

สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาการบริหารงาน
บุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครราชสีมา เขต 1*

PROBLEMS, NEEDS, AND PROPOSED SOLUTIONS FOR IMPROVING
THE PERSONNEL ADMINISTRATION USING DIGITAL TECHNOLOGY
AMONG SMALL SCHOOLS IN NAKHONRATCHASIMA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม

Suvijuk Monsaraneeyatham

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Department of Education Administration, Faculty of Education, Nakhonratchasima College

Corresponding Author's Email: suvijuk2564@gmail.com

วันที่รับบทความ : 23 เมษายน 2568; วันแก้ไขบทความ 29 เมษายน 2568; วันตอบรับบทความ : 30 เมษายน 2568

Received 23 April 2025; Revised 29 April 2025; Accepted 30 April 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครราชสีมา เขต 1 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครราชสีมา เขต 1 เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพแบบ

Citation:



* สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม. (2568). สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครราชสีมา เขต 1.

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(2), 1077-1091.

Suvijuk Monsaraneeyatham. (2025). Problems, Needs, And Proposed Solutions For Improving The Personnel Administration Using Digital Technology Among Small Schools In Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 1. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(2), 1077-1091.;

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

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

พรรณนา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ทำการบันทึกเสียงและบันทึกภาคสนาม ผู้ให้ข้อมูลมาจากการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนดและสมัครใจเข้าร่วมงานวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 20 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาตามวิธีการของเฮนและเซนอน

ผลการศึกษา พบว่า

1) สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มี 4 ประเด็น ได้แก่ ปัญหาและความต้องการจำเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ

2) แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มี 4 ประเด็น ได้แก่ แนวทางในการพัฒนาด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ

การศึกษาในครั้งนี้ช่วยให้เกิดความเข้าใจสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของโรงเรียนขนาดเล็กในดำเนินงานการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสถานศึกษาอื่น ๆ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

คำสำคัญ : ปัญหาและความต้องการ, แนวทางการพัฒนา, การบริหารงานบุคคล, เทคโนโลยีดิจิทัล, โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

The objectives of this research were 1) to understand problems and needs in personnel administration using digital technology among small schools in Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 1, and 2) to understand the proposed solutions for improving the personnel administration using digital technology among small schools in Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 1. This study was qualitative descriptive research. Data were collected via in-depth interviews using semi-structured

interview form, audio records, and field notes. Purposeful sampling was used to select participants who met the study criteria. The informants consisted of 20 small school directors in Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2024. The researcher analyzed data following Heish and Shannon's approach.

The findings are as follows:

1) The problems and needs in personnel administration using digital technology among small schools in Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 1 consisted of 4 areas, including problems and needs on Man, Money, Material, and Management.

2) The proposed solutions for improving personnel administration using digital technology among small schools in Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 1 consisted of 4 areas, including proposed solutions on Man, Money, Material, and Management.

This study provides insight into problems, needs, and proposed solutions for improving the personnel administration using digital technology among small schools. Other organizations and educational institutions can use the findings as information for making plans to enhance more effective personal administration.

Keywords : problems and needs, proposed solutions, personnel administration, digital technology, small schools

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมาก ถูกนำมาใช้ทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสาร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รัฐบาลไทยซึ่งให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงานภาครัฐ ได้กำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศ โดยนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและ

การจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560 : 78) จากความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2561 พิจารณาและมีมติเห็นชอบทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้เสนอ เพื่อนำไปใช้เป็นกรอบในการเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนศักยภาพข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562 : ก) และกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย เพื่อสนองนโยบายตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565 : 83)

สภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาด้านงบประมาณมีไม่เพียงพอสำหรับการจัดการศึกษา ขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยี ครูไม่ครบชั้น ครูรับภาระงานที่หนักกว่าครูทั่วไปเพราะต้องสอนหลายชั้นและต้องช่วยผู้บริหารจัดทำงานเอกสารต่าง ๆ รวมทั้งดูแลช่วยเหลือนักเรียน (กัญญา เอี่ยมพญา และคณะ, 2565 : 317) ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กต้องรับภาระงานบริหารโรงเรียนท่ามกลางความขาดแคลน ประกอบกับต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลในซึ่งเป็นงานสำคัญงานหนึ่ง เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมาย การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประกอบการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ กรอบแนวคิดทรัพยากรการบริหาร หรือ ปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร 4 ประการ (4M) ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และ การจัดการ (Management) (Drucker, 1973 : 3-4) และกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 20 ด้าน(กระทรวงศึกษาธิการ, 2556 : 74-75)

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ชัยชนะ ราชไชย และคณะ (2564 : 206) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ทรัพยากรที่มีความจำเป็นสำหรับการบริหาร ได้แก่ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และทรัพยากรบุคคล

กัญญา เอี่ยมพญา และคณะ (2565 : 315) ได้ศึกษาสภาพปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า มีปัญหาด้านงบประมาณมีไม่เพียงพอ ครูไม่ครบชั้น ขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยี ชุมชนมีความยากจน ผู้บริหารสถานศึกษารับภาระงานบริหารโรงเรียนท่ามกลางความขาดแคลน

สิริพร มิ่งวงศ์ธรรม และคณะ (2566 : 133) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับ 1) นโยบายด้านเทคโนโลยี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงาน 2) โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ควรกำหนดโครงสร้างในแผนผังการบริหารของโรงเรียน ผู้รับผิดชอบ ภาระงาน และงบประมาณที่ชัดเจน 3) ความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี

ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ และ 4) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการในการปฏิบัติงาน

ยูพาวี สาริโส และคณะ (2567 : 149) ได้ศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารโรงเรียน พบว่า โรงเรียนควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการประชาสัมพันธ์ สื่อสาร จัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล วางแผนระดมทรัพยากรและการลงทุน ครูทำผลงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดเก็บข้อมูล และนำผลงานที่เป็นนวัตกรรม นำไปให้ความรู้และเผยแพร่สู่ชุมชน

สรุป งานวิจัย ทั้ง 4 ฉบับ เน้นศึกษา สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็น และแนวทางในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารโรงเรียน และปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยี ในการบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยเชิงคุณภาพแบบพรรณนา (Qualitative Descriptive Research)

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposful sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด ดังนี้ (1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 (2) มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา (ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) รวมอย่างน้อย 3 ปีขึ้นไป และ (3) สนใจเข้าร่วมงานวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 20 - 25 คน โดยขึ้นอยู่กับความอึดตัวของข้อมูล (Hennink and Kaiser, 2022) ทั้งนี้ในการศึกษานี้พบว่าข้อมูลถึงจุดอิ่มตัวที่จำนวนผู้ให้ข้อมูล ทั้งหมด 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อมในด้านเนื้อหาที่ทำการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีประสบการณ์ทำวิจัยเชิงคุณภาพในระหว่างศึกษาระดับปริญญาเอกและได้เข้ารับฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัยเชิงคุณภาพหลังสำเร็จการศึกษาเพื่อทบทวนและเพิ่มพูนความรู้

เครื่องมือที่ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง เครื่องบันทึกเสียง และแบบบันทึกภาคสนาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากโครงร่างวิจัยผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยนครราชสีมาให้สามารถเก็บข้อมูลวิจัยได้ ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์และชี้แจงงานวิจัย และดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ที่มิคุณสมบัติตามเกณฑ์และสมัครใจเข้าร่วมงานวิจัย โดยทำการสัมภาษณ์รายบุคคลแบบเผชิญหน้า ระหว่างการสัมภาษณ์มีการบันทึกเสียง และจดบันทึกภาคสนาม ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ประมาณ 60 - 90 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล หลังการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยถอดบทสัมภาษณ์แบบคำต่อคำจากเสียงบันทึก และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีของ Hsieh และ Shannon (2005 : 1281 -83) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแบบกำหนดทิศทางล่วงหน้า (Directed Content Analysis) เป็นแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบหรือขยายองค์ความรู้จากกรอบแนวคิดหรือทฤษฎีที่มีอยู่ โดยมีขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดหมวดหมู่ของรหัสเบื้องต้น (initial codes) โดยใช้กรอบแนวคิด/ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย 2) วิเคราะห์บทสัมภาษณ์โดยใช้รหัสเบื้องต้น และในกรณีที่มีข้อความที่ไม่สอดคล้องกับรหัสเบื้องต้นที่มีอยู่ จะกำหนดรหัสขึ้นใหม่ที่สะท้อนข้อความนั้น

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล เพื่อให้ผลการศึกษาเชิงคุณภาพในครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือ (trustworthiness) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามแนวคิดของ Lincon และ Guba (1985) ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความน่าเชื่อถือ (credibility) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดย นำข้อสรุปผลการวิเคราะห์ให้ผู้ให้ข้อมูลได้ตรวจสอบ (member checking) 2) ความสามารถในการพึ่งพา (dependability) ผู้วิจัยใช้การวิธีการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์เชิงลึกในประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และกำหนดขนาดของกลุ่มเป้าหมายตามความอิมตัวของข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอและครอบคลุม 3) ความสามารถในการยืนยัน (confirmatory) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากทั้งบทสัมภาษณ์ที่ถอดมาจากเสียงบันทึกแบบคำต่อคำและจากบันทึกภาคสนาม มาวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแบบกำหนดทิศทางล่วงหน้า โดยการกำหนดหมวดหมู่ของรหัสเบื้องต้น อ่านบทสัมภาษณ์อย่างละเอียดและให้รหัสเบื้องต้น และกำหนดรหัสใหม่ที่เหมาะสมหารหัสเบื้องต้นที่ไม่สะท้อนข้อมูล และ 4) ความสามารถในการถ่ายโอน (transfeability) ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูล

อย่างละเอียด และมีความเป็นนามธรรมในระดับที่เหมาะสม เพื่อให้บุคคลอื่นสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในบริบทต่าง ๆ ได้

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 20 คน โดยมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา น้อยที่สุด คือ 4 ปี และมากที่สุด คือ 10 ปี เป็นผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีจำนวนครูน้อยที่สุด คือ 7 คน และมากที่สุด คือ 14 คน มีนักเรียน น้อยที่สุด คือ 67 คน และมากที่สุด 113 คน

ผลการวิจัย พบดังนี้

1. สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

1.1 ปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร ผู้ให้ข้อมูลได้อธิบายถึงปัญหาด้านบุคลากรที่ทำให้ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โรงเรียนมีปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากร ทำให้ไม่สามารถจัดสรรให้มีผู้ทำหน้าที่ดูแลหรือใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยเฉพาะ และการทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยี เช่น การใช้เทคโนโลยีทำให้เกิดความยุ่งยากเพิ่มขึ้น ไม่ปลอดภัยในการเก็บรักษาข้อมูลความลับ ข้อมูลสูญหายหรือดึงมาใช้ไม่ได้เลยหากระบบมีปัญหา เป็นต้น ผู้ให้ข้อมูลได้สะท้อนถึงความต้องการบุคลากรที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการจัดสรรอัตรากำลังที่เพียงพอให้แก่โรงเรียน

ตัวอย่าง “จริง ๆ เทคโนโลยีมันช่วยในการทำงานได้เยอะ ทำให้ข้อมูลเป็นระบบและต่อเนื่อง แต่ครูที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีนี้แหละที่เราขาด ในโรงเรียนมีครูรุ่นใหม่ที่คล่องเรื่องเทคโนโลยีเพียงคนเดียว ที่ช่วยจัดเก็บข้อมูลของงานบุคคลให้อยู่ในรูปอิเล็กทรอนิกส์ แต่ก็ค่อนข้างหนักเพราะครูคนอื่นจะส่งข้อมูลแบบกระดาษ ไม่คล่องในการช่วยกรอกข้อมูลตนเองในระบบ” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 10)

1.2 ปัญหาและความต้องการด้านงบประมาณ ผู้ให้ข้อมูลอธิบายถึงความจำกัดของงบประมาณที่ได้รับ ไม่เพียงพอที่จะจัดสรรสำหรับพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน เช่น

สร้างและดูแลเว็บไซต์โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง จัดอบรมทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานบุคคลบางด้านมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร

ตัวอย่าง “งบทที่โรงเรียนได้รับค่อนข้างจำกัด จึงเน้นใช้กับสิ่งที่สำคัญก่อน การทำเว็บไซต์ของโรงเรียนจึงเป็นเรื่องท้าย ๆ ที่ทำอยู่เราใช้เฟสบุ๊คซึ่งฟรีในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลของโรงเรียน ประกาศชื่นชมครูที่มีผลงานดี ประพฤติดี แต่ก็มีข้อจำกัด เพราะไม่มีการจัดหมวดหมู่เหมือนเว็บไซต์ ทุกสิ่งที่เราโพสต์อยู่รวมกันหมด งานบุคคลที่เป็นกรายกย่องเชิดชูบุคลากรจึงไม่โดดเด่น และไม่เป็นส่วน และถูกให้ความสำคัญน้อยลง เมื่อเราโพสต์ข้อมูลใหม่ ๆ มากขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 7)

1.3 ปัญหาและความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ ผู้ให้ข้อมูลอธิบายถึงข้อจำกัดด้านอุปกรณ์ เช่น มีจำนวนคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต และอุปกรณ์เสริมอื่น ๆ ไม่เพียงพอ อุปกรณ์ที่มีขาดความทันสมัย ซอฟต์แวร์ล้าสมัย หรือลิขสิทธิ์การใช้งานซอฟต์แวร์ไม่ต่อเนื่อง เป็นต้น ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนาศักยภาพครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในทำการเรียนการสอน

ตัวอย่าง “อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีค่อนข้างล้าหลังแล้ว เช่น คอมพิวเตอร์ที่ไม่มีกล้อง เชื่อม WIFI ไม่ได้ ทำให้ไม่สะดวกในการใช้งาน ไม่เอื้อให้ครูสามารถใช้อุปกรณ์เหล่านี้ในการพัฒนาตนเอง เช่น อบรมออนไลน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 17)

“เมื่ออุปกรณ์ไม่มี หรือมีแต่อยู่ในสภาพที่ใช้งานไม่ได้ มันก็ลดโอกาสที่ครูจะเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้ขาดโอกาสที่จะได้สัมผัสหรือฝึกใช้งานมันจริง ๆ” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 14)

1.4 ปัญหาและความต้องการด้านการจัดการ ผู้ให้ข้อมูลอธิบายปัจจัยเกี่ยวกับการวางแผน การจัดระบบการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนผู้รับผิดชอบงานที่มีความเหมาะสมด้านความรู้ความสามารถ การมีระบบเรียนรู้ร่วมกัน และการถ่ายทอดความรู้ทั้งการบริหารงานบุคคลและการใช้เทคโนโลยีใน เป็นต้น

ตัวอย่าง “การบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี ต้องมีการวางแผนระยะยาวด้วย ไม่ควรมีเพียงธุรการหรือครูคนเดียวที่รับผิดชอบงานนี้ เนื่องจากหากคนนั้นไม่สามารถทำงานได้ด้วยเหตุใดก็แล้วแล้ว จะได้ไม่มีปัญหา ไม่ต้องเริ่มทำใหม่”

2. แนวทางพัฒนาการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.1 แนวทางการพัฒนาด้านบุคคล ผู้ให้ข้อมูลเสนอแนวทางการพัฒนาด้านบุคลากร เช่น ควรมีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับโรงเรียนเพื่อมาทำหน้าที่ด้านเทคโนโลยีโดยเฉพาะ มีการสร้างความเข้าใจในความจำเป็นและประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยี และจัดอบรมพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร ให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นในการบริหารงานบุคคลกร เช่น บันทึกข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองที่งานบุคคลต้องจัดเก็บ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ตัวอย่าง “ควรมีการจัดสรรครูธุรการที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ให้โรงเรียนอย่างเพียงพอ” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 2)

“ควรทำให้ครูได้เข้าใจและเห็นประโยชน์ก่อนโดยเฉพาะประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตัวครูเอง ...ผมจะอธิบายให้ครูเข้าใจก่อนว่าประโยชน์คืออะไร เช่น ระยะเวลาเราจะใช้เวลากับงานเอกสารลดลง เพราะเราเก็บข้อมูลไว้ในรูปดิจิทัลเป็นระยะ ประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่าย” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 15)

2.2 แนวทางการพัฒนาด้านงบประมาณ ผู้ให้ข้อมูลเสนอแนวทาง เช่น การเพิ่มงบประมาณให้โรงเรียนอย่างเพียงพอเพื่อนำมาใช้ในพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันสมัย จัดทำเว็บไซต์หรือดูแลรักษาเว็บไซต์ต่อเนื่อง หรือทำโปรแกรมจัดเก็บข้อมูลงานบุคคลของโรงเรียนที่ใช้งานสะดวกและคุ้มค่า

ตัวอย่าง “ถ้ามีงบประมาณเพิ่มขึ้น จะสามารถพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนให้ทันสมัยขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 7)

2.3 แนวทางการพัฒนาด้านวัสดุอุปกรณ์ ผู้ให้ข้อมูลเสนอแนวทาง เช่น การสำรวจและจัดสรรอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีจำนวนเพียงพอ มีทันสมัย และใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเสถียรภาพ และมีความปลอดภัยในการจัดเก็บข้อมูล

ตัวอย่าง “ควรมีการจัดสรรอุปกรณ์ต่างๆ สำหรับใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอต่อความต้องการ มีความทันสมัย ใช้งานได้ดี” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 13)

“อินเทอร์เน็ตหรือระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ควรมีเสถียรภาพ ข้อมูลไม่สูญหาย ปลอดภัยจากระบบลมหรือโดนน้ำ” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 11)

2.4 แนวทางการพัฒนาด้านการจัดการ ผู้ให้ข้อมูลเสนอแนวทาง ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากรที่ถนัดด้านเทคโนโลยีมาช่วยดูแลระบบการบริหารงานบุคคล มีการวางแผนเพื่อให้งานเป็นทีมเพื่อเรียนรู้ร่วมกันหรือถ่ายทอดความรู้ เพื่อไม่ให้กระทบต่อกลไกการทำงาน

ของสถานศึกษาหากมีคนใดคนหนึ่งที่ไม่สามารถทำงานได้ ควรมีแผนการอบรมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรสามารถใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐานที่จำเป็นได้ และควรมีการจัดการอย่างเป็นระบบไม่ให้ทำงานซ้ำซ้อนเช่นทำผ่านอิเล็กทรอนิกส์ หรือช่องทางดั้งเดิมอันใดอันหนึ่ง ควรมีระบบสำรองข้อมูล กรณีระบบหลักที่มีปัญหา

ตัวอย่าง “ควรจัดให้มีทีมในการทำงาน หรือมีคนทำงานในด้านงานบุคคลมากกว่า 1 คน เพื่อให้เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อในระยะยาวจะไม่กระทบต่อหน่วยงาน หรือมีการหยุดชะงัก หากมีคนใดคนหนึ่งป่วยหรือลา” (ผู้ให้ข้อมูลหมายเลข 20)

อภิปรายผล

1. การศึกษานี้ช่วยให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกถึงสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ซึ่งพบว่า มีสภาพปัญหา ได้แก่ บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการบริหาร วัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไม่เพียงพอและขาดความทันสมัย และปัญหาด้านการจัดการขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล จะเห็นได้ว่า จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาแล้วสอดคล้องกับแนวคิดทรัพยากรการบริหาร หรือ ปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร 4 ประการ (4M) ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และ การจัดการ (Management) (Drucker, 1973 : 3-4) ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหาร หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดปัญหาทางด้านการบริหาร ไม่สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมลภา ปิ่นทอง (2566 : 309) ที่ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพปัญหาทางงบประมาณไม่เพียงพอ และขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ทั้งฮาร์ดแวร์ เช่น คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง และซอฟต์แวร์หรือโปรแกรมที่ถูกลิขสิทธิ์ มีความจำกัดในเรื่องเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่วนความต้องการจำเป็นนั้น โรงเรียนมีความต้องการทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ ต้องการบุคลากรให้เพียงพอและบุคลากรที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล งบประมาณให้เพียงพอสำหรับการบริหาร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัล ที่ทันสมัย และ ต้องการบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อ

นำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้กำหนดเป้าหมายให้สถานศึกษาให้เป็นองค์กรด้านการศึกษาที่ใช้ดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ และพัฒนาคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่อย่างทั่วถึง เท่าเทียม พร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566 : 1)

2. แนวทางการพัฒนา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้เสนอแนวทางพัฒนาไว้หลายประการ ได้แก่ ควรมีการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอและมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพิ่มงบประมาณให้โรงเรียนอย่างเพียงพอ สสำรวจและจัดสรรอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีจำนวนเพียงพอ คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยดูแลระบบการบริหารงานบุคคล ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิริพร มิ่งวงศ์ธรรม และคณะ (2566 : 133) ที่ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยค้ำสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการใช้เทคโนโลยีในการบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และพบว่า ปัจจัยนโยบายด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญของนโยบาย เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางนโยบายและนำนโยบายสู่การปฏิบัติงาน ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการกำหนดโครงสร้างในแผนผังการทำงานการบริหารของโรงเรียน กำหนดคนที่รับผิดชอบหรือผู้เกี่ยวข้อง ภาระงานและงบประมาณที่ชัดเจน ปัจจัยความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ปัจจัยสมรรถนะของผู้บริหารและครูในการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (2564 : 1) โดยกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบราชการ 4.0 ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลัก ในการดำเนินงาน การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ปรับปรุงประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทาง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนา ภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีการการบริหาร หรือปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร บุคลากรมีไม่เพียงพอและขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ต้องการบุคลากรให้เพียงพอและบุคลากรที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แนวทางการพัฒนา เช่น ควรมีการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอและมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ปัญหาและความต้องการด้านงบประมาณ งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ ต้องการงบประมาณให้เพียงพอสำหรับการบริหาร แนวทางการพัฒนา การเพิ่มงบประมาณให้โรงเรียนอย่างเพียงพอ 3) ปัญหาและความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไม่เพียงพอสำหรับการบริหารและอุปกรณ์ที่มีขาดความทันสมัย ต้องการวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัล ที่ทันสมัย แนวทางการพัฒนา สรรวจและจัดสรรอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีจำนวนเพียงพอ 4) ปัญหาและความต้องการด้านการจัดการ ปัจจัยเกี่ยวกับการวางแผน การจัดระบบการทำงาน ต้องการบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล แนวทางการพัฒนา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยดูแลระบบการบริหารงานบุคคล

การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่ามีสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ จากการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ผู้บริหารหน่วยงานและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นของบุคลากร เพื่อพัฒนาไปสู่ความเป็นหน่วยงานดิจิทัลตามนโยบายของรัฐบาล

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้บริหารหน่วยงานและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ให้เป็นองค์กรด้าน

การศึกษาที่ใช้ดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ และพัฒนาคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่อย่างทั่วถึง เท่าเทียม พร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยในครั้งต่อไปเสนอแนะประเด็นที่น่าสนใจ เช่น ศึกษาภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2564). นโยบายกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัญญา เอี่ยมพญา และคณะ. (2565). โรงเรียนขนาดเล็ก : ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23(1), 317.
- ชัยชนะ ราชไชย และ จิรวัดน์ วรณโรจน์. (2564). ความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. สิกขวารสารศึกษาศาสตร์, 8(2), 206.
- พลัยวรรณ มาแป. (2560). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการจัดการศึกษาของครูในโรงเรียน อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. ใน งานนิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุภาวี สาริโส คมสันท์ และ คณะ. (2567). สภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 21(1), 154-155.

สิริพร มิ่งวงศ์ธรรม ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และเพลินพิศ ธรรมรัตน์ (2566). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการใช้เทคโนโลยีในการบริหารโรงเรียนยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 7(2), 142 – 143.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. นนทบุรี: โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

Drucker, P. F. (1973). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. New York: Harper & Row Publication.

Hennink, M., & Kaiser, B. N. (2022). Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests. *Social Science & Medicine* (1982), 292, 114523. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114523>

Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis *Qualitative Health Research*, 15 (9), 1277–1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.