

แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสารานิยธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 *

APPROACHES FOR PERSONNEL ADMINISTRATION IN DIGITAL AGE BASED ON SARANIYADHAMMA 6 OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SURIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ชญพรค์ วัฒนปิยวานิช¹, สมศักดิ์ บุญปุ² และ วิเศษ ชินวงษ์³

Thanyaporn Wattanapiyawanich¹, Somsak Bunpu² and Wiset Chinnawong³

¹⁻³หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹⁻³Master of Education, Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,
Thailand

Corresponding Author's Email: New311234@gmail.com

วันที่รับบทความ : 9 พฤษภาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 16 พฤษภาคม 2568; วันตอบรับบทความ : 18 พฤษภาคม 2568

Received 9 May 2025; Revised 16 May 2025; Accepted 18 May 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

Citation:



* ชญพรค์ วัฒนปิยวานิช, สมศักดิ์ บุญปุ และ วิเศษ ชินวงษ์. (2568). แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสารานิยธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(3), 235-256.

Thanyaporn Wattanapiyawanich, Somsak Bunpu and Wiset Chinnawong. (2025). Approaches For Personnel Administration In Digital Age Based On Saraniyadhamma 6 Of School Administrators Under Surin Primary Educational Service Area Office 1. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(3), 235-256.;

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

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

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยมีการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ ใช้การวิจัยแบบผสมวิธีเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล จำนวน 234 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเชิ่และมอร์แกน และใช้แบบสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และการสนทนากลุ่ม กับกลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ

2) วิธีการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน 20 วิธีการ

3) แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน 18 แนวทาง

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล, สาราณียธรรม 6, ผู้บริหารสถานศึกษา, การจัดการศึกษา, เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the condition of personel administration in digital age of school administrators under Surin Primary

Educational Service Area Office 1, 2) to study the methods of the personnel administration in digital age based on Saraniyadhamma 6 of school administrators under Surin Primary Educational Service Area Office 1, and 3) to propose approaches for personnel administration in digital age based on Saraniyadhamma 6 of school administrators under Surin Primary Educational Service Area Office 1. There were 5 aspects: Workforce planning and position, Recruitment and appointment, Discipline and discipline maintenance, Enhancing efficiency in government operations and Regarding leaving government service. It was a mixed methods research. Quantitative data was conducted by questionnaire from 234 samples group, using the determination table by Krejcie and Morgan. Qualitative data was collected by interviews of 5 experts and focus group discussion with 7 key informants. Quantitative analytical statistics used were mean, and standard deviation. Qualitative data were analyzed by content analysis

The findings of the study revealed that:

1) The overall conditions of personnel administration in digital age of school administrators under Surin Primary Educational Service Area Office 1. were at the highest level ranging from the most to the least levels, i.e. Workforce planning and position, Recruitment and appointment, Discipline and discipline maintenance, Enhancing efficiency in government operations and Regarding leaving government service, respectively.

2) The Methods for personnel administration in digital age based on Saraniyadhamma 6 of school principals under Surin Primary Educational Service Area Office 1, consisted of 5 aspects, 2 issues on each aspect, and 2 methods for each issue, in the total of 20 methods.

3) Approaches for Personnel Administration in Digital Age Based on Saraniyadhamma 6 of School administrators under Surin Primary Educational Service Area Office 1, consisted of 5 aspects, 2 issues on each aspect, and 2 approaches for each issue, in the total of 18 approaches.

Keywords: Digital-era Human Resource Management, Saraniyadhamma 6, School Administrators, Educational Administration, Surin Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษา ในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดบำรุงรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำเช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหารสูงสุด (ปรัชญา ภัทรกำจร, 2546 : 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารในสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมาย วางแผนกำหนดเป้าหมายตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบายรัฐที่กำหนดไว้และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพบังเกิดประสิทธิผลทางการศึกษาให้สูงขึ้น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวและมาตรา 258 ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (4) บัญญัติให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐและสามารถเจริญก้าวหน้าได้ ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำ ในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวมีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการ บริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา (มณฑิร โสภณ, 2562 : 16)

การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีฐานะเป็นนิติบุคคลจึงมีผลให้ภารกิจ อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของสถานศึกษา

เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลปรับเปลี่ยนไป ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอำนาจโดยแท้ตามกฎหมายกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 สถานศึกษาที่อยู่ในการควบคุมดูแล ตั้งแต่การศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยมีการจัดส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีคุณธรรมนำความรู้ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข ซึ่งโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 ได้จัดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยยึดแนวทางการบริหารและการจัดการสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป อีกทั้งยังมีการมุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า สาราณียธรรม 6 คือ ธรรมอันทำให้ระลึกถึงกัน ทำให้รักกัน ทำให้เคารพกัน ทำให้สงเคราะห์กัน ทำให้ไม่ทะเลาะวิวาทกัน ทำให้สามัคคีกัน ทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีอยู่ 6 ประการ ได้แก่ 1. เมตตาการุณยธรรม การอยู่ด้วยกันการกระทำดีต่อกัน ไม่เบียดเบียนทำร้ายกัน 2. เมตตาวิจิตรมรรค หลักการพูดการเจรจาเพื่อให้การสื่อสารเข้าใจกัน ไม่กล่าวร้ายเสียดสีกันเพื่อให้เกิดความขัดแย้ง 3. เมตตาโมกขธรรม ให้ความเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นในการสร้างความร่วมมือร่วมใจกัน 4. สาราณียโกศล การแบ่งปันในสิ่งของที่ได้มาโดยชอบทำช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้งให้เกิดช่องว่างระหว่างชนชั้นมากนัก 5. สีสสามัญญดา ความประพฤติรักษาระเบียบวินัยข้อบังคับที่กำหนดไว้ ขจัดการเอารัดเอาเปรียบระหว่างสมาชิกในองค์กรและ 6. ทิฏฐิสามัญญดา ความเชื่อมั่นยึดถือในหลักการที่ร่วมกันหรือสอดคล้องไปกันได้ จะลดความเห็นแก่ตัวลงและยอมรับนับถือความความคิดเห็นของกันและกัน เป็นหลักธรรมสำหรับการเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นให้เกิดในสังคม อันจะนำมาซึ่งความสุข ความ

สันติ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายทั้งปวงเป็นหลักธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ต้องการให้ ทัดเทียมกับนานาประเทศสนองเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพ จึงมีความสนใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้ เป็นการผสมผสานวิธีการระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับกลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ระยะที่ 1 การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยต้องการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 291 คน และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 291 คน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 582 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และการสุ่มแบบชั้นภูมิ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 234 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 117 คน และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 117 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือแนะนำส่งจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์ ถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์เพื่อหาระดับสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ระยะที่ 2 การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และ 3 โดยต้องการศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสารานุกรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 และเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสารานุกรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

การสัมภาษณ์

1. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อเสนอวิธีการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสารานุกรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 5 รูป/คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสารานุกรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือส่งจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลทั้งที่ได้จากการจัดบันทึกข้อมูล การถอดเทปสัมภาษณ์ รวมถึงภาพถ่ายจากการสัมภาษณ์ ทำการจัดระบบหมวดหมู่เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสภาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

การสนทนากลุ่ม

1. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสภาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยแบ่งผู้ทรงคุณวุฒิเป็น 5 กลุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสภาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือนำส่งจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลจากการจัดบันทึกข้อมูล การถอดเทปสนทนากลุ่ม และภาพถ่าย จัดทำระบบหมวดหมู่ ตามกรอบการสนทนากลุ่ม เพื่อวิเคราะห์รูปแบบแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสภาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลสายงานและตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามสายงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ครู จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 50 จำแนกตามตำแหน่ง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ครู 103 คน คิดเป็นร้อยละ 44.02 พนักงานราชการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ครูอัตราจ้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.85 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.43

2. สภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นรายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ลำดับที่ 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ลำดับที่ 3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ลำดับที่ 4 ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ลำดับที่ 5 ด้านการออกจากราชการ

3. วิธีการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

สรุปวิธีการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน มีดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาผ่านสื่อดิจิทัล 2 วิธี ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมและสอดคล้องตามภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้าน สีสสามัญญตา(ความประพฤติสุจริตดีงาม) ทิฏฐิสามัญญตา(มีความเห็นชอบร่วมกัน)

2) ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ ปริมาณงาน ปัญหาของอัตรากำลังข้าราชการครู เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสาราณียธรรม ๖ ด้าน สีสสามัญญตา(ความประพฤตีสจจริตตังาม) ทิฏฐีสสามัญญตา (มีความเห็นชอบร่วมกัน)

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2 วิธี ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแผนและขอความเห็นชอบ แผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาและเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้านเมตตาวจกรรม (การมีวาจาดีต่อกัน) สีสสามัญญตา (ความประพฤตีสจจริตตังาม) ทิฏฐีสสามัญญตา(มีความเห็นชอบร่วมกัน)

2) ผู้บริหารจัดทำร่างแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้าน สีสสามัญญตา (ความประพฤตีสจจริตตังาม) ทิฏฐีสสามัญญตา(มีความเห็นชอบร่วมกัน)

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดผ่านสื่อดิจิทัล 2 วิธี ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเมื่อข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยร้ายแรง ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้าน สีสสามัญญตา (ความประพฤตีสจจริตตังาม)

2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบและเก็บรวบรวมข้อมูลคำสั่งการบรรจุแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านสื่อดิจิทัล ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้านเมตตามโนกรรม (การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) สีสสามัญญตา (ความประพฤตีสจจริตตังาม)

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ผ่านสื่อดิจิทัล 2 วิธี ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูผ่านสื่อดิจิทัลหรือการประชุมประจำเดือน ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้านเมตตาวจีกรรม (การมีวาจาดีต่อกัน) สีสสามัญญตา (ความประพฤติดุจจริตดีงาม)

2) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ที่ปลอดภัย สำหรับข้อมูลในระบบคลาวด์หรืออุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลสำรอง ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้านสีสสามัญญตา (ความประพฤติดุจจริตดีงาม)

3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาลงโทษทางวินัยตามผลการตรวจสอบของ คณะกรรมการดำเนินการทางวินัย 2 วิธี ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาดำเนินการลงโทษทางวินัยตามผลการ ตรวจสอบของคณะกรรมการดำเนินการทางวินัยที่จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่ กฎหมายกำหนด ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้านเมตตามโนกรรม (การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) สีสสามัญญตา (ความประพฤติดุจจริตดีงาม)

2) ผู้บริหารสถานศึกษาออกคำสั่งและแจ้งคำสั่งให้ผู้กระทำความผิดทราบ ตาม หลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้านเมตตาวจีกรรม (การมีวาจาดีต่อกัน) เมตตามโนกรรม (การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย)

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการพิจารณาการลงโทษทางวินัยตามเอกสาร และหลักฐานที่มีข้อสรุปแล้ว 2 วิธี ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษารายงานการดำเนินการทางวินัยนั้นไปยังผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้านสีสสามัญญตา (ความ ประพฤติดุจจริตดีงาม)

2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเก็บเอกสารรายงานและหลักฐานทั้งหมดในระบบ จัดเก็บเอกสารของสถานศึกษา ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้าน สีสสามัญญตา (ความ ประพฤติดุจจริตดีงาม)

4. ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาผ่านสื่อดิจิทัล 2 วิธี ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ มอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้าน เมตตามโนกรรม (การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) สีสสามัญญตา (ความประพฤติสุจริตดีงาม) ทิฏฐิสามัญญตา (มีความเห็นชอบร่วมกัน)

2) ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตามและประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามหรือฟอร์มดิจิทัล ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้านสีสามัญญตา (ความประพฤติสุจริตดีงาม)

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผ่านสื่อดิจิทัล มี 2 วิธี ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาผ่านสื่อดิจิทัล ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้านสีสามัญญตา (ความประพฤติสุจริตดีงาม) ทิฏฐิสามัญญตา(มีความเห็นชอบร่วมกัน)

2) ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้านเมตตามโนกรรม (การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) สีสสามัญญตา (ความประพฤติสุจริตดีงาม) ทิฏฐิสามัญญตา (มีความเห็นชอบร่วมกัน)

5. ด้านการออกจากราชการ

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี มี 2 วิธี ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้าน เมตตามโนกรรม (การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) สีสสามัญญดา (ความประพฤตีสุจริตดีงาม)

2) ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบข้อเท็จจริงและหลักฐานว่าข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาได้กระทำผิดในลักษณะที่เข้าข่ายต้องออกจากราชการ เช่น กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือขาดคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่ง ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้าน เมตตามโนกรรม (การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) สีสสามัญญดา (ความประพฤตีสุจริตดีงาม)

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษารับเรื่องการลาออกจากราชการและอนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด มี 2 วิธี ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเรื่องการลาออกจากราชการและอนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนออกคำสั่งอนุญาต ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้าน เมตตามโนกรรม (การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) สีสสามัญญดา (ความประพฤตีสุจริตดีงาม)

2) ผู้บริหารสถานศึกษาออกคำสั่งอนุญาตลาออก หากผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจอนุมัติ ให้ลงนามในคำสั่งโดยตรง หากการลาออกต้องได้รับอนุมัติจากหน่วยงานระดับสูง เช่น อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้จัดส่งคำร้องพร้อมเอกสารประกอบเพื่อพิจารณา ตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ด้าน เมตตามโนกรรม (การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) สีสสามัญญดา (ความประพฤตีสุจริตดีงาม)

4. แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีดังนี้ 1. การจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาผ่านสื่อดิจิทัล 1) ควรจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหลักธรรมสาราณียธรรม 6 ด้าน สีสสามัญญดา (ความประพฤตีสุจริตดีงาม) ทิฏฐิสามัญญดา (มีความเห็นชอบร่วมกัน) 2) ควรจัดสรรอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามจำนวนต้องการและ

จำเป็นในสถานศึกษา ตามหลักธรรมสาราณียธรรม 6 ด้านสี่สามัญญตา(ความประพฤตีสุจริตดีงาม) ทัฏฐิสามัญญตา(มีความเห็นชอบร่วมกัน) 2. การเสนอแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1) ควรจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ตามหลักธรรมสาราณียธรรม 6 ด้านเมตตามโนกรรม(การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) สี่สามัญญตา(ความประพฤตีสุจริตดีงาม) ทัฏฐิสามัญญตา(มีความเห็นชอบร่วมกัน)

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนคร เขต 1 มีดังนี้ 1. การแต่งตั้งหรือส่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดผ่านสื่อดิจิทัล 1) ควรมีการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามหลักธรรมสาราณียธรรม 6 ด้านสี่สามัญญตา(ความประพฤตีสุจริตดีงาม) ทัฏฐิสามัญญตา(มีความเห็นชอบร่วมกัน) 2) ควรมีกระบวนการจัดสรรกำลังคนเข้าไปทำงานตามโครงสร้างขององค์กรอย่างเป็นระบบ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก ในทุกขั้นตอนมีความโปร่งใส ยุติธรรมสามารถตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมสาราณียธรรม 6 ด้านสี่สามัญญตา(ความประพฤตีสุจริตดีงาม) ทัฏฐิสามัญญตา (มีความเห็นชอบร่วมกัน) 2. การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ วิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวทราบเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านสื่อดิจิทัล 1) ควรมีการปฐมนิเทศแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูผ่านทางสื่อดิจิทัล ตามหลักธรรมสาราณียธรรม 6 ด้านเมตตามโนกรรม (การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) สี่สามัญญตา(ความประพฤตีสุจริตดีงาม) 2) ควรจัดทำคู่มือแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูผ่านทางสื่อดิจิทัล ตามหลักธรรมสาราณียธรรม 6 ด้านเมตตามโนกรรม (การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) สี่สามัญญตา(ความประพฤตีสุจริตดีงาม)

3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีดังนี้ 1. การพิจารณาลงโทษทางวินัยตามผลการตรวจสอบของคณะกรรมการดำเนินการทางวินัย 1) ควรดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการที่กำหนดไว้แต่งตั้งกรรมการสอบวินัยเมื่อทำความผิดทางราชการ และมีการอุทธรณ์ตามระเบียบกฎหมาย ตามหลักธรรมสาราณียธรรม6 ด้านสืลสามัญญตา (ความประพฤติสุจริตดีงาม) ตามหลักธรรมสาราณียธรรม6 เมตตามโนกรรม(การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) ธิฎฐิสามัญญตา (มีความเห็นชอบร่วมกัน) 2) ควรมีมาตรการการป้องกันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวินัย และประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ตามหลักธรรมสาราณียธรรม 6 ด้านสืลสามัญญตา (ความประพฤติสุจริตดีงาม) เมตตามโนกรรม(การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) ธิฎฐิสามัญญตา (มีความเห็นชอบร่วมกัน) 2.การรายงานผลการพิจารณาการลงโทษทางวินัยตามเอกสารและหลักฐานที่มีข้อสรุปแล้ว 1) ควรรายงานผลการพิจารณาการลงโทษทางวินัยตามเอกสารและหลักฐานที่มีข้อสรุปแล้ว ตามระเบียบ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 ตามหลักธรรมสาราณียธรรม6 ด้านสืลสามัญญตา (ความประพฤติสุจริตดีงาม)

4. ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีดังนี้ 1. การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาผ่านสื่อดิจิทัล 1) ควรจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสริมสร้าง ส่งเสริมสนับสนุน ศึกษาปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามหลักธรรมสาราณียธรรม6 ด้าน เมตตากายกรรม(ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่) เมตตามโนกรรม(การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) สืลสามัญญตา (ความประพฤติสุจริตดีงาม) ธิฎฐิสามัญญตา (มีความเห็นชอบร่วมกัน) 2) ควรมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติทางให้คำแนะนำ และให้กำลังใจ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อ หรือหาประสบการณ์ตรงจากหน่วยงานอื่น ตามหลักธรรมสาราณียธรรม6 ด้านธิฎฐิสามัญญตา (มีความเห็นชอบร่วมกัน) 2.การศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาผ่านสื่อดิจิทัล 1) ควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม ตามหลักธรรมสาราณียธรรม6 ด้านสืลสามัญญตา (ความประพฤติสุจริตดีงาม) ธิฎฐิสามัญญตา (มีความเห็นชอบร่วมกัน) 2) ควร

ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมสาราณียธรรม 6 ด้าน สีสสามัญญตา (ความประพฤติสุจริตดีงาม) ทิฏฐิสามัญญตา (มีความเห็นชอบร่วมกัน)

5. ด้านการออกจากราชการ พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลัก สาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 1 มีดังนี้ 1. การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการใน ฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่ กรณี 1) ควรดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักธรรมสาราณียธรรม 6 ด้าน เมตตามโนกรรม(การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) สีสสามัญญตา (ความประพฤติสุจริตดีงาม) 2) ควรพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน ตัดสินชอบด้วยกฎหมายและ ความยุติธรรมตัดสินด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมสาราณียธรรม 6 ด้าน เมตตามโนกรรม(การคิดดีต่อกัน ไม่มุ่งร้าย) สีสสามัญญตา(ความประพฤติสุจริตดีงาม) 2. การรับเรื่อง การลาออกจากราชการและอนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด 1) ควรดำเนินการตามความ ต้องการของผู้ประสงค์ และนำเสนอคำสั่งให้ผู้มีอำนาจทราบและลงนามตามลำดับแล้วแจ้ง บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ ตามหลักธรรมสาราณียธรรม 6 ด้าน ทิฏฐิสามัญญตา (มีความ เห็นชอบร่วมกัน) 2) ควรมีการส่งเสริมให้ข้อมูลบุคลากรทราบกฎหมายเกี่ยวกับการออกจาก ราชการ ตามหลักธรรมสาราณียธรรม 6 ด้าน ทิฏฐิสามัญญตา (มีความเห็นชอบร่วมกัน)

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัย มีประเด็นการอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ผลการวิจัยสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย คือด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการออกจากราชการ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมภรณ์ คำภาพล ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (ปฐมภรณ์ คำภาพล, 2564 : 100) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา ระสอน (2564 : 100) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แล้วพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งลำดับที่ 2 คือ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ลำดับที่ 3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากรและด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. วิธีการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

วิธีการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 5 ด้าน พบว่า

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 1. วิธีจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาผ่านสื่อดิจิทัล มีดังนี้ 1) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมและ

สอดคล้องตามภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา 2) วิเคราะห์ ปริมาณงาน ปัญหาของ อัตรากำลังข้าราชการครู เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. วิธีเสนอแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีดังนี้ 1) เสนอแผนและขอความเห็นชอบ แผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาและเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) จัดทำร่างแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมภรณ์ คำภีล (2564 : 101) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารวางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคตทุกปีการศึกษาวางแผนบุคลากรกำหนดคุณสมบัติตามความสามารถของบุคลากร และความต้องการขององค์กร

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า 1. การจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาผ่านสื่อดิจิทัล มี 2 แนวทางดังนี้ 1) ควรจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด 2) ควรจัดสรรอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามจำนวนต้องการและจำเป็นในสถานศึกษา 2. การเสนอแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 1 แนวทางดังนี้ 1) ควรจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ เพ็ชรคง (2558) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนรักษ์หลวงพ่อดำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ควร

ทำการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา แล้วจัดทำแผนอัตรากำลังครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เชิญผู้มีส่วนร่วมมาประชุมหารือเรื่องการวางแผนอัตรากำลังคนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จัดให้มีการประชุม วางแผนงานการจัดทำคู่มือ ระเบียบการกำหนดตำแหน่งและจำนวนครูที่ชัดเจน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งผู้บริหารและครูในสัดส่วนร้อยละ 50 เท่ากัน โดยส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการ และบางส่วนเป็นพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และลูกจ้างชั่วคราว ในด้านสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่โดดเด่นที่สุดในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัย และการรักษาวินัย ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการตามลำดับ สำหรับแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสาราณียธรรม 6 ประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่เน้นการจัดทำและเสนอแผนอัตรากำลังด้วยความสุจริต มีความเห็นชอบร่วมกันและคิดดีต่อกัน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรมีกระบวนการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการแจ้งภาระงาน และมาตรฐานวิชาชีพผ่านสื่อดิจิทัล ด้านวินัยและการรักษาวินัยควรดำเนินการตามกฎหมาย พร้อมส่งเสริมวินัยในทางสร้างสรรค์ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพควรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมการนิเทศ การสนับสนุน และการวิเคราะห์ความต้องการ พร้อมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และด้านการออกจากราชการควรดำเนินการด้วยความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ และส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยทุกด้านต้องสอดคล้องกับหลักธรรมสาราณียธรรม 6 ได้แก่ เมตตาทายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตาโมกกรรม สาธารณโภคี สีสสามัญญตา และทิจูสามัญญตา เพื่อสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ และประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมและยั่งยืน ในส่วน ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมและสอดคล้องตามภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาและเสนอ

ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ เทคโนโลยี และคุณธรรม จริยธรรม 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย หรือ การออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และยุติธรรม

ข้อเสนอแนะที่ควรนำผลวิจัยไปใช้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปฐมนิเทศ แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูผ่านทางสื่อดิจิทัล 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการที่กำหนดไว้แต่งตั้งกรรมการสอบวินัยเมื่อทำความผิดทางราชการ และมีการอุทธรณ์ตามระเบียบกฎหมาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดอื่น 2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

- ฉวีวรรณ เพ็ชรคง. (2558). แนวทางการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนรักษาล่วงพ่อดำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ฐิติมา ระสอน. (2564). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ปฐมภรณ์ คำภาพล. (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปรัชญา ภัทรกำจร. (2546). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.

มณฑิร โสภณ. (2562). ร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม. วารสารข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา, 39(2), 16.