและมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนาบุคลากร ระหว่างโรงเรียน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (เกศริน ทองใส, 2567)

#### 2) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ข้อเสนอแนะสะท้อนถึงความจำเป็นในการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ โดย เชื่อมโยงกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว และการเสริมสร้างทักษะที่สอดคล้องกับ

บริหารการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการบริหารอัตรากำลังในเครือข่ายสหวิทยาเขตควรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรบุคคลในภาพรวม (พัชรินทร์ สอนศรี, 2567)

### 3) ด้านการสรรหาอัตราทดแทน

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะพบว่า การสรรหาอัตราทดแทนควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ ไม่ควรมุ่งเน้นเฉพาะการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่เท่านั้น แต่ควรพิจารณาควบคู่กับการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา (ธนภูมิ มากแก้ว, 2567)

### 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม โดยเสนอให้มีการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างผู้บริหารและหัวหน้างานในแต่ละสถานศึกษา เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพของระบบการประเมินผลภายในเครือข่ายสหวิทยาเขต และยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวม (แผนพัฒนาการศึกษาโรงเรียนหอวัง, 2567)

### 5) ด้านสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ

ข้อเสนอแนะสะท้อนว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อกูลกัน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอให้พัฒนาระบบสวัสดิการและการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน (รายงานโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช บางเขน, 2567)

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต้นสังกัดที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบุคลากร ส่งผลให้กระบวนการบริหารงานมีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล (เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์, 2567), (ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์, 2566) เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาอัตราทดแทนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และทดแทนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระงานและบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ที่มุ่งจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและภารกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร (Padam Bahadur Rawat, 2022), (ธนภูมิ มากแก้ว, 2567) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีระบบการประเมินผลที่ค่อนข้างชัดเจน และให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น แม้ยังอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน และทรัพยากรที่ส่งผลต่อโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้เชิงลึก ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของงานวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคการศึกษา (ณัชพล เอี่ยมสะอาด, 2566) (สุชาติดา คำพิฑูรณ์, 2565)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากการดำเนินงานภายใต้นโยบาย แนวทาง และมาตรฐานเดียวกันของหน่วยงานต้นสังกัด ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นเอกภาพและต่อเนื่อง (เกศริน ทองใส, 2567), (พัชรินทร์ สอนศรี, 2567)

นอกจากนี้ จากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ายังมีข้อจำกัดด้านความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรบางส่วน รวมถึงภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สถานศึกษาควรวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และสนับสนุนทรัพยากรด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

โดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับที่ดี และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในอนาคตได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

### สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** 1) หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยเน้นความเป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียมในด้านการสรรหา อัตราทดแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ควรสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลแบบดิจิทัลที่มีมาตรฐานเดียวกัน และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ และกระทรวงศึกษาธิการ 3) ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความแตกต่างของตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ **ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ** 1) สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา 2) ควรพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการและบำเหน็จความชอบที่สามารถสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 3) ควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อลดความซ้ำซ้อน เพิ่มความรวดเร็ว และยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** 1) ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่ เพื่อเพิ่มความครอบคลุม

ของผลการวิจัย 3) ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หรือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน หรือ การวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสะท้อนบริบทการบริหารงานบุคคลได้ ชัดเจนยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- เกศริน ทองใส. (2567). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทางการศึกษา.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2567). *แนวทางการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.ศ.
- ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์. (2566). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัชพล เอี่ยมสะอาด. (2566). การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 17(1), 89–104.
- ธนภูมิ มากแก้ว. (2567). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์. (2567). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารการพัฒนาการศึกษา*, 12(3), 23–38.
- ปุณณัฐมา มาเขค. (2565). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ สอนศรี. (2567). *การวางแผนอัตรากำลังและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาติ คำพิฑูรณ์. (2565). การเรียนรู้ตลอดชีวิตกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารวิชาการครูศาสตร์*, 14(2), 101–116.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *นโยบายและจุดเน้นการบริหารจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดทำ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2568). *ประกาศนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดทำ.
- โรงเรียนหอวัง. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาโรงเรียนหอวัง*. กรุงเทพฯ: โรงเรียนหอวัง.
- โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน. (2567). *รายงานการพัฒนางานด้านสวัสดิการและการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน.
- Cakir, A. (2024). Human resource management in educational organizations. *International Education Studies*, 17(3), 9–20. <https://doi.org/10.5539/ies.v17n3p9>
- Charlita, F., Fadhilah, & Neneng. (2021). Human resource management in Islamic education institutions. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 145–153. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2325>
- Kyereh, M. O., Addai-Amoah, A. K., & Owusu-Addo, A. (2023). Human resources management practices and the effectiveness of school management. *Educational Research: Theory and Practice*, 34(3), 73–85.
- Rawat, P. B. (2022). Human resource management in public colleges. *SSRN Electronic Journal*. <https://ssrn.com/abstract=3745721>
- 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>