

การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร  
THE STUDY OF STATUS AND GUIDELINES PERSONNEL  
MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN  
THE DIGITAL AGE EDUCATION SERVICE AREA  
OFFICE SISAKET TASOTHON



<sup>1</sup>อรุณี พิมพีดี, <sup>2</sup>อุดมเดช ทาระหอม และ <sup>3</sup>พงษ์ธร สิงห์พันธ์

<sup>1</sup>Arunee Pimdee, <sup>2</sup>Udomdet Tarahom and <sup>3</sup>Pongthorn Singphan.

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ประเทศไทย

Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

<sup>1</sup>iccusung@hotmail.co.th

**Received:** September 15,2023; **Revised:** November 2, 2023; **Accepted:** December 31,2023

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร และ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล ต่อสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 113 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างตามตารางของ เครจซ์และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนโดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ใน

<sup>1</sup>นักศึกษา, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

<sup>3</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการทดสอบเอฟ ความแตกต่างทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในแต่ละด้าน พบว่า (1) ควรมีการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้เพื่อส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (2) ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีองค์ความรู้ และ ทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (3) ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นและ ทุ่มเทพพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ในการตอบสนองต่อความต้องการของการเรียนรู้ที่มีหลากหลาย และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาของผู้เรียนในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (4) ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และ (5) ควรมีการลงโทษอย่างเหมาะสมเมื่อบุคลากรกระทำผิดวินัย

**คำสำคัญ:** บริหารงานในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

The objectives of the study were to: (1) find out of the conditions and guidelines for personnel management of educational institutions in the digital age under the office of secondary school education service area Sisaket Yasothon, and (2) to compare the opinions of school administrators and the head teacher of the personnel management department on conditions and guidelines for personnel management of educational institutions in the digital age classified by status work experience and the size of the school. The samples used in the research were 113 people, 56 school administrators and 57 personnel administration chief teachers. Determine the size of the sample according to the table of Craigie and Morgan and proportional stratified random sampling using school size as the sampling stratification. The instrument used was a questionnaire, which was a 5 -point estimation scale. Cronbach's confidence was calculated with confidence equal to .99. Statistics used in data analysis were

percentage, mean, standard deviation, test. T and F test Pairwise test differences by Scheffe's method. The research findings were as follows: 1. Conditions and guidelines for personnel management of educational institutions in the digital age under the Office of Secondary Educational Service Area, Sisaket, Yasothon, as a whole, was at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. The aspect with the highest average value was discharge from government service, followed by discipline and disciplinary maintenance. and the aspect with the least average was the manpower planning and positioning. 2. A Comparison of Conditions and Personnel Management Guidelines of Educational Institutions in the Digital Age Under the Office of Secondary Education Service Area Sisaket Yasothon Classified by Status work experience and the size of educational institutes found that overall were not different 3. Guidelines for the establishment of circumstances and guidelines for educational institution personnel management in the digital era It is simple to summarize: (1) In educational institutions, technology and communication should be used to foster positive interactions among administrators, teachers, and educational workers. (2 ) Technology should be used to identify qualified candidates. knowledge and skills required for effective learning management in the digital age; always dedicated to developing one's potential in response to the diverse learning needs and changes all the time of learners in an era of rapid change; (4) technology should be used on a regular basis in conducting training on discipline and disciplinary maintenance of government teachers in educational institutions; and (5) When workers violate discipline, appropriate punishment should be enforced.

Keyword: Management in the digital age, School Administrator

## บทนำ

ภารกิจขององค์กรจะสำเร็จลุล่วงไปได้ได้นั้น ต้องอาศัยการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ องค์กรนั้นว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก การจะให้การจัดการศึกษาในองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยทรัพยากรที่จำเป็น 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุ การจัดการ ซึ่งการใช้ทรัพยากรทั้ง 4 ให้เกิดประโยชน์ต้องคำนึงถึง หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิภาพ และหลักประสิทธิผล โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและให้ความรู้แก่สมาชิกในสังคม ซึ่งทุกภารกิจมีความสำคัญ และจำเป็นที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนกัน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข ทั้งนี้ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจและการบริหารการจัดการศึกษา ระดับเขตพื้นที่และระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้ ด้านวิชาการ 17 ข้อ ด้านงบประมาณ 22 ข้อ ด้านการบริหารงานบุคคล 20 ข้อ ด้านการบริหารงานทั่วไป 21 ข้อ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556 : 1-3)

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 : 116)

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฝ่ายงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้เกิดการทำงานร่วมกัน ช่วยนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ซึ่งบุคลากรเปรียบเสมือนฟันเฟืองขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะสถานศึกษามีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการ คือ คน และงาน นั้นหมายความว่า ต้องมีพฤติกรรมการบริหารงานอย่างไร ถึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระอดิศักดิ์ สารโท, 2556 : 2)

บทบาทสำคัญของผู้นำการศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาที่ดีในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องวางตัวเองเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะในยุค 4.0 ก้าวสู่ยุค 5.0 ความรู้จะล้นไหล เกิดขึ้นตลอดเวลาและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเปิดกว้างต่อการเรียนรู้ ทดสอบการปฏิบัติในปัจจุบันและเตรียมพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลง ควรเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดเพื่ออนาคต และการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมใหม่

ปัจจุบันอาจจะมีปัญหาสำหรับผู้บริหารที่ยังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงทำให้มีการปรับตัวหลายอย่างสำหรับการบริหารในองค์กรและหน่วยงานที่เข้ามาเกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ในการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น ซึ่งหนึ่งในภารกิจหลักคือการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ โดยบุคลากรทางการศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันกับสังคมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อตอบสนองต่อนโยบายและ

โครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จำนวนบุคลากรที่สามารถรับผิดชอบงานบุคคลก็มีขนาดที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาได้เป็นไปอย่างราบรื่นในยุคดิจิทัลนี้

สภาพปัญหาจากที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เพื่อที่จะทราบถึงสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตลอดทั้งยังเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล ต่อสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหาร และครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 158 คน จำนวน 79 โรงเรียน จำแนกตามขนาด 4 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 53 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 12 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหาร และครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 158 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morga (1970: 608-610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งตัวอย่าง ได้ตัวอย่างจำนวน 113 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 3 คน ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 38 คน ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 38 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 7 คน ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 7 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 คน รองครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 9 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 58 ข้อ และแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามปลายเปิดถามความคิดเห็นแนวทางกาบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ หาค่าร้อยละ

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร รายด้านและภาพรวมโดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล ต่อสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตามแนวคิด แบ่งเป็น 5 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมา ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้น ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาเพื่อให้มีแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดังนี้ (1) ควรมีการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้เพื่อส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (2) ควรมี

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีองค์ความรู้และ ทักษะที่จำเป็นในการจัดการ เรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (3) ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ คัดเลือกบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นและ ทุ่มเทพพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ในการ ตอบสนองต่อความต้องการของการเรียนรู้ที่มีหลากหลาย และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาของ ผู้เรียนในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (4) ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการจัด อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และ (5) ควรมีการลงโทษอย่างเหมาะสมเมื่อบุคลากรกระทำผิดวินัย

## อภิปรายผล

การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาครูในยุคดิจิทัล จึงแสดงออกซึ่งบทบาทในการส่งเสริม และพัฒนาครู เพื่อให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมีอยู่อย่าง หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น E-mail Line Facebook Twitter Instagram Application Google Classroom เป็นต้น เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยระบบข้อมูลสารสนเทศที่ ทันสมัย อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและแม่นยำ นำเทคโนโลยีมากำหนดการคัดเลือกบุคลากรที่มี ความสามารถ ทางวิชาการ ความเชี่ยวชาญ และความกระตือรือร้นในวิชาชีพ ส่งเสริม สนับสนุนให้ บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบ Social Network ต่างๆมีการนำเทคโนโลยีมาส่งเสริม บุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีมีการดำเนินการ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการออกจากราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับและ กฎหมายที่เกี่ยวข้องผู้บริหาร และนำมาบูรณาการในการดำเนินงาน กิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน ตลอดจนอำนวยความสะดวกในด้านการจัดและ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยี ให้ครูสืบค้นข้อมูลความรู้ แล้วนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการ เรียนรู้ไปใช้ในการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด ให้กับเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จน เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ เท่งประกิจ (2557 : บทคัดย่อ) การบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2557 : บทคัดย่อ) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ สติภา (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ กันทวิ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัดพะเยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาจัดทำคู่มือตามภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยระบบข้อมูลสารสนเทศที่ ทันสมัย อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและแม่นยำ นำมาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถแบ่งปัน ความรู้ที่ตนเองเชี่ยวชาญและทักษะทางด้านดิจิทัลให้กับผู้ร่วมงานที่มีเชี่ยวชาญน้อยกว่า ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบ Social Network ต่างๆ และนำมาใช้ในการนิเทศ เสนอแนะส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัย ประกาศคุณความดี ยกย่องชมเชยบุคลากรที่สามารถรักษาวินัยได้อย่างเคร่งครัด นำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกในกรณีที่ข้าราชการมีความจำเป็นต้องโอน ย้ายหรือลาออก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556 : บทคัดย่อ) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาภา (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามสภาพหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยสน นพภารมย์ (2564 : บทคัดย่อ) สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคลในยุคปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคลในยุคปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า งานการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนงานอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคลในยุคปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสภาพ โดยรวมแต่ละงานไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ในการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดว่าการต้องการของมนุษย์จะมีการพัฒนาไปตามลำดับขั้น จึงถือว่าเป็นทฤษฎีที่มีความสำคัญและจำเป็น ในการให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ได้รับการตอบสนองตามความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ และนำเทคโนโลยีมาบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความถูกต้อง และทันสมัย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ที่ตอบคำถามในครั้งนี้มีอายุ 11-20 ปีซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ ที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี ผนวกกับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการใช้เทคโนโลยีเป็นพื้นฐานเดิมอยู่แล้ว ผู้บริหารจึงมีการส่งเสริมและพัฒนาครูในยุคดิจิทัล จึงทำให้การแสดงความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ เท่งประกิจ (2557 : บทคัดย่อ) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น

พื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ โยโสธร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระทรวงศึกษาธิการ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งในระดับผู้เรียน เช่น ช่วยให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้เร็วขึ้น ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ช่วยให้บทเรียนและสื่อการสอนมีความหลากหลาย น่าสนใจ สามารถเรียนรู้ในทุกสถานที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์ (Anywhere, Anytime, Any Device) สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึง การศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก หรือโรงเรียนในเมืองและชนบท ระดับครู/อาจารย์ผู้สอน เช่น สามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลาย และมีสื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ทำให้กระบวนการสอนสะดวกยิ่งขึ้น ทำให้ผู้สอนมีเวลาในการเตรียมการสอน ได้อย่างเต็มที่ ระดับสถานศึกษา เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารหลักสูตร การประกันคุณภาพ การศึกษา การติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา รวมไปถึงระบบการบริหารงานเอกสารต่าง ๆ ภายใน สถานศึกษา ดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ และระดับส่วนกลาง กระทรวงศึกษาธิการ เช่น ผู้บริหารและบุคลากรภายในกระทรวงศึกษาธิการ สามารถเข้าถึงฐานข้อมูล ขนาดใหญ่ (Big Data) ได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน (real time) ทำให้สามารถวางแผนและการตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานหรือโครงการต่าง ๆ ได้ จึงทำให้

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายงานบุคคลมีความคิดเห็นต่อสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2557 : บทคัดย่อ) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุนีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560 : บทคัดย่อ) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีเพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาเพื่อให้มีแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งรวมถึงการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านนี้

3.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีองค์ความรู้และ ทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทพักพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ในการตอบสนองต่อความต้องการของการเรียนรู้ที่มีหลากหลาย และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาของผู้เรียนในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรมีการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้เพื่อส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรมีการลงโทษอย่างเหมาะสมเมื่อบุคลากรกระทำผิดวินัย และควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

3.5 ด้านการออกจากราชการ ควรมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการให้ความรู้ที่ถูกต้องชัดเจนแก่บุคลากรในด้านการออกจากราชการ

## องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การพัฒนาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาศรีสะเกษ โยโสธร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งต้องประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่บุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลาง รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งคัดเลือกบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นและ ทุ่มเทพพัฒนาศักยภาพของตนเอง อันนำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ที่ต้องยึดมั่นวินัยและการรักษาวินัย และให้ความรู้ที่ถูกต้อง ชัดเจน แก่บุคลากรในด้านการออกจากราชการ

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค
- \_\_\_\_\_. (2556). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

- เทพ เท่งประกิจ. (2557). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พรทิพย์ กันทิว. (2558). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัดพะเยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พระอดิศักดิ์ สารโท. (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วรารพร พรหมแก้วพันธ์. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปัตตานี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สร้อยสน นพารัมย์. (2564). สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคลในยุคนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Kerjcie, R.V. and Morgan, D.w. (1970). *Determining sample size for research activities*. Journal of Education and Psychological Measurement, Vol.30(No.3) : 607-610.