

แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

GUIDELINES FOR PERSONNEL ADMINISTRATION IN
THE DIGITAL ERA OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชลลดา กันเกลา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชลดา กันเกรา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Guidelines for Personnel Administration in the Digital Era of
School Administrators under the Pathum Thani Primary
Educational Service Area 1

ชื่อ - นามสกุล

ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชลลดา กันเกล

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

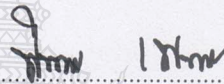
อาจารย์ที่ปรึกษา

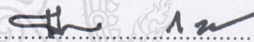
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.

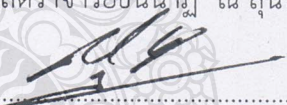
ปีการศึกษา

2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรรมา วัฒนสุนทร, ค.ด.)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

 คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 3 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ชื่อ - นามสกุล	ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชลลดา กันเกลลา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และ 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 320 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และ มอร์แกน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะแบบตอบสนองคู่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .989 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีดังนี้ (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารต้องวางแผนอัตรากำลังโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดคุณสมบัติ (2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงานในการกระบวนการประกาศสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารต้องสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ครูและบุคลากรพัฒนานตนเอง (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารต้องจัดทำข้อมูลสารสนเทศในการอำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการ และ (5) ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารต้องจัดทำข้อสรุปในการดำเนินการทางวินัยโดยใช้วิธีการแบบปกปิด จัดทำรายงานต่อกรรมการสถานศึกษาในทุกปี

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล

Thesis Title	Guidelines for Personnel Administration in the Digital Era of School Administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1
Name – Surname	Acting Sub Lieutenant Chonlada Kanklao
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Chaianan Mankong, Ed.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) the actual and desirable states of personnel administration in the digital era and 2) the guidelines for personnel administration in the digital era of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1.

The research samples consisted of 320 teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 adopted by random stratified sampling from the Krejcie and Morgan measurement determination. The research was conducted on 5 interviewees. The research tool utilized a dual-response format questionnaire with a 5-point rating scale. The analytical statistics included frequency, percentage, average, standard deviation, priority needs index ($PNI_{modified}$) and structured interviews for research analysts.

The research results revealed that: 1) the overall actual state of personnel administration in the digital era of school administrators was good and the overall desirable state of personnel administration in the digital era of school administrators was excellent. 2) The guidelines for personnel administration in the digital era of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 were: (1) for workforce planning and position determination, the school administrators must utilize technology to determine qualifications, (2) regarding recruitment and appointment, administrators must use digital technology in the recruitment and appointment announcement processes, (3) to enhance efficiency in civil service, administrators must support the use of digital technology to help teachers and personnel with their professional development, (4) for discipline and maintaining discipline, administrators must prepare information to assist service recipients and (5) for resignation from civil service, administrators must prepare the summary of disciplinary actions with a discreet method and submit an annual report to the school board.

Keywords: personnel administration, school administrators, the digital era

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนีนาฏ ญ สุนทร และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์ อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจ ประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ มอนไธสง ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ ดร.เมธิกานต์ นนทะสร และ ดร.ศุภวรรณ การุณระวีร์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการ แก้ไขข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร และครู โรงเรียนในสังกัดพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูลวิจัย ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลผู้วิจัยในการนำความรู้ มาอ้างอิงประยุกต์ใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ ผู้บริหาร ครูโรงเรียนบ้านคลองเจ้าเมือง ที่ให้ คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำวิจัย และขอขอบคุณ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้ให้คำแนะนำกับ ผู้วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ผู้วิจัยได้นำเอาหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในครั้งนี้ คุณค่าอันพึงมี จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อบูชาพระคุณแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้เขียน หนังสือ บทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จ ได้ด้วยดี

ชลลดา กันเกล้า

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 คำถามการวิจัย.....	13
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	13
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล.....	17
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	23
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	48
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	62
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	72
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	86
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	86
1.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	86
1.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	87
1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	87
1.4 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
1.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	91
ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	91
2.1 ผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย.....	91
2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	92
2.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	92
2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	114
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	115
5.2 การอภิปรายผล.....	121
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	126
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	135
ภาคผนวก ก - รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย.....	137
- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญเพื่อการศึกษาวิจัย.....	138
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย.....	139
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญเพื่อการศึกษาวิจัย.....	144
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	150
ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC).....	160
ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	166
ประวัติผู้เขียน.....	167

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 รายชื่อสถานศึกษา จำนวนครู/บุคลากร จำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อำเภอเมืองปทุมธานี.....	66
ตารางที่ 2.2 รายชื่อสถานศึกษา จำนวนครู/บุคลากร จำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อำเภอลองหลวง.....	67
ตารางที่ 2.3 รายชื่อสถานศึกษา จำนวนครู/บุคลากร จำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อำเภอลาดหลุมแก้ว.....	68
ตารางที่ 2.4 รายชื่อสถานศึกษา จำนวนครู/บุคลากร จำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อำเภอสสามโคก.....	69
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	87
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	94
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม.....	95
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลใน ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ.....	97
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลใน ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง.....	99
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลใน ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ.....	101
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลใน ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย.....	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลใน ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการออกจากราชการ.....	105
--	-----



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2.1 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	34



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ โดยยกระดับคุณภาพการศึกษาที่เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก่ผู้เรียนและประชาชนทุกคน โดยกำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาในประเด็นการพัฒนาระบบการผลิต การสรรหา และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ มีสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนเพิ่มขึ้น โดยมีแนวทางและวิธีในการดำเนินโครงการ ได้แก่ การคัดสรรคนเก่งเข้ามาเป็นครู และการจัดส่งครูไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นของตนเอง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนา การจัดทำระบบฐานข้อมูลกลางของครูทุกสังกัดให้เป็นปัจจุบัน การลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน การปรับหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา และการปรับวิธีการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของครู (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุด กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ย่างยากซับซ้อน ทำงานเกี่ยวกับคนซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่

ชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับยุคสมัย มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สรรหาองค์ความรู้มาพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพิ่มมูลค่าทางด้านดิจิทัล ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี คัดสรรเทคโนโลยีและแอปพลิเคชันที่มาช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คัดสรรอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สร้างสรรค์วิธีการสรรหาบุคลากรใหม่ๆ ประชาสัมพันธ์และสร้างแบรนด์องค์กรในรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พระมหาปริญา เตชปญโญ, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพเป็นมืออาชีพ และมีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาที่ผลิตครู ในการผลิตและพัฒนาครูให้ตรงกับสาขาวิชา และสอดคล้องกับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 การสรรหาการพัฒนาครู การอบรมครู การพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ การอบรมเชิงปฏิบัติ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตาม ว23/2564 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย ประจำปี 2561 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1) แต่จากการวิเคราะห์สถานการณ์ของเขตพื้นที่การศึกษาจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (SWOT) ด้านจุดอ่อนของบุคลากรส่วนใหญ่มีปัญหาที่พบ ได้แก่ บุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตราที่ตั้งที่กำหนด ขาดแคลนครูวิชาเอก และศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญตามกลุ่มสาระขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการโยกย้ายบุคลากรบางส่วนไม่สามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู บุคลากรบางส่วน ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรบางส่วนขาดการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรใหม่บางส่วนขาดทักษะในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พ.ศ. 2567)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับใด

1.2.2 แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,840 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2567 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน และใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยนำขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2560 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และเพื่อช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ในขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

1.5.2 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากรให้ร่วมงาน โดยยึดกรอบนโยบายเพื่อเป็นหลักในการวางแผนบุคลากร การกำหนดระยะเวลา การวางแผนบุคลากรไว้ชัดเจน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงมาใช้ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกันโดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผน

1.5.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการขออนุมัติใช้อัตรากำลังเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

1.5.4 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยจัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม จัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น เพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจในยุคดิจิทัล

1.5.5 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ส่งเสริมวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ป้อนปรามมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทาง

การศึกษากระทำผิวนัย สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการรับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมวินัยและการรักษาวินัย เพื่อมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิวนัย

1.5.6 การออกจากราชการ หมายถึง ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย การย้าย โอน การลาออกหรือการเกษียณอายุราชการ ดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะลาออก หรือมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอาจเกิดจากการขาดคุณสมบัติการเจ็บป่วย โดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ สถานศึกษานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาประพฤติไม่เหมาะสม การได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำสั่งพิพากษาจนถึงที่สุดให้จำคุก ใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ รวมถึงรายงานผลการดำเนินการทางวินัย หรือออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

1.5.7 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.5.8 ครูผู้สอนในสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

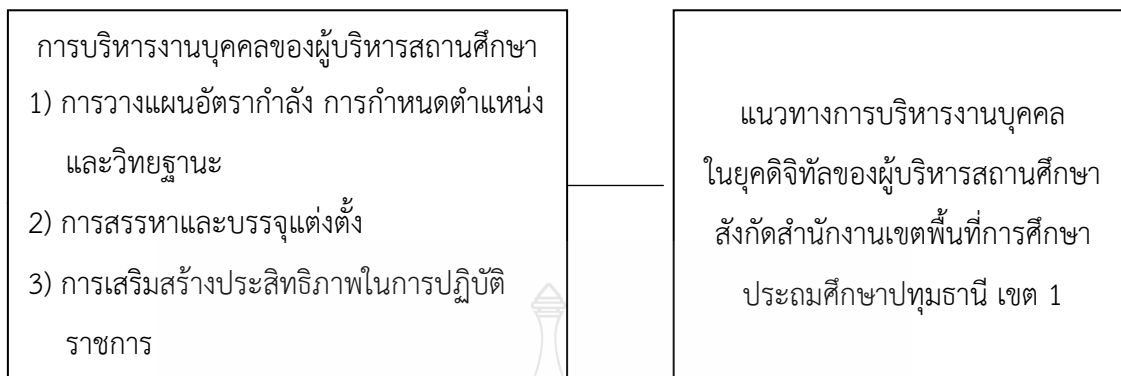
1.5.9 ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียน ซึ่งแบ่งตามเกณฑ์การดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 4 ขนาด คือ

- 1) ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน
- 2) ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน
- 3) ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คนขึ้นไป
- 4) ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยนำขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2560 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถนำผลจากการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

1.7.2 สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่น สามารถนำข้อผลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาการทำงาน ใช้เป็นกรอบทิศทางการประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและสนับสนุนให้มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้เรียบเรียงเนื้อหาและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล
 - 2.1.1 ความหมายของยุคดิจิทัล
 - 2.1.2 การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.4 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 2.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 2.3.3 กระบวนการบริหารงานบุคคล
- 2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล

2.1.1 ความหมายของยุคดิจิทัล

Rohidsathan (2016) กล่าวว่า เมื่อก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Era) ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นไปอย่างก้าวกระโดด เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้เกิดรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็น

อย่างมาก เพราะยุคดิจิทัลเป็นยุคที่ทุกคนสามารถเข้าถึงอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ส่งได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การดำเนินชีวิตของมนุษย์ในยุคปัจจุบันแตกต่างจากเมื่อก่อนเป็นอย่างมาก มีความสะดวกสบายมากขึ้นนั่นเป็นเพราะความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ค่อยๆ กลายมาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตจนเกิดความคุ้นเคยอย่างไม่ทันสังเกต ไม่ว่าจะเป็นวิธีที่เราสื่อสารกับผู้อื่น รูปแบบการทำงาน การเรียนการสอนในสถานศึกษา หรือแม้แต่การดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไป ซึ่งวิวัฒนาการของยุคดิจิทัลสามารถแบ่งออกเป็น 4 ยุค ดังนี้

ดิจิทัล 1.0 (Digital 1.0) เป็นช่วงเริ่มต้นในการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ ที่ส่งผลทำให้วิถีชีวิตของผู้คนเริ่มเปลี่ยนแปลงโดยค่อยๆ เปลี่ยนจากระบบแอนะล็อกมาสู่โลกดิจิทัลมากขึ้น เช่น การเข้ามาของอินเทอร์เน็ต ปี พ.ศ. 2530 ในประเทศไทยเป็นครั้งแรกแต่เป็นเพียงการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ระหว่างมหาวิทยาลัยเท่านั้น มีชื่อเรียกว่า แคมปัส เน็ตเวิร์ค (Campus Network) และต่อมาในปี พ.ศ. 2535 เครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้รับการพัฒนาจนสามารถใช้งานได้ตลอด 24 ชั่วโมง และในอีกสามปีต่อมาประเทศไทยได้มีการเปิดให้บริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเชิงพาณิชย์ ซึ่งการเปิดให้บริการในครั้งนั้นมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ หรือที่เรียกว่า อีเมล (E-mail) แทนการส่งจดหมายผ่านไปรษณีย์แบบเดิม เนื่องจากการส่งอีเมลนั้นมีความสะดวกรวดเร็ว และสามารถใช้งานได้ตลอดเวลาด้วยการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต นอกจากนั้นยังมีบริการในด้านการค้นหาข้อมูลจากทั่วทุกมุมโลกที่หลากหลายรูปแบบผ่านการเข้าเว็บ หรือที่เรียกว่า เวิลด์ไวด์เว็บ (WWW.) ซึ่งทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนเปิดกว้างมากขึ้น สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในหลากหลายรูปแบบได้ง่ายขึ้น แต่อย่างไรก็ตามเว็บไซต์ในยุคเริ่มแรกนั้นผู้อ่านจะยังไม่สามารถพิมพ์โต้ตอบกับผู้เขียนเนื้อหาได้ แต่ในปัจจุบันมีการพัฒนาเว็บไซต์ให้สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผลให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและความต้องการของผู้ใช้งาน

ดิจิทัล 2.0 (Digital 2.0) เป็นยุคที่มีการใช้งานอินเทอร์เน็ตอย่างแพร่หลายจนทำให้ผู้คนเริ่มคุ้นเคยกับการใช้งานอินเทอร์เน็ตในชีวิตประจำวัน ทำให้เกิดการสร้างและพัฒนาเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) เสิร์ช เอนจิน (Search engine) ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารบนโลกออนไลน์มากขึ้น ผู้ใช้งานสามารถแบ่งปันข้อมูลส่วนตัว ประสบการณ์ หรือเรื่องราวผ่านทางหน้าเว็บไซต์ต่างๆ ที่เปิดให้บริการบนโลกออนไลน์ ซึ่งจะแตกต่างจากเว็บไซต์ในยุคดิจิทัล 1.0 ตรงที่โซเชียลมีเดียจะมีรูปแบบการใช้งานแบบการสื่อสารสองทาง คือ ผู้ใช้งานทั้งผู้เขียน

และผู้อ่านสามารถสื่อสารถึงกัน แสดงความคิดเห็นต่างๆ ได้ และนอกจากนั้นยังเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสมาร์ตโฟนขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการดำเนินชีวิตของผู้คนที่เปลี่ยนแปลงไป บริษัทแอปเปิลได้ทำการเปิดตัวไอโฟนในปี พ.ศ. 2550 เป็นเทคโนโลยีที่สร้างความตื่นตาตื่นใจให้กับชาวโลกเป็นอย่างมากด้วยรูปลักษณ์ที่โดดเด่น การใช้งานที่แตกต่างจากโทรศัพท์มือถือในตลาดทั้งหมด ซึ่งจากการเปิดตัวไอโฟนนั้นทำให้เกิดกระแสการพัฒนาแอปพลิเคชันต่างๆ บนมือถือจนถึงทุกวันนี้

ดิจิทัล 3.0 (Digital 3.0) เป็นยุคของคลังข้อมูลที่มีปริมาณมหาศาลหรือที่เรียกว่าข้อมูลมหัต บิ๊กดาต้า (Big data) คือ คลังเก็บข้อมูลขนาดใหญ่ที่สามารถช่วยให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลจำนวนมากและหลากหลายรูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยเทคนิคหรือเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยเพื่อนำไปประกอบการวางแผนและการตัดสินใจให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคให้มากที่สุด ทั้งนี้บิ๊กดาต้ายังสามารถช่วยลดระยะเวลาในการดำเนินงานและสามารถช่วยลดต้นทุนได้ เมื่อองค์กรนำบิ๊กดาต้าไปประยุกต์ใช้จะช่วยทำให้สามารถเข้าใจความต้องการของลูกค้ามากขึ้น สามารถวิเคราะห์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถนำมาเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจหรือประกอบการวางแผนต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงเล็งเห็นถึงประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค และเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขัน แต่อย่างไรก็ตามในการเก็บข้อมูลปริมาณมหาศาลเหล่านั้นจำเป็นต้องมีระบบ คลาวด์ คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) เป็นตัวช่วยในการเก็บข้อมูล ประมวลผลและสามารถใช้งานได้โดยไม่มีการจำกัดสถานที่และเวลา

ดิจิทัล 4.0 (digital 4.0) เป็นยุคปัจจุบันที่ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนไปอย่างสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การทำงาน การศึกษา ธุรกิจในรูปแบบใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตและความต้องการของผู้บริโภค อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ สามารถสื่อสารและทำงานได้อย่างอัตโนมัติผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรือเรียกว่าอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoT) ซึ่งทำให้ผู้คนสามารถควบคุม สั่งการ ใช้งาน อุปกรณ์ต่างๆ ผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ เทคโนโลยีดิจิทัลที่ควบคู่มากับการทำงานของอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่งคือ เทคโนโลยีที่เรียกว่า ปัญญาประดิษฐ์ หรือที่เรียกว่า เอไอ (Artificial Intelligence: AI) เอไอ คือ เทคโนโลยีดิจิทัลที่ออกแบบให้มีระบบการทำงานเหมือนสมองของมนุษย์ที่สามารถคิด วิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจจากบิ๊กดาต้า เอไวจึงมีการประมวลผลที่รวดเร็วและแม่นยำอย่างมาก ปัจจุบันเอไอเข้ามามีบทบาทกับชีวิตประจำวันของเรา และยังมีการใช้งานอย่างแพร่หลายในหลายองค์กรรอบตัวของเรา เช่น ระบบการจดจำปลดล็อกโทรศัพท์มือถือจากใบหน้า การจำแนกเสียงการสั่งงานบนอุปกรณ์ต่างๆ รวมไปถึงระบบคาดการณ์เส้นทางจราจรแบบเรียลไทม์บน

แอปพลิเคชัน กูเกิล แมพ (Google Map) เป็นต้น อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่งและเทคโนโลยีเอไอได้ช่วยอำนวยความสะดวกอย่างมากให้กับชีวิตประจำวันของผู้คนและองค์กรต่างๆ มากมาย

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้ให้ความหมายของยุคเทคโนโลยีหรือ ยุคดิจิทัล ไว้ว่า เป็นยุคที่ความฉลาดของเทคโนโลยีจะทำให้อุปกรณ์ต่างๆ สื่อสารและทำงานกันเองได้อย่างอัตโนมัติ ซึ่งเทคโนโลยีในอดีตเปรียบเสมือนเป็นแขน ขา ให้แก่มนุษย์ เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก หยิบจับ คำนวณ ประมวลผลให้มนุษย์ มีแขน ขา แต่ไม่มีสมองเป็นของตัวเองในยุค 4.0 เทคโนโลยีถูกนำมาพัฒนาต่อยอดเพื่อลดบทบาทของมนุษย์ และเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิด เพื่อข้ามขีดจำกัด สร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ๆ โดยจะใช้ชื่อยุคนี้ว่าเป็นยุค Machineto-Machine

เพ็ญพิมล คงมนต์ (2561) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล คือ สังคมยุคดิจิทัล เป็นสังคมที่สื่อและเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต ช่วยให้ผู้คนในสังคมมีความสะดวกในการติดต่อสื่อสารและสืบค้นข้อมูล สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้ทุกที่ ทุกเวลา ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยสูงอายุ คนร่วมสมัยในยุคดิจิทัลจึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยี ต้องพัฒนาความรู้และการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อนำสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง การเรียนรู้สิ่งใหม่ไม่หยุดนิ่งแล้วประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้การทำงานในอนาคตย่อมประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน

วรพล พรพาณิชย์ (2561) ให้ความหมายของยุคดิจิทัล คือ การเปลี่ยนแปลงแนวความคิด และนำเทคโนโลยีมาใช้ในธุรกิจในยุคดิจิทัล ตั้งแต่การวางรากฐาน เป้าหมาย ไปจนถึงการดำเนินธุรกิจ และส่งต่อคุณค่าให้แก่ผู้บริโภค ไม่เพียงแต่ภาคการปฏิบัติที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่เท่านั้น แต่สิ่งนี้รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมที่องค์กรและบุคลากรทุกภาคส่วน ตั้งแต่ผู้บริหารไปจนถึงพนักงานตำแหน่งล่างสุดจะต้องมีส่วนร่วมในการปรับตัวไปสู่ยุค 4.0 นี้ด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มศักยภาพให้องค์กรสามารถแข่งขันในยุคที่มีการต่อสู้กันอย่างดุเดือดได้

พระมหาพงษ์สินธ์ ธีรจิตโต (2564) ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคสมัยที่ภาครัฐมีแผนการพัฒนาในระดับประเทศ ที่สอดคล้องกันระหว่างทุกหน่วยงานรัฐบาล เศรษฐกิจ ชุมชน สิ่งแวดล้อม การศึกษา มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยเพื่อการพัฒนาในมิติต่างๆ ให้เกิดต้นทุนที่ลดลง เช่น การสื่อสารสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ในโลกที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว

ภัทรา จรรยาธรรม (2564) ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาหนึ่งที่วิวัฒนาการของเทคโนโลยีเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ และช่วยให้การดำเนินชีวิตประจำวันมีความสะดวกสบายมากขึ้น จนส่งผลให้วิถีชีวิต เศรษฐกิจ สังคม ธุรกิจ และการศึกษาเปลี่ยนไป

ศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต (2565) ยุคดิจิทัล หมายถึง เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมาเพื่อช่วยให้ชีวิตของผู้คนสะดวกสบายยิ่งขึ้น และสนองความต้องการของมนุษย์ในรูปแบบใหม่ๆ

อีกด้วย โดยสิ่งที่คุณส่วนมากเข้าถึงและใช้กันเป็นประจำในชีวิตประจำวันก็คือ โซเชียลมีเดีย (Social Media) โซเชียลมีเดียนี้มีลักษณะเป็นกลุ่มสังคมบนโลกออนไลน์ ที่มีหน้าที่เป็นแหล่งสื่อสารใหม่

วารุณี ภาวรงค์ (2566) ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคม ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลมากขึ้น เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ได้อย่างมากมาย ทำให้สะดวกสบายในการเรียนรู้เพิ่มศักยภาพในการใช้ความคิดสร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ใหม่ได้เป็นอย่างดี

ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคสมัยที่หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องมีแผนการพัฒนารัฐบาลให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาในระดับประเทศที่สอดคล้องกัน โดยอาศัยข้อมูลดิจิทัลเพื่อสร้างบริการของรัฐในรูปแบบใหม่ผ่านเทคโนโลยี Mobile Social Cloud Technology ใน ยุคอินเทอร์เน็ต โดยมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1) Reintegration การบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการกำกับควบคุมการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

2) Needs-based holism การปรับปรุงองค์กรภาครัฐเพื่อให้เกิดการให้บริการสาธารณะ ที่ให้ความสำคัญต่อการนำความต้องการของพลังพลเมืองมาเป็นศูนย์กลาง

3) Digitalization การใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการนำระบบบริหารสารสนเทศมาใช้ รวมถึงการให้ความสำคัญต่อการสื่อสารผ่านทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งจะเข้ามาแทนที่วิธีการทำงานแบบเดิม คนไทยนั้นมีชีวิตผูกติดกับดิจิทัลมานานแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการใช้อินเทอร์เน็ต ซื้อขายออนไลน์ อีคอมเมิร์ซ ทำธุรกรรมการเงินผ่านแอปพลิเคชัน การสื่อสาร แต่เพียงเท่านี้ยังไม่พอที่จะพาสังคมไทยเข้าสู่ยุคดิจิทัล 4.0

สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวกับกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา

1.1.2 การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล

ปิยะนุช บัวชุม (2561) กล่าวว่า การบริหารบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวอย่างการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานบุคคล เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ทำแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารระหว่างกันในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เช่น อีเมลหรือโทรศัพท์เคลื่อนที่ และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรมบุคลากร เช่น

การใช้ PowerPoint Website ฯลฯ การใช้เว็บไซต์ของโรงเรียนในการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรทราบ การใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการสื่อสาร กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรอื่นๆ หรือนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร การจัดทำระบบข้อมูล ทะเบียนประวัติบุคลากร การจัดทำสถิติเลื่อนขั้นเงินเดือน สถิติการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร การบันทึกและรายงานผลการปฏิบัติงาน บันทึกการขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ บันทึกแนวปฏิบัติเรื่องวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การพัฒนาบุคลากรในการใช้คอมพิวเตอร์อย่างต่อเนื่อง

พระพิทักษ์ จันทโร (2566) การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล หมายถึง การนำเสนอเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมต่างๆ มาประยุกต์ใช้และอำนวยความสะดวกในการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

มลฤดี เฟื่องสง่า (2566) การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล หมายถึง การสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศออนไลน์เพื่อใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง และสรรหาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบสามารถตรวจสอบได้ รวมไปถึงการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น จัดทำระบบข้อมูลบุคลากร การใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์ปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร จัดทำแผนการพัฒนา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร เป็นต้น

รัตติยา โฉมเฉลา (2567) การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล การคัดเลือก สรรหา การพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร โดยการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบ

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานและเพื่อช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรในขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ได้ให้ความหมายและอธิบายอำนาจหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1) บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ

2) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

3) เป็นผู้แทนของสถานศึกษา หรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ

4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

5) อำนาจในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

สุนิรัตน์ จันทรานวัฒน์กุล (2561) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดขึ้น

ศุภมาส วิสัยนาม (2560) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมมือกันเพื่อปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ

อัจฉรา จงดี (2560) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของ

สังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การใช้ทรัพยากรและกระบวนการบริหารที่สอดคล้อง และเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

วรศรา บุญธรรม (2560) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การ ดำเนินการของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป อาศัยความร่วมมือกันของสมาชิกภายในสถานศึกษา โดยใช้ กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผล ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

บุญส่ง กรุงชาติ (2561) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ในงาน ทั้ง 4 งาน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ การนำหลักการทฤษฎีมาใช้ในการ บริหารสถานศึกษา

วรพร บุญมี (2563) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันจัดกิจกรรมอย่างมีระบบระเบียบ ตามกระบวนการทำงานของ สถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามที่ กำหนด บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ค้นหาความสามารถของ ตนเองตามความถนัดและความสนใจ

Hoy and Miskel (2001) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหาร บุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้ และพึงยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

Jesse (1999) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานที่ เป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำเพื่อการอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับงานสอนนักเรียนที่เข้ามารับการศึกษา ในสถาบันการศึกษา

Good (1983) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการในโรงเรียน ทั้งการบริหารธุรกิจภายในโรงเรียน และการ ดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน โดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถ บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือ หลักการต่างๆ

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) กล่าวว่า การให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง สถานศึกษาต่างๆ จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวร และมุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

อนุชิต สุขกลี (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่างๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Campbell et al. (1983) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ดังนี้

- 1) การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในการพัฒนาเป้าหมายและนโยบายสถานศึกษา
- 2) การบริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้มีการพัฒนาโครงการต่างๆ เพื่อช่วยให้เป้าหมายของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ
- 3) การบริหารสถานศึกษาช่วยกำหนดวิธีการและประสานงานในการนำโครงการไปปฏิบัติ
- 4) การบริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนโครงการให้ประสบความสำเร็จ

Sergiovanni and Carver (1980) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อโครงสร้าง กระบวนการ วิธีการทำงานของครูผู้สอนนักเรียน เนื้อหาสาระของหลักสูตร อีกทั้งส่งผลให้การปฏิบัติการกิจของกลุ่มประสบความสำเร็จและมีการพัฒนา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา และชุมชน เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพ

2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

- 1) ทฤษฎีระบบราชการ “Burcaucracy” ทฤษฎีระบบราชการ “Bureaucracy” ของ Max Weber เป็นนักทฤษฎีองค์การชาวเยอรมัน ซึ่งอธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการครอบงำ (Domination) โดยเขาเห็นว่า ผู้นำหรือนักบริหารจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้ ขึ้นอยู่กับการที่

ผู้ได้บังคับบัญชายินยอมที่จะปฏิบัติตาม และจะต้องมีระบบการบริหารมาดำเนินการให้คำสั่งมีผลบังคับให้ได้อำนาจการปกครองบังคับ

- (1) การปกครองหรือการครอบงำโดยอาศัยจารีตประเพณี
- (2) การปกครองหรือการครอบงำโดยใช้บารมี
- (3) การปกครองหรือการครอบงำโดยวิธีกฎหมายและการมีเหตุผล
- (4) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาลักษณะ
- (5) มีการควบคุมกันโดยการแบ่งลำดับชั้นของการบังคับบัญชา
- (6) การปฏิบัติงานทุกขั้นตอนเป็นไปตามกฎ/ระเบียบ
- (7) การจัดคนที่มีความรู้ความชำนาญเข้าด้วยกัน
- (8) การบริหารงานโดยไม่อาศัยเรื่องส่วนตัว
- (9) เน้นการยึดถือความสามารถทางวิชาการ
- (10) การเน้นความสำคัญของการพัฒนาบุคคล
- (11) แยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากตัวองค์กร

แนวคิดระบบราชการ (bureaucracy) จะทำหน้าที่เป็นกลไกการบริหารของกลุ่มชน โดยผู้นำจะใช้อำนาจที่มีอยู่ตามกฎหมายปกครองบังคับบัญชาโดยผ่านระบบราชการ องค์การแบบระบบราชการตามแนวคิดของ Max Weber จะประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ 7 ประการ ดังนี้

(1) หลักลำดับชั้น (hierarchy) หลักการนี้มีเป้าหมายที่จะทำให้องค์การต้องอยู่ภายใต้การควบคุม โดยเชื่อว่าการบริหารที่มีลำดับชั้นจะทำให้ระบบการสั่งการและการควบคุมมีความรัดกุม ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารที่เน้นกฎเกณฑ์และขั้นตอนมีความเหมาะสมในช่วงศตวรรษที่ 19-20 แต่เมื่อสถานการณ์โลกเปลี่ยนไปการบริหารตามลำดับชั้นจึงเริ่มมีปัญหา เพราะการทำงานในปัจจุบันต้องการความรวดเร็ว คนต้องการเสรีภาพมากขึ้นประชาชนต้องการบริการที่สะดวกรวดเร็ว แต่ในองค์การขนาดใหญ่ที่ใช้ระบบราชการมีคนจำนวนมาก แต่มากกว่าครึ่งจะอยู่ในตำแหน่งระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน กว่าจะตัดสินใจงานสำคัญๆ ต้องรอให้ผู้บริหาร 7-8 คน เห็นอนุมัติตามขั้นตอน และยังมีกฎเกณฑ์มากมาย ส่วนพนักงาน (ข้าราชการ) ระดับล่างจำนวนมากทั้งหมดมีหน้าที่ทำงานเอกสาร โดยการตรวจบันทึกของคนอื่นแล้วเขียนบันทึกส่งให้เจ้านาย คำบันทึกหรือรายงานเต็มไปด้วยศัพท์อันหรูหรา นอกจากนี้ยังมีฝ่ายวางแผน ฝ่ายวิชาการ เป็นผู้จัดทำแผนยุทธศาสตร์หน้าปึกใหญ่ให้เจ้านาย

การที่ผู้นำคิดว่า วิธีการบริหารองค์การขนาดใหญ่ คือ เผด็จการ ถือเป็นความเชื่อที่ผิดมาก เพราะผู้บริหารสูงสุดไม่ได้รู้คำตอบได้ทุกเรื่อง แต่ควรมองหาคำตอบที่ดีถูกต้องจากผู้อื่นด้วยการลดขั้นตอน ลดลำดับชั้นของการสั่งการออกไป ในขณะที่รักษาความสามารถในการควบคุมที่จำเป็นไว้

โดยการตัดขั้นตอนของผู้บริหารที่ไม่เพิ่มมูลค่าให้กับงานออก เพื่อจัดการที่เป็นแนวราบมากขึ้น และทำให้คนที่ทำงานในระดับรองๆ ลงมา สามารถควบคุมดูแลและรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเอง

(2) ความสำนึกแห่งความรับผิดชอบ (responsibility) เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีความสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตนความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบต่อการกระทำใดๆ (responsibility) ที่ตนได้กระทำลงไป และความพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบโดยผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลาด้วยอำนาจ (authority) หมายถึง ความสามารถในการสั่งการ บังคับบัญชา หรือกระทำการใดๆ เพื่อให้มีการดำเนินการ หรือปฏิบัติการต่างๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมา

(2.1) อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ได้มาอย่างเป็นทางการตามตำแหน่ง

(2.2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องมีความสมดุลกันเสมอ

(2.3) การได้มาซึ่งอำนาจในทัศนะของ Max Weber คือ การได้อำนาจมาตามกฎหมาย (legal authority)

(2.4) ภาระหน้าที่ (duty) หมายถึง การปฏิบัติงานที่การงานที่ถูกกำหนด หรือได้รับ

(3) หลักแห่งความสมเหตุสมผล (rationality) ความถูกต้องเหมาะสมของแนวปฏิบัติที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ (effective) การทำงานหรือการดำเนินกิจการใดๆ ที่สามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพ (efficiency) ความสามารถในการที่จะใช้ทรัพยากรบริหารต่างๆ ที่มีอยู่ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เวลาไปในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานนั้นได้มากที่สุดประหยัด (economic) ความสามารถในการที่จะประหยัดทรัพยากรบริหาร แต่สามารถที่จะให้บริการหรือผลิตออกมาให้ได้ระดับเดิม การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การ อาจทำได้ 2 วิธี คือ

(3.1) การวัดผลการปฏิบัติงานในลักษณะที่เรียกว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) จะเป็นการกำหนดขอบเขต หรือขนาดที่องค์การต้องการบรรลุผลสำเร็จไว้ แล้วมีการประเมินผลหลังจากที่มีการปฏิบัติแล้วว่าสามารถดำเนินการให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าสำเร็จถือว่าบรรลุเป้าหมาย หรือมีประสิทธิภาพ (where)

(3.2) การวัดประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ระดับที่องค์การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ เป็นการวัดผลในทางเศรษฐศาสตร์ มีการวัดต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิตที่ได้ เป็นการวัดว่าองค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร (how)

(4) หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ (achievement orientation)

(4.1) การปฏิบัติงานใดๆ จะต้องมุ่งสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การเสมอ (ประสิทธิผล)

ประสิทธิผล หรือผลสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยอย่างน้อย 3 อย่าง คือ

(4.1.1) เจ้าหน้าที่ต้องมีหลักการและวิธีการในการตัดสินใจเลือกหนทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยถือหลักประสิทธิภาพ หรือหลักประหยัด

หลักประสิทธิภาพ (efficiency)

(4.1.2) ในระหว่างทางเลือกหลายๆ ทางที่จะต้องใช้จ่ายเงินเท่ากัน ควรเลือกทางเลือกที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

(4.1.3) ถ้ามีทางเลือกที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลได้เท่าๆ กันหลายทางเลือก ควรเลือกทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

(4.2) ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน

(4.3) การบริหารจะได้รับประสิทธิผลสูงสุดต่อเมื่อมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เหมาะสมกับลักษณะงาน สถานที่ ช่วงเวลา สภาพแวดล้อมในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเป้าหมายหรือผลสำเร็จที่ต้องการ

(5) หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือการมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) ลักษณะทางโครงสร้างขององค์การแบบระบบราชการ ต้องมีการแบ่งงาน และจัดแผนงานหรือจัดส่วนงาน (departmentation) ขึ้นมา เพราะภารกิจการทำงานขององค์การขนาดใหญ่มีจำนวนมาก จึงต้องมีการแบ่งงานที่ต้องทำออกเป็นส่วนๆ แล้วหน่วยงานมารองรับการจัดส่วนงานอาจยึดหลักการจัดองค์การได้หลายรูปแบบ คือ

(5.1) การแบ่งส่วนงานตามพื้นที่ เป็นการแบ่งงานโดยการกำหนดพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีการกำหนดภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ที่องค์กรต้องบริหารจัดการไว้ด้วย เช่น การแบ่งพื้นที่การบริหารราชการออกเป็น จังหวัด อำเภอ อ.บ.จ. อ.บ.ต. เทศบาล

(5.1.1) การแบ่งงานตามหน้าที่ หรือภารกิจที่องค์กรจะต้องปฏิบัติจัดทำ เช่น การจัดแบ่งงานของกระทรวงต่างๆ เช่น กระทรวงกลาโหม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการคลัง

(5.1.2) การแบ่งงานตามลูกค้า หรือผู้รับบริการ เช่น การแบ่งโรงพยาบาลออกเป็น โรงพยาบาลเด็ก โรงพยาบาลหญิง โรงพยาบาลสงฆ์

(5.1.3) การแบ่งงานตามขั้นตอนหรือกระบวนการทำงาน โดยคำนึงว่างานที่จะทำได้สามารถแบ่งออกเป็นกี่ขั้นตอน อะไรบ้าง แล้วกำหนดหน่วยงานมารองรับ

(6) หลักระเบียบวินัย (discipline) ต้องมีการกำหนดระเบียบ วินัย และบทลงโทษขึ้นมาเพื่อเป็นกลไกการควบคุมความประพฤติของสมาชิกทุกคนในองค์การ

(7) ความเป็นวิชาชีพ (Professionalization)

(7.1) ผู้ปฏิบัติงานในองค์การราชการ ถือเป็นอาชีพอย่างหนึ่งและต้องปฏิบัติงานเต็มเวลา

(7.2) ความเป็นวิชาชีพ “รับราชการ” นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนตัวบทกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของตนด้วยความสำเร็จของระบบราชการในอดีตเกือบ 100 ปี ที่ผ่านมา

(7.3) มีวิธีการจัดองค์การที่มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ตั้งอยู่บนหลักการของความสมเหตุสมผล

(7.4) มีการใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา มีการแบ่งงานตามหลักความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้ระบบราชการสามารถทำงานที่มีขนาดใหญ่ และสลับซับซ้อนได้อย่างดี

(7.5) ระบบราชการพัฒนาและใช้มาในช่วงที่สังคมยังเดินไปอย่างช้าๆ และเพิ่งปรับเปลี่ยนมาจากสังคมศักดินา ประชาชนยังไม่ตื่นตัวในเรื่องสิทธิเสรีภาพ

(7.6) ผู้มีอำนาจในระดับสูงยังเป็นผู้มีข้อมูลที่มากพอต่อการตัดสินใจได้ดีกว่าคนในระดับล่าง หรือประชาชนทั่วไป

(7.7) คนส่วนใหญ่ยังมีความจำเป็นและต้องการบริการสาธารณะจากรัฐเหมือนกัน เช่น บริการทางด้านการรักษาพยาบาล การศึกษา สาธารณูปโภคต่างๆ องค์การภาครัฐที่บริหารแบบระบบราชการ จึงสามารถดำเนินงานได้อย่างไม่มีปัญหามากนัก

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ลำดับ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ลำดับ ของมาสโลว์ เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยา มนุษยนิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญสำคัญที่สุด ซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ เขามีความเชื่อว่ามนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการ พฤติกรรมของคนเรานั้นไปสู่การตอบสนองความพอใจ มาสโลว์ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ได้แก่

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

4) ความต้องการยกย่องชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง

5) ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและความสำเร็จของชีวิต (Self - Actualization Needs) (ความต้องการความสำเร็จความสมหวังในชีวิต) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริงเพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม มาสโลว์ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการมนุษย์ไว้ ดังนี้

(5.1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ

(5.2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะ ไม่เป็นสิ่งสูงใจของพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป

(5.3) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่

ทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ของ Henri Fayol เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational management theory) หรือถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เขาเชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และเขาสนใจที่จะศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial activities) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 5 อย่าง คือ

- 1) การวางแผน (Planning)
- 2) การจัดองค์การ (Organizing)
- 3) การบังคับบัญชา หรือการสั่งการ (Commanding)
- 4) การประสานงาน (Coordinating)
- 5) การควบคุม (Controlling)

Henri Fayol เป็นนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์การของรัฐขนาดใหญ่ ได้นำเสนอหลักการที่เขาเรียกว่า หลักการจัดการ 14 ประการ (Fayol's Fourteen Principles of Management) ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1) การจัดแบ่งงาน (division of work) หลักการคือ การทำให้คนจำนวนมากที่ต้องมาทำงานร่วมกันได้มีการจัดแบ่งหน้าที่ตามความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษของแต่ละคนเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) การมีอำนาจหน้าที่ (authority) ผู้จัดการต้องสามารถออกคำสั่งได้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้คำสั่งที่ออกไปนั้นมีความถูกต้องและเกิดความรับผิดชอบคู่กันไป เมื่อใดที่มีการใช้อำนาจหน้าที่ เมื่อนั้นความรับผิดชอบก็ต้องติดตามไปด้วย

3) ความมีวินัย (discipline) ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานต้องเชื่อฟัง และเคารพกฎเกณฑ์ขององค์การ การที่คนจะมีวินัยที่ดีนั้นเกิดจากความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจที่ชัดเจนระหว่างฝ่ายจัดการและคนทำงาน ทั้งนี้เมื่อมีการทำผิดกฎระเบียบขององค์การก็จะมีผลทำให้ได้รับโทษ

4) เอกภาพของสายบังคับบัญชา (unity of command) พนักงาน หรือลูกจ้างทุกคนจะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว สายบังคับบัญชาจะมีลักษณะเป็นทอดๆ ไป แต่ละคนจะรู้ว่าใครคือเจ้านายของตน

5) เอกภาพในทิศทาง (unity of direction) แต่ละคนในกลุ่มกิจกรรมขององค์การจะมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน รับแผนเดียว และจากหัวหน้าเดียว

6) ผลประโยชน์ของหมู่คณะจะต้องเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว (Subordination of Interests to the General Interests) คนที่เข้ามาทำงานในองค์การนั้นจะต้องยอมรับผลประโยชน์ขององค์การจะต้องมาเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว

7) มีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (remuneration) คนงานแม้จะต้องเห็นผลประโยชน์ขององค์การเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว แต่องค์การก็ต้องทำหน้าที่จัดระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมแก่ความสามารถและเป็นไปอย่างยุติธรรม

8) ระบบการรวมศูนย์ (centralization) การรวมศูนย์ในที่นี้หมายถึง ระดับของการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนในการตัดสินใจอย่างไร การจะกระจายอำนาจ หรือรวมอำนาจเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ประเด็นจะอยู่ที่ว่าทำไมจึงจะรวมศูนย์ได้ในแต่ละกรณี แนวคิดนี้มองเห็นความจำเป็นขององค์การที่ต้องมีศูนย์รวมอำนาจ

9) สายบังคับบัญชา (scalar chain) หมายถึง สายบังคับบัญชาจากระดับสูงลงมาสู่ระดับต่ำสุด สายการสื่อสารติดต่อจะเป็นไปตามนี้ คือ จะเป็นไปตามระดับชั้น อย่างไรก็ตามถ้าสายการบังคับบัญชาก่อให้เกิดการเสียเวลาล่าช้าก็ให้มีการข้ามชั้นตอนได้ และทั้งนี้ต้องเป็นข้อตกลงระหว่างส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

10) ความเป็นระบบระเบียบ (order) หมายถึง คนก็ดี หรือวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลายก็ดี จะอยู่ในที่อันเหมาะสมในเวลาอันเหมาะสม ความเป็นระบบระเบียบนี้ในส่วนหนึ่ง หมายความว่า ถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น คนงานป่วย ลางาน ก็สามารถทดแทนได้ เพราะมีความเป็นระบบทำให้รู้งานกัน

11) ความเท่าเทียมกัน (equity) ในที่นี้ผู้เป็นหัวหน้าจะต้องมีการตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตา และยุติธรรม การใช้อำนาจของผู้บริหารจะเป็นไปด้วยหลักการ มิใช่จะทำอะไรได้ตามใจ

12) ความมั่นคง และสามัญฐานของบุคลากร (stability of tenure of personnel) ทั้งนี้โดยมองว่า การที่มีคนเปลี่ยนงานบ่อยๆ นั้นจะทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารควรวางแผนงานให้สามารถมีการทดแทนกำลังคนกันได้เมื่อมีตำแหน่งว่างลง

13) การริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทำงานออกมาได้ในระดับที่สูง

14) วิญญาณแห่งหมู่คณะ (esprit de corps) การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความราบรื่น และความเป็นปึกแผ่น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดย Frederick Herzberg ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจของคน เขาได้ศึกษาโดยการสัมภาษณ์พนักงานในเรื่องของความพึงพอใจจากการทำงาน และทำให้เขาได้ผลสรุปว่า แรงจูงใจของมนุษย์จะประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยภายนอก หรือเรียกว่า Hygiene Factors
- 2) ปัจจัยภายใน หรือ Motivation Factors

โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ปัจจัยภายนอก (Hygiene Factors) ได้แก่
 - (1.1) นโยบายขององค์กร
 - (1.2) การบังคับบัญชา
 - (1.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
 - (1.4) สภาพแวดล้อม/เงื่อนไขในการทำงาน
 - (1.5) ค่าจ้าง/เงินเดือน/สวัสดิการ
 - (1.6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2) ปัจจัยภายใน (Motivation Factors) ได้แก่
 - (2.1) การทำงานบรรลุผลสำเร็จ
 - (2.2) การได้รับการยอมรับ

(2.3) ทำงานได้ด้วยตนเอง

(2.4) ความรับผิดชอบ

(2.5) ความก้าวหน้าในงาน

(2.6) การเจริญเติบโต

ปัจจัยภายนอกนั้นจะเป็นแรงจูงใจที่ตอบสนองต่อความต้องการภายนอกของคน ส่วนปัจจัยภายในจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อคนมากกว่าปัจจัยภายนอก หรือพูดให้ง่ายๆ ก็ต้องบอกว่า ปัจจัยภายนอกจะทำให้คนพึงพอใจได้ในเบื้องต้นและจะมีผลต่อคนอยู่ไม่นานนัก ส่วนปัจจัยภายในจะก่อให้เกิดแรงจูงใจกับคนอยู่ได้นานกว่าปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ที่ประกอบด้วย การที่คนทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานหรือคนรอบข้าง การที่ได้ทำงานอย่างเป็นตัวของตัวเอง การที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองทำอยู่ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการเจริญเติบโตในวุฒิภาวะส่วนตัวขึ้นไปเรื่อยๆ นั้น จะทำให้คนเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป เพราะสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะตอบสนองความต้องการใจจิตใจของคน และเป็นแรงจูงใจคนให้ทำงานได้ดีกว่าปัจจัยภายนอก นอกจากนี้ Herzberg ยังบอกอีกว่า

1) องค์กรควรจะให้คนทำงานที่ท้าทายอย่างเต็มความสามารถ

2) พนักงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถจะต้องได้รับการเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น

3) หากงานไม่มีความท้าทาย และไม่ทำให้คนทำงานได้อย่างเต็มความสามารถแล้ว จะเกิดปัญหาในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์

ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ของ Rederick W. Taylor

Taylor ได้ชื่อว่า เป็นบิดาแห่งการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ปรัชญาการบริหารของ Taylor ได้แก่

1) ทำการศึกษางานแต่ละส่วนด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์และพัฒนาวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานแต่ละอย่าง

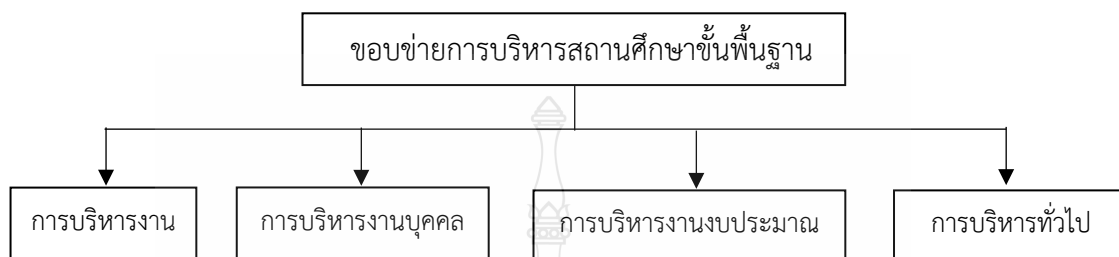
2) ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการคัดเลือกและการฝึกอบรมพนักงาน และมอบหมายความรับผิดชอบให้ทำงานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแต่ละคน

3) มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

4) แบ่งงานและความรับผิดชอบในงานเป็นส่วนต่างๆ

2.2.4 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ดังแผนภูมิที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ยึดกรอบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ได้แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) ใน 4 ด้าน ดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผลและการจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชนได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น

(2) เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายใน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

(3) เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

(4) เพื่อให้สถานศึกษาประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระหว่างสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวย องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง

โดยมีขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้

- (1) การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
- (2) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- (3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- (4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- (5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- (6) การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
- (7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- (8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- (9) การนิเทศการศึกษา
- (10) การแนะแนวการศึกษา
- (11) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและมาตรฐานการศึกษา
- (12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- (13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- (14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการให้แก่บุคลากร ครอบครัวย องค์กร

หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

- (15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- (16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- (17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วยขอบข่าย ดังนี้

- (1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

(1.1) ศึกษา วิเคราะห์ เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสาระแกนกลางของ กระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน

(1.2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

(1.3) จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

(1.4) นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

(1.5) นิเทศการใช้หลักสูตร

(1.6) ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

(1.7) ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

(2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

(2.1) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระแต่ละหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(2.2) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

(2.3) จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในทุกกลุ่มสาระโดยเน้นในเรื่อง การนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม

(2.4) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูตามความเหมาะสม

(3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

(3.1) กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล

(3.2) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรม

(3.3) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและการประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน

(3.4) จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

- (3.5) พัฒนาเครื่องมือและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน
- (4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- (4.1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา
- (4.2) ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มการเรียนรู้ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานงานวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น
- (5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- (5.1) ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ
- (5.2) ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน
- (5.3) จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ
- (5.4) ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาบุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น
- (5.5) การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- (6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- (6.1) สํารวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง
- (6.2) จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน
- (6.3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูให้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (7) การนิเทศการศึกษา
- (7.1) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

(7.2) มีการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

(7.3) ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

(7.4) ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ประสพการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือสร้างเครือข่าย การนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) การแนะแนวการศึกษา

(8.1) จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษาโดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

(8.2) ดำเนินแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

(8.3) ติดตามประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

(8.4) ประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสพการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในสถานศึกษา

(9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

(9.1) จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รับรองการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

(9.2) กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

(9.3) วางแผนการพัฒนาคูณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาดำเนินพัฒนางานตามแผนและติดตามตรวจสอบ ประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคูณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

(9.4) ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

(10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

(10.1) มีการศึกษา สำรวจความต้องการและสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

(10.2) จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิดและเทคนิคทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(10.3) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัวยุติธรรม และท้องถิ่น

(11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

(11.1) ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา และต่างเขตพื้นที่การศึกษา

(11.2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(12.1) สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการให้ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(12.2) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(12.3) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

จากการศึกษาข้อบ่งชี้ด้านการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ว่า การกำหนดแนวทางในการพัฒนางานวิชาการที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และแผนการจัดการเรียนรู้ กระตุ้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสนองตอบความแตกต่างระหว่างบุคคล กำหนดระเบียบการวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง เน้นการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลงานวิชาการ กระตุ้นให้บุคลากรดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนา

คุณภาพการเรียนการสอน จัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ และเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ออกสู่สาธารณะ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา

2) การบริหารงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องแคล่ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้และตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ

วัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณอย่างเป็นอิสระคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

(2) เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

(3) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการค่าน้ำพริกที่ได้รับอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

โดยมีขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้

(1) การจัดทำแผนการงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

(3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

(4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

(5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

(6) การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ

(7) การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

(8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

(9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

(10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(11) การวางแผนพัสดุ

(12) การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ที่ใช้เงินงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

(14) การจัดหาพัสดุ

(15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

(16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

(17) การเบิกเงินจากคลัง

(18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

(19) การนำเงินส่งคลัง

(20) การจัดทำบัญชีการเงิน

(21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

(22) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ประกอบด้วยขอบข่าย ดังนี้

(1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ

(1.1) การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา

(1.2) การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา

(1.3) การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

(2) การจัดสรรงบประมาณ

(2.1) การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา

(2.2) การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ

(2.3) การโอนเงินงบประมาณ

(3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

(3.1) การตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน

(3.2) การประเมินผลการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน

(4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

(4.1) การจัดทรัพยากร

(4.2) การระดมทรัพยากร

(4.3) การจัดการรายได้และผลประโยชน์

(4.4) กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

- (4.5) กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- (5) การบริหารการเงิน
 - (5.1) การเบิกจ่ายจากคลัง
 - (5.2) การรับเงิน
 - (5.3) การเก็บรักษาเงิน
 - (5.4) การจ่ายเงิน
 - (5.5) การนำเงินส่ง
- (6) การบริหารบัญชี
 - (6.1) การจัดทำบัญชีการเงิน
 - (6.2) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - (6.3) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- (7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - (7.1) การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - (7.2) การจัดหาพัสดุ
 - (7.3) การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง
 - (7.4) การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ จากการศึกษาขอบข่าย

ด้านการบริหารงานงบประมาณ สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี วางแผนการใช้งบประมาณที่สอดคล้องกับความเป็นของสถานศึกษา มีแผนการติดตาม ตรวจสอบการดำเนิน โครงการอย่างเป็นระบบ ยึดหลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จัดหาพัสดุให้ถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน กำหนดมาตรการการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างประหยัดคุ้มค่า มีกระบวนการในการควบคุม ตรวจสอบ การวิเคราะห์และการประเมินประสิทธิภาพของการใช้จ่าย งบประมาณและรายงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

3) การบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ และตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

โดยมีขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้

- (1) การวางแผนอัตรากำลัง
- (2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- (4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (6) การลาทุกประเภท
- (7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- (9) การสั่งพักราชการการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- (10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- (11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- (12) การออกจากราชการ
- (13) การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- (14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

- (15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- (17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- (18) การส่งเสริมวินัยคุณธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- (20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

- (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - (1.1) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน
 - (1.2) การกำหนดตำแหน่ง
 - (1.3) การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

- (2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- (2.1) ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบหมายจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
- (2.2) การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
- (2.3) การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (2.4) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ
- (2.5) การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง
- (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- (3.1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (3.2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (3.3) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
- (3.4) การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน
- (3.5) เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น
- (3.6) งานทะเบียนประวัติ
- (3.7) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- (3.8) การขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- (3.9) งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ การดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง
- (4) วินัยและการรักษาวินัย
- (4.1) กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
- (4.2) กรณีความผิดร้ายแรง
- (4.3) การอุทธรณ์
- (4.4) การร้องทุกข์
- (4.5) การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย
- (5) งานออกจากราชการ
- (5.1) การลาออกจากราชการ
- (5.2) การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- (5.3) การออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

- (5.4) การให้ออกจากราชการไว้มาก่อน
- (5.5) การให้ออกจากราชการ เพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน
- (5.6) กรณีมีมลทินมัวหมอง
- (5.7) กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

จากการศึกษาข้อบ่งชี้ด้านการบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่า ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการและจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความต้องการบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน รวมถึงเสนอความเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการรับย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเองตามความต้องการ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเองตามความต้องการ วางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตาม ความสามารถและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร และชี้แจงต่อประชาคมภายในสถานศึกษาดำเนินทางวินัยต่อบุคลากรที่กระทำผิดตามกระบวนการอย่างยุติธรรม พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยยึดหลักความเป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้และเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

4) การบริหารงานทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยทั้งนี้ให้เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดข้อบ่งชี้และภารกิจการบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อให้บริการสนับสนุนส่งเสริมประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (2) เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเจตคติที่ดีความเลื่อมใสศรัทธา และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

โดยมีขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้

- (1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- (2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- (3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- (4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- (5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- (6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- (7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- (8) การดำเนินงานธุรการ
- (9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- (10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- (11) การรับนักเรียน
- (12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- (13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
- (14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (15) การทัศนศึกษา
- (16) งานกิจการนักเรียน
- (17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- (18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- (19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น (ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- (20) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- (21) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป ดังนี้
- (1) การดำเนินงานธุรการ
- (2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (3) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- (4) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- (5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

- (6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - (7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
 - (8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - (9) การจัดทำสำมะโนครัว
 - (10) การรับนักเรียน
 - (11) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษา
 - (12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ
 - (13) การส่งเสริมกิจการนักเรียน
 - (14) การประชาสัมพันธ์
 - (15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 - (16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยอื่น
 - (17) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 - (18) งานบริการสาธารณะ
 - (19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น จากการศึกษาขอบข่ายด้านการบริหารงานทั่วไปสรุปได้ว่า เป็นการดำเนินงานโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องสนับสนุนการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ การพัฒนาภาคีเครือข่ายการศึกษาเพื่อสนับสนุนสถานศึกษา พัฒนาระบบการบริหารองค์กรให้มีคุณภาพ พัฒนาอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และที่สำคัญคือ การดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา และมีการประชาสัมพันธ์ผ่าน เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ของโรงเรียน เพื่อเผยแพร่กิจกรรม รางวัล ผลงาน ของนักเรียน ครู และสถานศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อชุมชน
- จากขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจรับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผน และเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ไตรรงค์ จันทะบาล (2563) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลในองค์กร หรือสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพื่อการบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัย สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษา

ธนุส เอียงราช (2563) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารโรงเรียน หรือกระบวนการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้ เห็นคุณค่าของบุคคล เพื่อให้การทำงานได้บรรลุเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรได้กำหนดไว้

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินกระบวนการตามนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร เป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจูงใจ การพัฒนา การกระตุ้น และการคงไว้ซึ่งผลสำเร็จในระดับสูงของแรงงานทั้งหมดในองค์กร รวมถึงการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคคล และเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติราชการ วินัย การรักษาวินัย และการออกจากราชการ บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติงานในองค์การ ตลอดจนการดำรงไว้ซึ่งการรักษา การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุขและพึงพอใจ

มุนาดียา วาบา (2560) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ว่าเป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อคัดสรรให้ได้ซึ่งคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานขององค์กรเข้ามาปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยองค์การจะต้องสร้างกระบวนการให้สามารถดึงดูด ดำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน หรืออาจจะสรุปถึงความหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การบริหารหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ ตั้งแต่การสรรหาบุคลากรการคัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การถึงโทษทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เป็นต้น อันเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นลูกโซ่

ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การสรรหา คัดเลือก การใช้ประโยชน์ การพัฒนา และการบำรุงรักษา เพื่อให้การดำเนินการกิจขององค์การได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

วัชรระ คณะทรง (2565) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถในการศึกษา และความรู้ ในการปฏิบัติงาน โดยเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง รูปแบบ แนวทางและกระบวนการในการบริหารคนภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายทางการศึกษา

Lunenburg and Allan (2000) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากรเริ่มตั้งแต่ด้านการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล การรักษาระเบียบวินัย การลาออกจากราชการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถ เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนา และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายได้นั้น ตามทฤษฎีองค์การได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญไว้ 2 ประการ คือ งาน และคน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญและเป็นหัวใจต่อการบริหารงาน งานเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่วิธีการดำเนินการที่จะให้ภารกิจสำเร็จได้ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ในการทำงานจึงต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและดำเนินการไปได้ด้วยดี

ไตรรงค์ จันทะบาล (2563) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงาน เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหาร เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด

ธนุส เที่ยงราช (2563) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงาน ตั้งแต่การให้บุคคลเข้ามาทำงาน การมอบหมายงาน การพัฒนาของบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะจะช่วยทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน พนักงานเข้าใจในหน้าที่ของตน เข้าใจองค์กรทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

อัจฉราพร สารสมศรี (2561) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานนั้นสิ่งที่สำคัญยิ่งที่ขาดไม่ได้คือ งาน และคน ซึ่งงานนั้นเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี แต่การที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จต้องมีคนที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญต่อหน่วยงานทุกหน่วยงานซึ่งขาดไม่ได้เลย

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร โดยจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้วางแผนงานดำเนินการใช้และการบริหารจัดการในแต่ละองค์กร กล่าวคือ ช่วยให้องค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนาองค์กรพนักงานคุณภาพ

ก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ ทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า ย่อมจะเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดี ต่อบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กรสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาหรือสภาพการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกิดขึ้น ความรู้ที่ศึกษาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้สามารถหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดดังกล่าวได้ สิ่งที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ ผู้บริหารควรมีเหตุผลและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้แก่ การวางแผนที่เหมาะสมการจัดแผนภูมิองค์กร และกำหนดสายการทำงานให้ชัดเจน รวมถึงการใช้การควบคุมด้วยความชำนาญ

ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารบุคคลมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่จะทำให้องค์การดำเนินกิจการได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา รวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร การบริหารงานบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าของประเทศชาติ หากองค์การใดไม่ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลจะทำให้งานด้านอื่นๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างไร้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ถ้าองค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ และขาดความขยัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การดำเนินกิจกรรมขององค์กรนั้นก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายไปได้

วนิดา เหลนบก (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เข้ามาร่วมทำงาน ซึ่งการบริหารบุคคลจะช่วยให้องค์กรได้บุคคลที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ เข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คืองานและคน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมายได้ตามแผนที่วางไว้ สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรมีการพัฒนาและประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้ในการวางแผนให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในองค์กร จึงจะทำให้งานสำเร็จ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจ มีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

2.3.3 กระบวนการบริหารงานบุคคล

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2560 ได้กำหนดกระบวนการในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครู 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและ

วิทยฐานะ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กำหนดขอบข่ายกำหนดกระบวนการการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - (1.1) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน
 - (1.2) การกำหนดตำแหน่ง
 - (1.3) การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - (2.1) ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบหมายจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
 - (2.2) การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
 - (2.3) การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - (2.4) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ
 - (2.5) การรักษาราชการแทนและรักษาราชการในตำแหน่ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - (3.1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - (3.2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - (3.3) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
 - (3.4) การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน
 - (3.5) เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น
 - (3.6) งานทะเบียนประวัติ
 - (3.7) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - (3.8) การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
 - (3.9) งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ การดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
 - (4.1) กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

- (4.2) กรณีความผิดร้ายแรง
 - (4.3) การอุทธรณ์
 - (4.4) การร้องทุกข์
 - (4.5) การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย
 - 5) งานออกจากราชการ
 - (5.1) การลาออกจากราชการ
 - (5.2) การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
 - (5.3) การออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป
 - (5.4) การให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - (5.5) การให้ออกจากราชการ เพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน
 - (5.6) กรณีมีมลทินมัวหมอง
 - (5.7) กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- สมาน อัสวภูมิ (2558) ได้อธิบายถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้
- 1) การวางแผนกำลังคนขององค์กร (Man Power Planning) เป็นการประมาณการอัตรากำลังของบุคลากรที่จำเป็นต้องมีเพื่อการดำเนินการตามแผนงาน ทั้งด้านจำนวนบุคคลและความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามแผนงาน ความต้องการ และทรัพยากรขององค์กร
 - 2) การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกระบวนการในการแสวงหาคนที่มีความรู้ความสามารถสมัครเข้าทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามแผนกำลังคนที่วางไว้
 - 3) การคัดเลือกบุคลากร (Selection) เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการสรรหา ซึ่งเป็นเพียงกระบวนการทางธุรการปกติขององค์กร โดยแนวทางในการคัดเลือกบุคคลนั้นมีอยู่ด้วยกัน 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการรับรู้เบื้องต้น การทดสอบงาน การสัมภาษณ์งาน การตรวจสอบภูมิหลังและข้อมูล การตรวจสอบสุขภาพ การสัมภาษณ์โดยหัวหน้างานขั้นต้น การสำรวจงาน และการตัดสินใจจ้างงาน
 - 4) การบรรจุแต่งตั้งและทดลองงาน (Placement and Induction) เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ โดยมีการปฐมนิเทศงาน
 - 5) การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) เป็นการดำเนินงานที่จะส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ การเรียนรู้แบบมีเงื่อนไข การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร การหมุนเวียนงาน การแสดงบทบาทสมมติ การฝึกอบรมงาน เป็นต้น

6) การดูแลและให้สวัสดิการ (Compensation) เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการดูแลและให้สวัสดิการแก่บุคลากรย่อมทำให้องค์กรเป็นที่สนใจของผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ นอกจากนี้ การให้รางวัลแก่บุคลากรย่อมกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับบุคลากรในการพัฒนาตนเอง และเป็นข้อมูลสำหรับองค์กรในการรับทราบความก้าวหน้าและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

สีวรรณ์ ไชยกุล (2562) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน หรือที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรสูงสุด กระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผน อัตรากำลัง 2) การสรรหาการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง 3) การปฐมนิเทศ 4) การทดลองปฏิบัติงาน 5) การบำรุงรักษา 6) การพัฒนา 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การให้พ้นจากงาน ซึ่งเป็นการบริหารงานบุคลากรที่เกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์กร เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่ใช้ตามประกาศกฎกระทรวง พ.ศ. 2560 ผู้วิจัยจึงเลือกใช้กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

กระทรวงศึกษาธิการ (2561) กำหนดการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีแนวปฏิบัติคือ 1) วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน 2) จัดทำแผน

อัตรากำลังตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด 3) นำแผนอัตรากำลังขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน และ 4) นำแผนอัตรากำลังส่ง สพท. เพื่อดำเนินการเสนอขอผู้มีอำนาจอนุมัติ (กศจ.)

ศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต (2565) การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง
กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร โดยจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำคู่มือและแผนภูมิ
โครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตาม
ความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน จัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งใน
ปัจจุบันและอนาคต เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติการกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

สุเทพ เพ่งประกิจ (2557) ให้ความหมายการวางแผนกำลังคนว่า เป็นไปตาม
กระบวนการโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย และมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตาม
กระบวนการวางแผนกำลังคน ช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการใน
อนาคตกับกำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันได้เหมาะสม ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด
ตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานในการกำหนดคนเข้าทำงานเพียงพอต่อตำแหน่งงานขอเหมาะสมกับ
งานมากที่สุด โดยวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังคน ประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับ
ภารกิจของหน่วยงาน กำหนดจำนวนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง และจัดทำภาระงาน

เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560) กล่าวว่า การวางแผนบุคคลและกำหนดตำแหน่งเป็น
กระบวนการคาดการณ์ความต้องการบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้
กำลังคนในอนาคต นำเสนอข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดในการแต่งตั้ง และจัดสรรอัตรากำลังในการ
ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

พระชินกร ระวาทไชย (2560) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนและกำหนด ตำแหน่ง
เพื่อให้ได้กำลังคนเข้ามาช่วยปฏิบัติงานกับองค์การได้ทันที เป็นการบริหารขององค์การ เพื่อให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ เพื่อเป็นการวางแผนป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการขาดแคลน กำลังคนใน
ปัจจุบันและในอนาคต และเป็นแนวทางช่วยปรับปรุงการสรรหา คัดเลือก พัฒนากำลังคน เป็นการสร้าง
โอกาสในการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งของกำลังคนที่กำลัง
ทำงานอยู่ในองค์การในการวางแผนบุคลากร

สมาน อัครภูมิ (2560) ได้กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนขององค์กร (Man Power
Planning) เป็นการประมาณการอัตรากำลังของบุคลากรที่จำเป็นต้องมีเพื่อการดำเนินการตามแผนงาน
ทั้งด้านจำนวนบุคคลและความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามแผนงาน ความต้องการ และ
ทรัพยากรขององค์กร

ไตรรงค์ จันทะบาล (2563) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นการดำเนินการในการวางแผนอัตรากำลังคน การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งการขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะครู เพื่อให้ได้บุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงคุณสมบัติความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน และตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

ธนุส เอียงราช (2563) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา วิเคราะห์ปริมาณงาน วางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประกอบด้วย คือ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดคุณสมบัติการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

รัตติยา โฉมเฉลา (2567) ได้กล่าวว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา วิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน และจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต การดำเนินการเกี่ยวกับการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

Castetter (1996) ได้กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคลเป็นขั้นตอนแรกของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องมีเพื่อเตรียมคนให้เหมาะกับงานและเวลา เพื่อใช้บุคลากรทั้งหมดให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงาน

Mondy and Noe (1990) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนเป็นการคาดการณ์อย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดหาบุคลากรขององค์กรในอนาคต จึงช่วยให้หน่วยงานจัดบุคคลในองค์กรได้เหมาะสมกับเวลาและได้คนที่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ 3 ประการคือ ความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคล ความรู้เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรในปัจจุบันและความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในปัจจุบันและในอนาคตของการวางแผนองค์การ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากรให้ผู้ร่วมงาน โดยยึดกรอบนโยบายเพื่อเป็นหลักในการวางแผนบุคลากร การกำหนดระยะเวลา การวางแผนบุคลากรไว้ชัดเจน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาحددคุณสมบัติของบุคลากรให้เพียงพอับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตรวมถึงมาใช้ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกันโดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผน

2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

นวพร บุญเรือง (2565) กล่าวว่า การสรรหา/เลือกสรร/บรรจุแต่งตั้ง คือ การแสวงหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกลักษณะอื่นๆ ที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในเวลาที่ต้องการ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงฐานะของบุคคลที่ผ่านการเลือกสรรให้เป็นข้าราชการหรือเข้าทำงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในหน่วยราชการ

ศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต (2565) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กลวิธีในการค้นหาคูหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการ กระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์กำหนดคุณสมบัติ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรมจะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ไตรรงค์ จันทะบาล (2563) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นการดำเนินการการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้าปฏิบัติงาน ตามที่หน่วยงานต้องการโดยวิธีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ การสรรหาการรับย้ายโอนเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การขอกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทน และรักษาการในตำแหน่ง

ธนุส เอียงราช (2563) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์จัดทำใบสมัคร มีการปฐมนิเทศ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร ตลอดจนจัดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่เพื่อมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างมีอิสระ พิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสมจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ

วิชณุ แดงแก้ว (2563) ให้ความหมายการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยการวางแผนการใช้กำลังคนให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้องการได้เหมาะสมกับความรู้ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ การรับการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยวิธีการและรูปแบบที่เหมาะสม มีการจัดบุคลากรลงในตำแหน่งเพื่อพิจารณาตามความเหมาะสม ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ และมีกระบวนการคัดเลือกบุคคลอย่างโปร่งใสและยุติธรรม

กระทรวงศึกษาธิการ (2561) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีแนวทางการปฏิบัติคือ 1) สพฐ. แจกจัดสรรอัตรากำลังให้เขตพื้นที่การศึกษา 2) สพท. ตั้งคณะกรรมการการพิจารณา

เกลี้ยอัตรากำลังและจัดสรรให้สถานศึกษานำเสนอ กศจ. 3) กศจ. พิจารณาอนุมัติและแจ้งไปยังสถานศึกษา และ 4) สถานศึกษารับทราบและบันทึกข้อมูลอัตราร่างในระบบ

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับองค์กรเข้ามาปฏิบัติงานด้วยแล้วนั้น จะทำให้องค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายมากขึ้น

สุเทพ เท่งประกิจ (2557) ให้ความหมาย การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรว่า การดำเนินกิจกรรมการแสวงหา การสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถของแต่ละคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและครบตามจำนวนที่องค์การต้องการมาปฏิบัติงาน

รัตติยา โฉมเฉลา (2567) ให้ความหมาย ด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และออกจากราชการ หมายถึง กลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการ กระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรม ซึ่งจะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ การดำเนินการเกี่ยวกับแต่งตั้ง การย้าย การออกจากราชการ สักการาชการ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ตามระเบียบและแนวปฏิบัติของราชการ

Mondy and Noe (1990) ได้เสนอกระบวนการสรรหาบุคคลว่า เป็นกระบวนการชักจูงบุคคลในเวลาที่เหมาะสม จำนวนที่มากพอและมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ การสรรหาขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน การสรรหาต้องอาศัยกระบวนการที่ประกอบด้วยหลายขั้นตอน เริ่มจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) บอกถึงความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารจะพิจารณาความจำเป็นในการสรรหาพนักงาน (Employee Requisition) และรายละเอียดงาน (Job Description)

สรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการขออนุมัติใช้อัตราร่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งและให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต (2565) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี ปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่างๆ รวมถึงมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ให้เป็นไป

อย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

วิชญ์ แดงแก้ว (2563) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผลสำเร็จในการบริหารของโรงเรียนโดยการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการฝึกอบรมให้บุคลากรตรงตามความต้องการและภาระงานที่ปฏิบัติ และสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน เพื่อสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดขอบเขตทิศทางและความจำเป็นของการพัฒนา การวางแผนการพัฒนา การเลือกสรรกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคล และการประเมินผลการพัฒนาบุคคล การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ และมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน การถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชา การอบรมสัมมนา การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการพัฒนาโดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดียิ่งขึ้น

สมาน อัสวภูมิ (2560) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) เป็นการดำเนินงานที่จะส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ การเรียนรู้แบบมีเงื่อนไข การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร การหมุนเวียนงาน การแสดงบทบาทสมมติ การฝึกอบรมงาน เป็นต้น

พระชินกร ระวาทไชย (2560) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เป็นกระบวนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความชำนาญให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ งานทุกอย่างของการบริหารการศึกษาถือว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญ เมื่อพนักงานมีความรู้หรือมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้พนักงานไปแสวงหาความรู้ โดยส่งไปฝึกอบรมหรือไปพัฒนาศักยภาพในงานที่ทำให้มีการพัฒนาและมีความก้าวหน้าต่อไป

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) กล่าวว่า การอบรมและพัฒนา หมายถึง การดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้บุคลากร โดยมีความพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนา มีการอบรมและพัฒนาและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถมากขึ้น เพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยี ยุคสมัยปัจจุบัน ชุมชน และฐานความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ

รัตติยา โฉมเฉลา (2567) กล่าวว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีให้มีกำลังใจ รักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การดำเนินการปฐมนิเทศ แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ ฯลฯ และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน การจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัย ดำเนินการเกี่ยวกับการยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจและการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี

Castetter and Young (2000) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การจัดและเตรียมการต่างๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากร ไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยจัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม จัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้นเพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจในยุคดิจิทัล

4) วินัยและการรักษาวินัย

ไตรรงค์ จันทะบาล (2563) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบ กฎหมาย และศีลธรรมอันดีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การรักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบและการส่งเสริมบุคลากรให้รักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครอบคลุมตั้งแต่การส่งเสริมวินัยและป้องปรามมิให้กระทำความผิดให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง การดำเนินการทางวินัยสิ้นสุด รวมถึงการพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

ปทุมพร กาญจนอัคร์ (2561) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

จากการศึกษาสรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ส่งเสริมวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ป้องปราบมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการรับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ

5) การออกจากราชการ

ไตรรงค์ จันทบาล (2563) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการลาออกจากราชการ หรือให้ออกจากราชการ ตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขอบข่าย ดังนี้ การให้ออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกรกณเจ็บป่วยไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ได้ การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน มีมลทินมัวหมองและได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

ปทุมพร กาญจนอัถ์ (2561) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องงานออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนกรณีมีมลทินมัวหมอง

นภัสสรณ์ มูลสิน (2561) กล่าวว่า การออกจากราชการ มีขอบข่ายงานดังนี้ 1) อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้ง 2) สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) กล่าวว่า สภาพการให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการคนใดคนหนึ่งออกจากราชการไปด้วยความสมัครใจ หรือไม่สมัครใจ การพ้นจากราชการโดยทั่วไปเนื่องมาจากสาเหตุ ดังนี้ การลาออกจากราชการ การออกจากราชการเพราะกระทำผิด การออกจากราชการเพราะลดจำนวนข้าราชการ การออกจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการ การออกจากราชการ เพราะเหตุจำเป็น การออกจากราชการเพราะหย่อนสมรรถภาพ เป็นวิธีการให้บุคลากรพ้นจากงานหรือถูกออกจากราชการ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งจะมีสวัสดิการ มีการยกย่องชมเชย ให้ขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรที่พ้นจากราชการ ให้โอกาสบุคลากรเปลี่ยนงานในโอกาสที่เหมาะสม

มูยาดี วาบา (2560) กล่าวว่า ด้านการให้บุคลากรพ้นจากราชการ หมายถึง ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักและความเข้าใจแก่ครูในการรักษาวินัย มีการตักเตือนครูในกรณีที่กระทำผิดวินัย ส่งเสริมครูที่มีความประพฤติดี เช่น ยกย่องและชมเชยเป็นบุคคลตัวอย่างผู้บริหาร มีการอำนวยความสะดวกแก่ครูลาออกจากตำแหน่งหน้าที่ และสร้างความผูกพันแก่ครูที่จะที่จะพ้นจากงาน

พระชินกร ระวาทไชย (2560) กล่าวว่า ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน หมายถึง การที่บุคคลได้พ้นจากการปฏิบัติงานนั้นๆ อันเนื่องจากการตาย ลาออก ทุพลาภ และเกษียณอายุ ซึ่งเป็นไปตามระเบียบและประกาศของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ธนุส เอียงราช (2563) กล่าวว่า การออกจากงาน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในการสั่งการสืบสวนสอบสวน โดยมีขอบข่ายภารกิจคือ การลาออก การให้ออกกรณีไม่พันทดลองการปฏิบัติหน้าที่ การให้ออกเนื่องจากการขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา การให้ออกเพราะเหตุปฏิบัติงานนานหรือเหตุทดแทน มีมลทิน มัวหมองและได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

สรุปได้ว่า การออกจากราชการ หมายถึง ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย การย้าย โอน การลาออกหรือการเกษียณอายุราชการ ดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออก หรือมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอาจเกิดจากการขาดคุณสมบัติการเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้ สถานศึกษานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาประพฤติไม่เหมาะสม การได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาจนถึงที่สุดให้จำคุก ใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ รวมถึงรายงานผลการดำเนินการทางวินัย หรือออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิสัยทัศน์

“สร้างนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชา ส่งคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน”

พันธกิจ

1) ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทักษะในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย

2) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำ

3) ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้พื้นที่เป็นฐานให้มีสมรรถนะตาม มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ และน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ

4) ส่งเสริม สนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาสู่คุณภาพการ ศึกษาที่ยั่งยืน

5) พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทออกแบบ กระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษา

6) สร้างและสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

7) ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

8) พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการมี ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่ายเป้าประสงค์ เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทักษะในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะที่ เหมาะสมตามช่วงวัย

2) ผู้เรียนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและมีความเสมอภาคทางการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ

3) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ และน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยี และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาสู่คุณภาพ การศึกษาที่ยั่งยืน

5) สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมตามความต้องการและบริบท ครูสามารถออกแบบ กระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) และการคิดค้นนวัตกรรมเพื่ อยกระดับคุณภาพการศึกษา มีการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียน

6) ผู้บริหารเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ

7) สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษากลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

แนวทางการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ก.ต.ป.น. สถานศึกษา ชุมชนและเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน

2) ให้สถานศึกษาในสังกัดนำกลยุทธ์ แนวทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ เป็นกรอบแนวทางการจัดการศึกษา โดยดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

3) ผู้บริหารสถานศึกษาทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แนวทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตาม และรายงานการขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนและสร้างให้สถานศึกษาเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีการแลกเปลี่ยนสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

6) จัดระบบการให้บริการ ให้คำปรึกษา แนะนำการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาและชุมชนภายใต้กลยุทธ์ แนวทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

7) ประเมินผลการดำเนินงาน นำข้อมูลปรับปรุงพัฒนาให้ยิ่งขึ้น พร้อมทั้งให้กำลังใจ ชื่นชม เชิดชูเกียรติในความพยายามหรือความสำเร็จการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติในสถานศึกษาและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

โครงสร้างและระบบการบริหารงานในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขต ดังนี้

- 1) กลุ่มอำนาจการ
- 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 3) กลุ่มนโยบายและแผน
- 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 5) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

- 6) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 7) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สภาพปัจจุบันของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัดเป็นส่วนราชการ ตามระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้บังคับบัญชา และมีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คือ นายกัมพล เจริญรักษ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตั้งอยู่ที่ถนนปทุมธานี-สามโคก ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี บริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอสสามโคก

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ข้อมูลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 บริการ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสถานศึกษาในสังกัด ประกอบด้วย 4 อำเภอ 102 โรงเรียน แบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัด (4 ขนาดภาครัฐ) ตามจำนวนนักเรียน ดังนี้

อำเภอเมืองปทุมธานี มีจำนวน 25 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ขนาด คือ

ขนาดใหญ่พิเศษ	1	โรงเรียน
ขนาดใหญ่	6	โรงเรียน
ขนาดกลาง	14	โรงเรียน
ขนาดเล็ก	4	โรงเรียน

อำเภอลองหลวง มีจำนวน 33 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ขนาด คือ

ขนาดใหญ่พิเศษ	1	โรงเรียน
ขนาดใหญ่	10	โรงเรียน
ขนาดกลาง	18	โรงเรียน
ขนาดเล็ก	4	โรงเรียน

อำเภอลาดหลุมแก้ว มีจำนวน 22 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ขนาด คือ

ขนาดกลาง	14	โรงเรียน
----------	----	----------

ขนาดเล็ก 8 โรงเรียน
อำเภอสามโคก มีจำนวน 22 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ
ขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน
ขนาดกลาง 10 โรงเรียน
ขนาดเล็ก 11 โรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.1 รายชื่อสถานศึกษา จำนวนครู/บุคลากร จำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อำเภอเมืองปทุมธานี จำนวน 25 โรงเรียน

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ครู/บุคลากร	นักเรียน	ขนาดสถานศึกษา
1.	โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี	71	1,673	ขนาดใหญ่พิเศษ
2.	โรงเรียนอนุบาลวัดบางนางบุญ	61	1,071	ขนาดใหญ่
3.	โรงเรียนวัดบางพูน	51	967	ขนาดใหญ่
4.	โรงเรียนวัดหงส์ปทุมवास	46	1,086	ขนาดใหญ่
5.	โรงเรียนวัดเปรมประชากร	39	815	ขนาดใหญ่
6.	โรงเรียนชุมชนวัดเสด็จ	47	748	ขนาดใหญ่
7.	วัดนาวง	66	1315	ขนาดใหญ่
8.	โรงเรียนวัดเทียนถวาย	40	586	ขนาดกลาง
9.	โรงเรียนวัดบางคูวัด	29	413	ขนาดกลาง
10.	โรงเรียนวัดดาวเรือง	16	207	ขนาดกลาง
11.	โรงเรียนวัดบางเตือ	24	460	ขนาดกลาง
12.	โรงเรียนวัดชินวราราม	30	505	ขนาดกลาง
13.	โรงเรียนวัดไพรฟ้า	21	384	ขนาดกลาง
14.	โรงเรียนวัดฉาง	12	258	ขนาดกลาง
15.	โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธาทำ	14	174	ขนาดกลาง
16.	โรงเรียนวัดมะขาม (ศรีวิทยาการ)	22	243	ขนาดกลาง
17.	โรงเรียนวัดบางกุฎีทอง	16	317	ขนาดกลาง
18.	โรงเรียนขจรทรัพย์อำรุง	18	275	ขนาดกลาง
19.	โรงเรียนสุลักษณ์	17	171	ขนาดกลาง

ตารางที่ 2.2 รายชื่อสถานศึกษา จำนวนครู/บุคลากร จำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อำเภอเมืองปทุมธานี จำนวน 25 โรงเรียน (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ครู/บุคลากร	นักเรียน	ขนาดสถานศึกษา
20.	โรงเรียนวัดโบสถ์ (บวรธรรมกิจวิทยา)	13	169	ขนาดกลาง
21.	โรงเรียนวัดรังสิต	30	466	ขนาดกลาง
22.	โรงเรียนวัดเวฬุวัน	17	281	ขนาดกลาง
23.	โรงเรียนวัดโคก	12	92	ขนาดเล็ก
24.	โรงเรียนชุมชนวัดบางกะดี	9	93	ขนาดเล็ก
25.	วัดโพธิ์เลื่อน	8	79	ขนาดเล็ก

ตารางที่ 2.2 รายชื่อสถานศึกษา จำนวนครู/บุคลากร จำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อำเภอกลองหลวง จำนวน 33 โรงเรียน

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ครู/บุคลากร	นักเรียน	ขนาดสถานศึกษา
26.	โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์	97	1,868	ขนาดใหญ่พิเศษ
27.	โรงเรียนคลองหนึ่ง (แก้วนิมิตร)	49	832	ขนาดใหญ่
28.	โรงเรียนบางซวดอนุสรณ์	49	824	ขนาดใหญ่
29.	โรงเรียนชุมชนวัดบางชัน	58	914	ขนาดใหญ่
30.	โรงเรียนวันครู 2502	40	833	ขนาดใหญ่
31.	โรงเรียนสังข์อำวิทยา	38	700	ขนาดใหญ่
32.	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 69 (คลองหลวง)	43	680	ขนาดใหญ่
33.	โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง	33	1,051	ขนาดใหญ่
34.	โรงเรียนบุญคุ้มราษฎร์บำรุง	66	1,269	ขนาดใหญ่
35.	โรงเรียนวัดเกิดการอุดม	42	824	ขนาดใหญ่
36.	โรงเรียนคลองสอง(เสวตสมบุญอุปถัมภ์)	32	757	ขนาดใหญ่
37.	โรงเรียนชุมชนวัดหัตถสารเกษตร	17	179	ขนาดกลาง
38.	โรงเรียนวัดคุณหญิงส้มจีน(มิตรภาพที่ 64)	24	408	ขนาดกลาง
39.	โรงเรียนคลองห้า(พฤษชัยฯ)	23	359	ขนาดกลาง
40.	โรงเรียนวัดศิริจันทาราม	18	215	ขนาดกลาง
41.	โรงเรียนวัดกล้วยน้ำ	31	569	ขนาดกลาง

ตารางที่ 2.2 รายชื่อสถานศึกษา จำนวนครู/บุคลากร จำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อำเภอคลองหลวง จำนวน 33 โรงเรียน (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ครู/บุคลากร	นักเรียน	ขนาดสถานศึกษา
42.	โรงเรียนวัดกลางคลองสาม	34	524	ขนาดกลาง
43.	โรงเรียนลำสนุ่น	20	463	ขนาดกลาง
44.	โรงเรียนอินทราวิราชรุปรูปถัมภ์	18	231	ขนาดกลาง
46.	โรงเรียนวัดผลาหาร	11	160	ขนาดกลาง
47.	โรงเรียนวัดอู่ข้าว	15	137	ขนาดกลาง
48.	โรงเรียนวัดมูลเหล็ก	9	137	ขนาดกลาง
49.	โรงเรียนวัดสว่างภาพ	9	145	ขนาดกลาง
50.	โรงเรียนวัดหว่านบุญ	8	537	ขนาดกลาง
51.	โรงเรียนบึงเขาย้อน (คงพันธุ์อุปถัมภ์)	10	520	ขนาดกลาง
52.	โรงเรียนวัดตะวันเรือง	10	349	ขนาดกลาง
53.	โรงเรียนจารุศรบำรุง	10	536	ขนาดกลาง
54.	โรงเรียนบ้านบึง	8	75	ขนาดกลาง
55.	โรงเรียนปากคลองสอง	10	82	ขนาดเล็ก
56.	โรงเรียนวัดมงคลพุการาม	6	52	ขนาดเล็ก
57.	โรงเรียนลั่นจี่อุทิศ	4	52	ขนาดเล็ก
58.	โรงเรียนเจริญวิทยา	9	102	ขนาดเล็ก

ตารางที่ 2.3 รายชื่อสถานศึกษา จำนวนครู/บุคลากร จำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อำเภอลาดหลุมแก้ว จำนวน 22 โรงเรียน

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ครู/บุคลากร	นักเรียน	ขนาดสถานศึกษา
59.	โรงเรียนชุมชนวัดบัวแก้วเกษร(วรพงศ์ อนุกุล)	28	602	ขนาดกลาง
60.	โรงเรียนชุมชนวัดหน้าไม้	29	510	ขนาดกลาง
61.	โรงเรียนคลองลาดช้าง	20	414	ขนาดกลาง
62.	โรงเรียนวัดบ่อเงิน (ประชานุกุลวิทยา)	20	275	ขนาดกลาง
63.	โรงเรียนวัดบ่อทอง	18	275	ขนาดกลาง
64.	โรงเรียนวัดบัวสุวรรณประดิษฐ์	36	548	ขนาดกลาง

ตารางที่ 2.3 รายชื่อสถานศึกษา จำนวนครู/บุคลากร จำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อำเภอลาดหลุมแก้ว จำนวน 22 โรงเรียน (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ครู/บุคลากร	นักเรียน	ขนาดสถานศึกษา
65.	โรงเรียนวัดเนกขัมมาราม	9	165	ขนาดกลาง
66.	โรงเรียนบ้านคลองเจ้าเมือง	17	235	ขนาดกลาง
67.	โรงเรียนคลองบางโพธิ์	23	344	ขนาดกลาง
68.	โรงเรียนวัดสุวรรณจินดาราม	16	229	ขนาดกลาง
69.	โรงเรียนวัดสุทธาวาส	16	283	ขนาดกลาง
70.	โรงเรียนวัดลาดหลุมแก้ว	13	144	ขนาดกลาง
71.	โรงเรียนคลองพระอุดม	13	132	ขนาดกลาง
72.	โรงเรียนวัดจันทาราม	12	132	ขนาดกลาง
73.	โรงเรียนขนาดกลางเรียนบางโพธิ์ใหม่	12	119	ขนาดเล็ก
74.	โรงเรียนคลองลากค้อน	6	68	ขนาดเล็ก
75.	โรงเรียนสามวาวิทยา	10	97	ขนาดเล็ก
76.	โรงเรียนสว่างราษฎร์บำรุง	6	75	ขนาดเล็ก
77.	โรงเรียนบ้านคลองขวางบน	10	76	ขนาดเล็ก
78.	โรงเรียนสังฆรักษ์บำรุง	8	98	ขนาดเล็ก
79.	โรงเรียนวัดลำหาเมฆ(ประชาราตรี อนุสรณ์)	8	82	ขนาดเล็ก
80.	โรงเรียนวัดบัวขวัญ	11	104	ขนาดเล็ก

ตารางที่ 2.4 รายชื่อสถานศึกษา จำนวนครู/บุคลากร จำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อำเภอสสามโคก จำนวน 22 โรงเรียน

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ครู/บุคลากร	นักเรียน	ขนาดสถานศึกษา
81.	โรงเรียนคลองบ้านพร้าว	46	993	ขนาดใหญ่
82.	โรงเรียนวัดท้ายเกาะ	17	127	ขนาดกลาง
83.	โรงเรียนศาลาแพน	21	170	ขนาดกลาง
84.	โรงเรียนชุมชนวัดไก่อเตี้ย	13	176	ขนาดกลาง
85.	โรงเรียนวัดบางเตยนอก(ตามรภาคอุทิศ)	19	352	ขนาดกลาง
86.	โรงเรียนชุมชนวัดจันทน์กะพ้อ	13	169	ขนาดกลาง

ตารางที่ 2.4 รายชื่อสถานศึกษา จำนวนครู/บุคลากร จำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อำเภอสามโคก จำนวน 22 โรงเรียน (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ครู/บุคลากร	นักเรียน	ขนาดสถานศึกษา
87.	โรงเรียนวัดสามัคคิยาราม	17	181	ขนาดกลาง
88.	โรงเรียนสุเหร่าใหม่เจริญ	20	278	ขนาดกลาง
89.	โรงเรียนวัดสะแก	12	143	ขนาดกลาง
90.	โรงเรียนวัดบางเตยใน	10	121	ขนาดกลาง
91.	โรงเรียนบางโพธิ์เหนือ	11	123	ขนาดกลาง
92.	โรงเรียนคลองสระ(สภาวิทยาอุทิศ)	7	61	ขนาดเล็ก
93.	โรงเรียนวัดบ้านพร้าวใน	9	65	ขนาดเล็ก
94.	โรงเรียนวัดเชิงท่า	10	73	ขนาดเล็ก
95.	โรงเรียนวัดสองพี่น้อง	9	89	ขนาดเล็ก
96.	โรงเรียนวัดเมตตาราม	8	75	ขนาดเล็ก
97.	โรงเรียนวัดปทุมทอง	8	71	ขนาดเล็ก
98.	โรงเรียนสี่แยกบางเตย(แก่นจำเนียร อนุสรณ์)	10	68	ขนาดเล็ก
99.	โรงเรียนวัดบางนา (เส็งเลิศประชานุกุล)	8	70	ขนาดเล็ก
100.	โรงเรียนวัดสหราษฎร์บำรุง (วงศ์กล้าแข็ง)	12	114	ขนาดเล็ก
101.	โรงเรียนวัดบัวหลวง	15	113	ขนาดเล็ก
102.	โรงเรียนวัดถั่วทอง	11	69	ขนาดเล็ก

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจ ตามมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2560 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐเอกชนและ องค์กร

12) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

ทิศทางการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กำหนดกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา มีแนวทางการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการสมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีสมวัย ทุกด้าน มีการปฏิรูปการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ปรับบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีกรอบทิศทางการ

จัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนา กำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใต้แนวทางการพัฒนา “วิถีนาคต วิถีคุณภาพ” ดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการตามบริบทและแนวทางการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ศิริณภรณ์ ทุมคำ (2559) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 2) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 4) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมาคือ ด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีปัญหอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีปัญหาสูงสุดคือ ด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านที่มีปัญหาต่ำสุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า มีสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และ 4) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า มีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง

วนิดา เหลนปก และ สงวน อินทร์รักษ์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง

(ไสวราชูรอุปถัมภ์) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรวมพลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำรงรักษา ด้านการให้พ้นจากงาน และด้านการให้ค่าตอบแทน 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน วัดราชูรบำรุง (ไสวราชูรอุปถัมภ์) พบว่า 1) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคน ประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา สรรหาและบรรจุให้เป็นไปตามข้อกำหนด และควรมีนโยบายหรือระเบียบที่ชัดเจนในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และควรมีกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการให้ค่าตอบแทน ผู้บริหารควรใช้หลักความยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านการรวมพลัง ควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 5) ด้านการดำรงรักษา ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และควรมีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังให้บุคลากรรักในโรงเรียนของตน และ 6) ด้านการให้พ้นจากงาน ควรมีความยุติธรรม รอบคอบกับทุกฝ่ายในการพิจารณาให้ครูหรือบุคลากรพ้นจากงานและในการดำเนินการทางวินัย ควรยึดถือข้อปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว

วิลาวรรณ ปังอุทา (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามตามประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียน พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการวินัยและนิติการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามตามประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียน พบว่า 1) ประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกัน ระดับการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เทพรัตน์ ดาวเรือง และ นิตยา เรืองแป้น (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีเพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีดังนี้ (3.1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้แก่ การจัดสรรอัตรากำลังครูส่วนใหญ่ไม่ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่ง ควรศึกษาข้อมูลของแต่ละโรงเรียนให้ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ ผู้บริหารยังไม่มีคามยุติธรรมในการให้ขึ้นเงินเดือน ครูไม่ค่อยเข้าใจในเรื่องระเบียบการลา ผู้บริหารไม่มีการประชุมชี้แจงในเรื่องแนวปฏิบัติทางวินัย การรักษาวินัยอย่างชัดเจน ครูบางส่วนไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่จัดทำประวัติครู ผู้บริหารขาดการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ผู้บริหารยังขาดการสนับสนุนในการพัฒนาการจัดทำวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่อเนื่อง และครูบางส่วนยังขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง (3.2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้แก่ ควรให้โรงเรียนมีอำนาจในการพิจารณาครูบรรจุใหม่ให้ตรงกับสาขาที่โรงเรียนต้องการ ควรมีการย้ายสับเปลี่ยนครูให้ตรงกับวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ ควรพิจารณาให้ตรงสาขาเดียวกัน ควรจัดอบรมผู้บริหารในเรื่องเกณฑ์ที่กำหนดของการให้ขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ควรชี้แจงวันลาและสร้างความเข้าใจในเรื่องการลาให้ครูมีความเข้าใจมากขึ้น ควรให้ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ความรู้แก่ครูทางด้านวินัยอย่างชัดเจน ควรจัดส่งข้อมูลให้ครบตามที่เจ้าหน้าที่ขอประวัติของครูเพื่อความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล ควรส่งเสริมผู้บริหารให้เชิดชูเกียรติ

ประวัติแก่ครูที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานบ้าง ควรมีการสนับสนุนและคอยให้ความช่วยเหลือเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับครู ควรให้ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของครูอย่างเคร่งครัด

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ และ ชูศักดิ์ เอกเพชร (2561) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3) ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 1,157 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับ ดังนี้ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครู ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ข้อที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ จัดสรรงบประมาณสนับสนุน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการของข้าราชการครู

วิภาดา สารมัย (2562) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า (2.1) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน (2.2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้า

ศึกษา อบรม สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ค่ายก้องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ (2.3) ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย (2.4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง (2.5) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้องมีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากร ปลุกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู

ศรัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิกุล (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร 2) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับการดำเนินงานสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}=4.22$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการออกจากราชการมีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับ ($\bar{X}=3.72$) 2) แนวทางการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ 1) การวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) การสร้างวินัยและการรักษาวินัย การสังเกต ดูแล เอาใจใส่ ป้องกันตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารจัดตารางสอนให้ครูมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยรายวิชาอย่างเหมาะสม 4) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างพอเพียง และ 5) การสั่งให้ออกจากราชการไว้อ่อน กรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรง

ปัดสุมา เสดะพันธ์ และ นิพนธ์ วรรณเวช (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีครบตามที่ได้รับจัดสรร ผู้บริหาร สถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของ ข้าราชการครู

ฉัตรเทพ อาจสนาม และ ปารย์พิชชา ก้านจักร (2565) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในยุค Digital Disruption สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในยุค Digital Disruption สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้อง กลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค Digital Disruption สำหรับโรงเรียน ประถมศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) สร้างและประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค Digital Disruption สำหรับโรงเรียนประถม ศึกษาศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค Digital Disruption มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรแบบผสมผสาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 5) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 6) อาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมจำนวน 17 ตัวบ่งชี้ โมเดลองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค Digital Disruption สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่า $\chi^2=1.20973$, $Df=100$, $P\text{-Value}=0.0754$, $RMSEA=0.025$, $SRMR=0.034$, $CFI=0.989$ และ $TLI=0.985$ โดยองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor loading) ตั้งแต่ 0.762–0.963 ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มากที่สุดอันดับแรก คือ การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และลำดับสุดท้ายคือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในยุค Digital Disruption สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบไปด้วย ชื่อรูปแบบ หลักการและแนวคิดของรูปแบบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย สู่ความสำเร็จ และแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต และ พระครูสาทรปริยัติคุณ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวิถิพุทธ 2) ศึกษาวิธีพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวิถิพุทธ และ 3) เสนอวิธีการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนกำลังคน และกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับความสำคัญ 2) ผลการศึกษาวิธีพัฒนาการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี มีดังนี้ (2.1) สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา (2.2) ตั้งคณะกรรมการในการกำหนดคุณสมบัติ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประชาสัมพันธ์ในการรับสมัคร (2.3) มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการทำงาน และ (2.4) นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารจัดการให้กับบุคลากร 3) วิธีการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ตามหลักคุณธรรมมีวิธีการพัฒนา ดังนี้ สปุริสังเสวะ (คบคนดี) เลือกผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้เชี่ยวชาญ ด้านการจัดทำแผนกำลังคน โดยนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนากระบวนการสรรหาและการดำรงรักษาซึ่งบุคคลให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญของสถานศึกษาต่อไป

นวพร บุญเรือง และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ (2565) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอุปสรรคและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย 2) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคและปัญหาการบริหารงานบุคคล มี 6 ข้อ ได้แก่ 1) การสรรหาพนักงานมีความล่าช้า และมีการโอน (ย้าย) บ่อย 2) การพัฒนาและติดตามประเมินผลยังไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร และขาดการส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาต่อ 3) การกำหนดตำแหน่งไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ 5) พนักงานยังขาดความรู้ทำให้เกิดการร้องเรียน 6) เงินเดือน ค่าตอบแทน ยังน้อยกว่าข้าราชการประเภทอื่น จากอุปสรรคและปัญหาที่พบ มีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) ควรแก้ไขระเบียบการสรรหาพนักงาน คัดกรองพนักงานก่อนรับโอน (ย้าย) และสร้างความผูกพันในการทำงาน 2) ควรพัฒนาและ

ติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาต่อ 3) ควรกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงาน แก้ไขขั้นตอนการปรับปรุงแผนอัตรากำลังและระเบียบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร 4) ควรนำการประเมินผลรอบทิศทาง 360 องศา มาใช้ 5) ควรส่งเสริมพนักงานให้ได้รับการพัฒนาและยกย่องพนักงานที่ประพฤติดี 6) ควรมีการแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนให้เท่าเทียมข้าราชการประเภทอื่น

ปฐมภรณ์ คำภาพล (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดีจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดีจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดีจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผลวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดีจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดีจิทัล (2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดีจิทัล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดีจิทัล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2.3) ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดีจิทัล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

โสมวลี ชยามฤต (2565) จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับ ยุคดีจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน ทำให้เกิดองค์ความรู้ถึงวิธีการที่เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับยุคดิจิทัลในองค์การภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาค่านิยมในการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน องค์การต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุคดิจิทัล แล้วนำค่านิยมดังกล่าวมาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์การจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ ความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยองค์การภาครัฐและเอกชนต้องช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงาน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้สามารถนำมาพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสมในยุคดิจิทัลให้ได้รับผลสำเร็จ โดยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยี โดยเป้าหมายการพัฒนาคนแบบใหม่ คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เพื่อให้อยู่กับองค์การอย่างมีความสุขและยาวนาน

ประมล สอนสุภาพ และ พระครูปลัดสมชัย นิสสโก (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผลวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสมานัตตตา และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยไมตรีจิต เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงวิธีการทำงาน ยกย่องชมเชยแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น มีวาทีศิลป์ ใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารโดยใช้คำพูดที่นุ่มนวล สละสลวย ใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารด้วยวาจาที่ไพเราะสุภาพ ขวนฟัง ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

อารีย์ นิศพันธ์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) หาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ด้านการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนก ตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พบว่า จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตำแหน่งและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ เพื่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัลของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ

เรวัต สมบูรณ์ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลใน โรงเรียนเอกชน วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน 2) สร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน และ 3) ประเมินรูปแบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย 2) รูปแบบ ประกอบด้วย (2.1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล โดยการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลกำหนดแผนงานทรัพยากรบุคคล (2.2) การสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากร (2.3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ (2.4) การรักษาทรัพยากรบุคคล โดยการสร้างความ พึงพอใจในการทำงานที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความ เหมาะสมในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

กิตติมา สุขศิริ และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงาน บุคคลด้วยระบบฐานข้อมูลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร 2) ศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลด้วยระบบฐานข้อมูลใน ยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผลวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการ จัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ด้านการดำเนินการ เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน 4) ด้านการลาทุกประเภท และ 5) ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็น เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แนวทางและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล ด้วยระบบฐานข้อมูลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มี 5 ด้าน ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ด้านการ ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน 4) ด้านการลาทุกประเภท และ 5) ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อ

และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งมีระบบฐานข้อมูลในยุคดิจิทัล 4 รูปแบบ คือ 1) Google Sites 2) Google Data Studio 3) Google Sheets 4) Google Forms ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบแนวทางการบริหารงานบุคคล ด้วยระบบฐานข้อมูลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้

นิภาพร ถมคำ และ กิจพิณัฐ อุสาโห (2567) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี 2) ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการรวมพลัง ด้านการดำรงรักษาและการให้ค่าตอบแทน 2) แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคน ประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา และมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรพิจารณาจากคุณธรรม จริยธรรม และควรเน้นความโปร่งใสในการคัดเลือกบุคลากร ไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์หรือระบบเครือญาติ ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมในหมวดวิชาต่างๆ และในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง การให้ค่าตอบแทนควรมีการให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร และควรใช้หลักความยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรให้มีความรักความสามัคคีกันในทุกขณะ ควรสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรมีความยุติธรรมและมีแนวทางในการช่วยเหลือดูแลบุคลากรที่พ้นจากงาน

สุนันทา ผลแสง และ กิจพิณัฐ อุสาโห (2567) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 2) ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ และ 2) แนวทางพัฒนาการ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านดุง 2 ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล การรายงานผล และการปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง สามารถทำได้โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ควรกำหนดกรอบสมรรถนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และควรกำหนดระเบียบหรือประกาศให้ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางและขั้นตอนการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย หรือการออกจากราชการ

รัตติยา โฉมเฉลา และ จำเริญ อุ้นแก้ว (2567) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคล ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) สร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาได้แก่ ด้านการดำรงรักษาคนดี คนเก่ง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ตามลำดับ ส่วนความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน รองลงมาได้แก่ ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านงานวินัยและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร ตามลำดับ 2) รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินงาน 4) วิธีการประเมิน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ 3) การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 ประเด็น คือ 1) การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฯ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2) การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3) การประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ พบว่า มีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Blank, E. B. (1991) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคล ภายในระบบโรงเรียนชุมชน ในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยรูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียน ชุมชนในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย

สหรัฐอเมริกา พบว่า 1) การบริหารบุคคลของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล่าช้ากว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ 2) ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้วเขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3) การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลัง โดยเฉพาะงบประมาณ และการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร

Jenet Cheng Lian Chew (2004) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยของประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดของมหาวิทยาลัย มีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน ยกเว้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีการปฏิบัติงานด้านการประเมินและวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก

Butler (2008) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทหน้าที่การบริหารบุคคล ด้านการรับสมัครและคัดเลือกครูในรัฐเซาท์ คาโรไลนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่การบริหารงานบุคคล ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกครูในรัฐเซาท์ คาโรไลนา โดยศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการรับสมัคร และการคัดเลือกครูของผู้บริหารโรงเรียนรวม 4 ด้าน คือ ความถี่ของการปฏิบัติ ความรู้ความชำนาญในหน้าที่ การยอมรับความสำคัญของหน้าที่ และความต้องการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษา และประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน การยอมรับ ความชำนาญในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกัน การยอมรับความสำคัญของหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหาร เพศ เชื้อชาติ และการศึกษาแตกต่างกัน ความต้องการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษา และประสบการณ์บริหาร แตกต่างกัน

Waters (2012) ได้ศึกษาถึง บทบาทในการบริหารบุคลากร ครูในโรงเรียนรัฐบาลของแคลิฟอร์เนียกับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารบุคลากรที่เกิดขึ้นในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ผลของการศึกษาพบว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาความต้องการผู้นำที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเพิ่มขึ้นมากที่สุดในรูปของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ร้อยละ 16 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ที่ปรึกษาจากภายนอกเป็นตัวแทนในการประชุม และให้คำปรึกษา ร้อยละ 93 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเกี่ยวข้องอยู่ในเรื่องการประชุม และการให้คำปรึกษา ร้อยละ 54 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรต้องทำหน้าที่อย่างอื่นด้วยนอกเหนือไปจากการบริหารงานบุคลากร หน้าที่ที่ต้องการให้ผู้บริหารทำ คือ เป็น

ตัวแทนของครู ประเมินผลงานครู และเป็นผู้ออกใบรับรองให้ครู ร้อยละ 63 ของผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าการดำเนินงานบริหารบุคลากรเป็นไปตามมติของส่วนรวม ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาในอนาคต มีความต้องการอย่างมากที่จะให้การฝึกผู้ที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากร โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เทคนิคการบริหารบุคลากร แบบใหม่ๆ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การบริหารบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าองค์การต่างๆ มีการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลในลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญที่สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการ จึงต้องให้ความสำคัญในขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 102 โรงเรียน จำนวน 1,840 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 320 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) และสุ่มแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนประชากร(คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง(คน)
ขนาดใหญ่พิเศษ	140	24
ขนาดใหญ่	660	115
ขนาดกลาง	846	147
ขนาดเล็ก	194	34
รวม	1,840	320

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2560 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

- 1.2.1 การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
- 1.2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 1.2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 1.2.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 1.2.5 การออกจากราชการ

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ ลิเคิร์ท ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.4 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2 แบบ ดังนี้
การสร้างเครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้าง
แบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรทุกตัว
ตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ
ความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึง
นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิง
เนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของ
เนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: index of Item
objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยค่า IOC ที่ได้มานั้น ถ้าคำนวณแล้วได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าสอดคล้องในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (พินลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

ขั้นที่ 5 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.7 - 1

ขั้นที่ 6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 7 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989

ขั้นที่ 8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1.5.1 ผู้วิจัยนำหนังสือราชการจาก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในการเข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัยจากครูในสถานศึกษา

1.5.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไปยังสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 320 ฉบับ

1.5.3 ดำเนินการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามผ่านการใช้ Google form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากรผ่านระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษา โดยผู้ตอบ

แบบสอบถาม ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.5.4 เมื่อได้รับคำตอบจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำตอบ เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่ง หน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

1.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยประกอบด้วย 5 ด้าน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ “มากที่สุด”		
3.51 – 4.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ “มาก”		
2.51 – 3.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ “ปานกลาง”		
1.51 – 2.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ “น้อย”		
1.00 – 1.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ “น้อยที่สุด”		

จากนั้น หาค่าดัชนีการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นหาค่า PNI

1.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เชิงปริมาณ

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณ โดยใช้สถิติ ดังนี้

1.7.1 สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าความถี่ (Frequency)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.7.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- 1) ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)
- 2) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability)

1.7.3 สถิติที่ใช้ในการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Priority Needs Index (PNI) ใช้สูตรของ สุวิมล ว่องวานิช (2555) ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ PNI	หมายถึง	ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่ควรจะเป็น
D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่เป็นอยู่

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 5 แห่ง จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1) มีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ปี

2) ได้รับรางวัล “Best Practices” ด้านการบริหารการศึกษา

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Question)

2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลนำหัวข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดลำดับที่สูงที่สุด (PNI) มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตามลำดับ ดังนี้

2.4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ข้อมูล จากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท/เอก สาขาบริหารการศึกษา

2.4.3 ผู้วิจัยประสานกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

2.4.4 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติเพื่อใช้ในความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน
$PNI_{Modified}$	แทน	ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$)

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลใน ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

(n=320)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	45	14.06
	หญิง	275	85.94
	รวม	320	100
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	132	41.25
	31 ปี – 39 ปี	120	37.50
	40 ปี – 49 ปี	52	16.25
	50 ปีขึ้นไป	16	5.00
	รวม	320	100
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	264	82.50
	ปริญญาโท	56	17.50
	ปริญญาเอก	-	-
	รวม	320	100
ประสบการณ์ทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	152	47.50
	6 - 10 ปี	107	33.44
	11 – 15 ปี	42	13.13
	16 – 20 ปีขึ้นไป	19	5.93
	รวม	320	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 85.94 และน้อยที่สุด เป็นเพศชาย จำนวน 45 คิดเป็นร้อยละ 14.06 ส่วนใหญ่อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 รองลงมา อายุระหว่าง 31–39 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมา อายุระหว่าง 40–49 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 และน้อยที่สุด อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.44 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 11–15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.13 และน้อยที่สุดประสบการณ์ในการทำงาน 16–20 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.93

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลใน ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นข้อมูลจากการตอบ แบบสอบถาม 5 ด้าน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดอันดับค่าดัชนีการเรียง ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น PNI_{modified} ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลใน ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม

(n=320)									
การบริหารงานบุคคลใน			สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์			PNI	อันดับ
ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	modified		
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา									
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1									
1. การวางแผนอัตรากำลัง									
การกำหนดตำแหน่งและ									
วิทยฐานะ	3.64	0.91	มาก	4.70	0.61	มากที่สุด	0.30		3
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง									
	3.63	0.87	มาก	4.72	0.58	มากที่สุด	0.31		2
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพ									
ในการปฏิบัติราชการ	3.61	0.88	มาก	4.72	0.59	มากที่สุด	0.32		1

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลใน
ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 โดยรวม (ต่อ)

(n=320)

การบริหารงานบุคคลใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	อันดับ
ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	modified	
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.58	0.88	มาก	4.58	0.64	มากที่สุด	0.29	4
5. การออกจากราชการ	3.62	0.88	มาก	4.61	0.68	มากที่สุด	0.28	5
ค่าเฉลี่ย	3.62	0.89	มาก	4.67	0.62	มากที่สุด	0.30	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.62, S.D.=0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ =3.64, S.D.=0.91) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ =3.63, S.D.=0.87) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}$ =3.58, S.D.=0.88)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.67, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ =4.72, S.D.=0.59) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ =4.72, S.D.=0.58) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ($\bar{X}$ =4.70, S.D.=0.61) และด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.58, S.D.=0.64)

ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เป็นอันดับแรก (0.32) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (0.31) และด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ (0.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลใน
ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

(n=320)

การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนด ตำแหน่งและวิทยฐานะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมา เตรียมความพร้อมด้าน ข้อมูลในการวางแผน บุคลากรให้ร่วมงาน	3.62	0.92	มาก	4.67	0.63	มากที่สุด	0.30	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ โดยยึดกรอบนโยบายเพื่อ เป็นหลักในการวางแผน บุคลากร การกำหนด ระยะเวลา การวางแผน บุคลากรไว้ชัดเจน	3.60	0.94	มาก	4.66	0.62	มากที่สุด	0.31	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมา กำหนดคุณสมบัติของ บุคลากรให้เพียงพอกับ ความต้องการทั้งในปัจจุบัน และอนาคต	3.63	0.91	มาก	4.80	0.51	มากที่สุด	0.33	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ใน การกำหนดบทบาทหน้าที่ ของบุคลากรให้ชัดเจน	3.64	0.90	มาก	4.73	0.51	มากที่สุด	0.32	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ วางแผนอัตรากำลังร่วมกัน โดยมีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการวางแผน	3.69	0.87	มาก	4.65	0.69	มากที่สุด	0.27	5
ค่าเฉลี่ย	3.60	0.90	มาก	4.70	0.61	มากที่สุด	0.30	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกันโดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.87) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.90) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ โดยยึดกรอบนโยบายเพื่อเป็นหลักในการวางแผนบุคลากร การกำหนดระยะเวลา การวางแผนบุคลากรไว้ชัดเจน ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.94)

เมื่อพิจารณาภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.79$, S.D.=0.51) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกัน โดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผน ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.69)

เมื่อพิจารณาคำดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก (0.33) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน (0.32) และผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ โดยยึดกรอบนโยบายเพื่อเป็นหลักในการวางแผนบุคลากร การกำหนดระยะเวลา การวางแผนบุคลากรไว้ชัดเจน (0.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลใน
ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(n=320)

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.66	0.89	มาก	4.66	0.63	มากที่สุด	0.28	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.63	0.87	มาก	4.83	0.43	มากที่สุด	0.34	1
8. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา	3.65	0.86	มาก	4.71	0.58	มากที่สุด	0.31	3
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการขออนุมัติใช้อัตราว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง	3.59	0.86	มาก	4.69	0.67	มากที่สุด	0.32	2
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.61	0.86	มาก	4.67	0.63	มากที่สุด	0.30	4
ค่าเฉลี่ย	3.59	0.86	มาก	4.72	0.58	มากที่สุด	0.31	

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.89) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหา ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.86) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการขออนุมัติใช้อัตราว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.86)

เมื่อพิจารณาภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.43) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.63)

เมื่อพิจารณาคำดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีคำดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เป็นอันดับแรก (0.34) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการขออนุมัติใช้อัตราว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง (0.32) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา (0.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลใน
ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

(n=320)

การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการจัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน	3.59	0.88	มาก	4.63	0.68	มากที่สุด	0.29	5
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ	3.56	0.84	มาก	4.66	0.67	มากที่สุด	0.31	3
14. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.62	0.92	มาก	4.77	0.50	มากที่สุด	0.32	2
15. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้นเพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจในยุคดิจิทัล	3.52	0.88	มาก	4.76	0.53	มากที่สุด	0.35	1
ค่าเฉลี่ย	3.58	0.88	มาก	4.72	0.59	มากที่สุด	0.32	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านดิจิทัลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.92) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยจัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.87) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้นเพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจในยุคดิจิทัล ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.88)

เมื่อพิจารณาภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.50) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น เพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจในยุคดิจิทัล ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการจัดประชุมชี้แจง เพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.68)

เมื่อพิจารณาคำดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น เพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจในยุคดิจิทัล มีค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เป็นอันดับแรก (0.35) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (0.32) และผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ (0.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลใน
ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

(n=320)

วินัยและการรักษาวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
16. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	3.64	0.86	มาก	4.56	0.64	มากที่สุด	0.26	4
17. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.55	0.94	มาก	4.40	0.64	มากที่สุด	0.25	5
18. ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย	3.68	0.86	มาก	4.70	0.57	มากที่สุด	0.29	3
19. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมารับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง	3.49	0.92	มาก	4.66	0.62	มากที่สุด	0.35	1
20. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ	3.53	0.83	มาก	4.59	0.74	มากที่สุด	0.30	2
ค่าเฉลี่ย	3.55	0.87	มาก	4.58	0.64	มากที่สุด	0.29	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการป้องปรามมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.86) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.86) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมารับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.92)

เมื่อพิจารณาภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.57) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมารับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.62) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.64)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมารับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง มีค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด เป็นอันดับแรก (0.35) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ (0.30) และผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการป้องปรามมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย (0.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลใน
ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 ด้านการออกจากราชการ

(n=320)

การออกจากราชการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
21. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย การย้าย โอน การลาออกหรือการเกษียณอายุราชการ	3.67	0.83	มาก	4.57	0.71	มากที่สุด	0.26	5
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งอาจเกิดจากการขาดคุณสมบัติการเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้	3.55	0.95	มาก	4.58	0.75	มากที่สุด	0.30	2
23. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาประพฤติไม่เหมาะสมการได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำสั่งพิพากษาจนถึงที่สุดให้จำคุก	3.62	0.94	มาก	4.55	0.69	มากที่สุด	0.27	4

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลใน
ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 ด้านการออกจากราชการ (ต่อ)

(n=320)

การออกจากราชการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
24. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้	3.60	0.91	มาก	4.59	0.69	มากที่สุด	0.29	3
ค่าเฉลี่ย	3.59	0.88	มาก	4.61	0.68	มากที่สุด	0.28	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย การย้าย โอน การลาออกหรือการเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.83) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.77) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออก หรือมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอาจเกิดจากการขาดคุณสมบัติการเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.95)

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย หรือออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.56) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.65) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหาร

สถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาประพฤติไม่เหมาะสม การได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำสั่งพิพากษาจนถึงที่สุดให้จำคุก ($\bar{X}=4.55$, $S.D.=0.69$)

เมื่อพิจารณาคำดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา มีค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เป็นอันดับแรก (0.31) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอาจเกิดจากการขาดคุณสมบัติการเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ (0.30) และผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ (0.29) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 4) ด้านการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ดังนี้

1) สรุปแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำ ID PAN เพื่อสำรวจและวางแผนว่าบุคลากรในสถานศึกษามีความสนใจจะพัฒนาตนเองในด้านใด รวมถึงใช้เทคโนโลยีดิจิทัลออกแบบการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 สร้างนวัตกรรม โดยการสร้างแอปพลิเคชันภายในองค์กรที่ช่วยให้ทีมงานมีเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน และการสื่อสาร มีการจัดการประชุมและการอบรมออนไลน์ขึ้นและสถานศึกษาควรจัดให้มีระบบอินเทอร์เน็ตให้เพียงพอพร้อมที่จะใช้งาน และสนับสนุนเครื่องมือให้ครูได้อบรม พัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา

ประเด็นคำถาม ท่านมีแนวทางที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้นเพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจในยุคดิจิทัล ได้อย่างไร

“โรงเรียนวางแผนการพัฒนาครูด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครู ดำเนินการในการใช้สื่อออนไลน์ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย และประเมินผลการพัฒนา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“กำหนดนโยบายในการใช้เทคโนโลยี ไม่ว่าจะงานการเรียนการสอนหรืองานในหน้าที่ ศึกษาความต้องการของครูว่าต้องการอบรมด้านไหน หาผู้รู้เทคนิคและทำให้ครูสนใจเข้าอบรมสัมมนา ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจัดกิจกรรมให้น่าสนใจ รวมถึงการประชาสัมพันธ์”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“โรงเรียนจัดให้มีระบบอินเทอร์เน็ตให้เพียงพอ พร้อมทั้งจะใช้งาน และสนับสนุน เครื่องมือให้ครูได้อบรมพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา เพราะการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเป็นการอบรม ที่รวดเร็วและประหยัดที่สุดเพื่อนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“นำเทคโนโลยีมาจัดทำ ID PAN เพื่อสำรวจว่าตนเองจะพัฒนาด้านใด เพราะ ใน ก.ค.ศ. กำหนดให้พัฒนาด้านตาม ว.ปา ซึ่งจะต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาด้านตนเองและออกแบบ การเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 และสร้างนวัตกรรม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“แนวทางที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้นเพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจในยุคดิจิทัลนั้น สามารถทำได้โดยการพัฒนาแอปพลิเคชันภายในองค์กร: สร้างแอปพลิเคชันภายในองค์กรที่ช่วยให้ทีมงาน มีเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน และการสื่อสาร รวมถึงเพื่อป้องกันภัยคุกคามจากบุคคลภายนอกที่ ประสงค์ร้าย จัดการประชุมและการอบรมออนไลน์ ใช้แพลตฟอร์มการประชุมหรืออบรมออนไลน์เพื่อ เพิ่มศักยภาพ และความรู้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

2) สรุปแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

สถานศึกษาควรดำเนินการตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และในบางตำแหน่งที่สถานศึกษา สามารถสรรหาและคัดเลือกเองได้ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พนักงานราชการ ที่มีส่วนในการ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ให้ดำเนินการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการดำเนินงาน เช่น กระบวนการประกาศสรรหา บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน การกรอกใบสมัครผ่านออนไลน์ การสัมภาษณ์ออนไลน์ เพื่อให้สถานศึกษาได้บุคคลที่มีความสามารถเฉพาะตำแหน่งอย่างหลากหลาย รวมถึงสถานศึกษาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยใช้ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพราะสามารถใช้

กระบวนการคัดสรรแบบไม่มีความลำเอียง (Non-biased process) สำหรับการรับสมัคร นอกจากนี้ AI ยังช่วยงานด้านตรวจสอบประวัติผู้สมัครในด้านอื่นๆ ได้

ประเด็นคำถาม ท่านมีแนวทางที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานได้อย่างไร

“วางแผนในการใช้เทคโนโลยีในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เช่น การประกาศรับสมัคร ส่งข้อมูลใบสมัครผ่านทางออนไลน์ โดยใช้วิธีการสรรหาที่หลากหลายรูปแบบ เช่น สัมภาษณ์ออนไลน์ และคัดเลือกโดยรูปแบบที่เหมาะสม และประเมินผลการสรรหา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลประกาศสรรหาบุคลากร ทางสื่อโซเชียลต่างๆ รวมถึงการสอบข้อเขียน สัมภาษณ์ โดยการใช้เทคโนโลยี จะได้รับบุคลากรที่หลากหลายและได้บุคลากรที่เหมาะสม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาประกาศ สรรหา มีแบบฟอร์มออนไลน์ สัมภาษณ์ออนไลน์ เพื่อให้ได้บุคคลที่หลากหลาย และสัมภาษณ์โดยให้นำเสนอเป็นคลิป VDO นำเสนอผ่านช่องทางออนไลน์ต่างๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ด้วยอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาต้องทำตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด แต่ในบางตำแหน่งสถานศึกษาสามารถสรรหาและคัดเลือกเองได้ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พนักงานราชการ ที่มีส่วนในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาสามารถกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาสัมภาษณ์ คัดเลือก ประเมินผลงาน ต่อสัญญา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลได้บุคคลที่มีความสามารถเฉพาะตำแหน่ง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“แนวทางการดำเนินกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรนั้น อาจต้องใช้เวลามากในการอ่านวิเคราะห์ประวัติส่วนตัวและโปรไฟล์ของบุคคล เพื่อจ้างพนักงานที่เหมาะสม สิ่งที่จะนำมาใช้ให้ความช่วยเหลือ คือ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพราะสามารถใช้กระบวนการคัดสรรแบบไม่มีความลำเอียง (Non-biased process) สำหรับการรับสมัคร นอกจากนี้ AI ยังช่วยงานด้านตรวจสอบประวัติผู้สมัครในด้านอื่นๆ ได้ด้วย เช่น ช่วยให้ผู้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากโปรไฟล์โซเชียลมีเดียต่างๆ รวมถึงประวัติงานออนไลน์ของพนักงาน และคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัคร ซึ่งช่วยเพิ่มระบบการจัดอันดับผู้สมัครคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

3) สรุปแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง

สถานศึกษาควรดำเนินการตามมาตรฐานตำแหน่งตาม ก.ค.ศ. กำหนด เมื่อโรงเรียนมีจำนวนนักเรียนมากขึ้น ให้ดำเนินการโดยเปิดรายวิชาเพิ่มเติม และดำเนินการวางแผนอัตรากำลังในปัจจุบันและอนาคต นำเทคโนโลยีมากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามรายวิชาเพิ่มเติม เพื่อให้ส่งผลไปยังคุณภาพของผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สถานศึกษามีความโดดเด่นตามอัตลักษณ์ กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในยุคปัจจุบันจะต้องมีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี เพื่อกระบวนการทำงานและการสื่อสารขององค์กรกระชับขึ้น คล่องตัวมากขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะทำให้หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความทันสมัย เปิดกว้าง และเป็นที่ยอมรับ ซึ่งจะช่วยดึงดูดและทำให้มีครูรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพสูง มาทำงานกับองค์กร

ประเด็นคำถาม ท่านมีแนวทางที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้เพียงพอับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างไร

“ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำรวจข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำระบบติดตามอัตรากำลังของโรงเรียน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“เทคโนโลยีมาจัดระบบในเรื่องคุณสมบัติของครู วางแผนอัตรากำลังของครูในอนาคต และในปัจจุบันถ้ามีเด็กมากขึ้นหรือลดลง จะมีแนวทางอย่างไร ดังนั้นจะต้องมีระบบเพื่อวางแผนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“กำหนดคุณสมบัติให้ชัดเจน เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานศึกษาต้องการ เช่น ครูต้องมีคุณสมบัติด้าน ICT”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“โรงเรียนดำเนินการตามมาตรฐานตำแหน่งตาม ก.ค.ศ. แต่เมื่อโรงเรียนมีจำนวนนักเรียนมากขึ้น สามารถเปิดรายวิชาเพิ่มเติมได้ จากนั้นกำหนดคุณสมบัติของครูเพื่อให้ส่งผลไปยังคุณภาพของผู้เรียน เพื่อให้โรงเรียนมีความโดดเด่นตามอัตลักษณ์ของโรงเรียน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดคุณสมบัติของครูตามรายวิชาเพิ่มเติมทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่มีการวางแผนจะขยายห้องเรียน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในยุคปัจจุบันจะต้องมีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี เพื่อกระบวนการทำงานและการสื่อสารขององค์กรกระชับขึ้น คล่องตัวมากขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะทำให้หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความทันสมัย เปิดกว้าง และเป็นที่ยอมรับ”

ยอมรับ ซึ่งจะช่วยให้ดูแลรักษาคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพสูง มาทำงานกับองค์กรด้วย ซึ่งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้อินเทอร์เน็ต การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ การใช้โปรแกรมการนำเสนองาน การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงและปลอดภัย ส่วนในอนาคต บุคลากรจะต้องศึกษาเรียนรู้เปิดใจยอมรับการสิ่งที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น AI ต้องมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ เป็นคุณลักษณะที่มีค่าสำหรับบุคลากร เพราะจะช่วยให้องค์กรสามารถคิดค้นผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ที่แตกต่างและโดดเด่นจากคู่แข่งได้ สิ่งสำคัญที่จะทิ้งไม่ได้คือ ความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม มีจรรยาบรรณเป็นบรรทัดฐาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

4) สรุปแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

สถานศึกษาต้องดำเนินการตามกฎหมายบังคับ คือ พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในช่องทางราชการ และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศในการอำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการ ในการรับเรื่องเสนอแนะ เรื่องการร้องเรียนผ่านระบบ ITA ในการรับเรื่องร้องเรียนในระบบดิจิทัลของโรงเรียน ช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนให้หลากหลายผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ ไลน์ ที่เป็นช่องทางการสื่อสารที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย ไม่ซับซ้อน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ร้องเรียน อันนำไปสู่การสืบสวนข้อเท็จจริง

ประเด็นคำถาม ท่านมีแนวทางที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมารับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริงได้อย่างไร

“โรงเรียนจัดทำแบบฟอร์มช่องทางออนไลน์ในเรื่องร้องเรียนต่างๆ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สืบสวนข้อเท็จจริง โดยไม่ให้คู่กรณีมาปะทะกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนให้หลากหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ร้องเรียน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“จัดทำช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ผ่านทางออนไลน์ เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพราะการใช้เทคโนโลยีเข้ามาทำให้ทุกคนกล้าที่จะนำเสนอ หรือร้องเรียนเข้ามาได้ง่ายขึ้น เพื่อนำมาปรับปรุงต่อผู้รับบริการต่อไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“สถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศในการอำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการ ในการรับเรื่องเสนอแนะ เรื่องการร้องเรียน เพราะสถานศึกษาต้องดำเนินการตามกฎหมายบังคับ คือ 1) พรบ. อำนาจความสะดวก 2) พรบ. ข้อมูลข่าวสาร ต้องมีระบบ ITA ในการรับเรื่องร้องเรียนในระบบดิจิทัลของโรงเรียน อันนำไปสู่การสืบสวนข้อเท็จจริง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“แนวทางที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมารับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริงโดยใช้แพลตฟอร์มต่างๆ ที่สามารถรวบรวมจัดเก็บและสามารถวิเคราะห์พยานหลักฐานได้เบื้องต้น เปิดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางเว็บไซต์ เฟซบุ๊ก คิวอาร์โค้ด โลกออนไลน์ ที่เป็นช่องทางการสื่อสารที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่ายไม่ซับซ้อน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

5) สรุปแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการออกจากราชการ

สถานศึกษาสร้างความเข้าใจให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาในการใช้งานการรับกรรายงานผลผ่านรูปแบบต่างๆ จัดทำข้อสรุปในการดำเนินการทางวินัยโดยใช้วิธีการแบบปกปิด รวมถึงเป็นความลับโดยมีระบบรักษาความปลอดภัยไม่ให้ผู้อื่นเข้าถึงหรือแก้ไขได้ และนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงคุณภาพครู คุณภาพสถานศึกษา และจัดทำรายงานต่อกรรมการสถานศึกษาในทุกปี

ประเด็นคำถาม ท่านมีแนวทางที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาได้อย่างไร

“จัดทำข้อสรุปในการดำเนินการทางวินัยโดยใช้วิธีการแบบปกปิด เป็นความลับในการเข้าถึงข้อมูลต้องเป็นแบบเฉพาะรายบุคคล เฉพาะกลุ่ม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการส่งเรื่องโดยตรง และมีระบบความปลอดภัยไม่ให้ผู้อื่นเข้าถึงหรือแก้ไขได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“รายงานผลเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลลับ โดยให้การส่งเมลล์และให้ใส่รหัสในการเข้าถึงข้อมูล”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ในสถานศึกษาหลังรับข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะจากการทำงานของครู หรือการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สืบหาข้อเท็จจริง และนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงคุณภาพครู คุณภาพสถานศึกษา และจัดทำรายงานต่อกรรมการสถานศึกษาในทุกปี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“แนวทางที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือ ออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ความถูกต้องเหมาะสม ยุติธรรม มาตรฐานของระบบมีความเสถียรมากน้อยแค่ไหน และเชื่อถือได้หรือไม่ สร้างความเข้าใจให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาในการใช้ผ่านรูปแบบต่างๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) และสุ่มแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 320 คน จาก 102 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา และ 4) ประสบการณ์ในการทำงาน ตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Priority Needs Index (PNI_{Modified})

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นประเภทปลายเปิด (Open-ended Question) โดยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 85.94 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี 264 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 และมีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50

5.1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

5.1.2.1 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกันโดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ โดยยึดกรอบนโยบายเพื่อเป็นหลักในการวางแผนบุคลากร การกำหนดระยะเวลา การวางแผนบุคลากรไว้ชัดเจน

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการขออนุมัติใช้อัตราร่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในยุคดิจิทัล พบว่า ด้านดิจิทัล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยจัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้นเพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ในยุคดิจิทัล

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการป้องปรามมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมารับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง

5) ด้านการออกจากราชการ สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย การย้าย โอน การลาออกหรือการเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอาจเกิดจากการขาดคุณสมบัติการเจ็บป่วย โดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

5.1.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

ราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ และด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกัน โดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผน

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้นเพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจในยุคดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการจัดประชุมชี้แจง เพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการป้องปรามมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัย

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมารับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5) ด้านการออกจากราชการ สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย หรือออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาประพฤติไม่เหมาะสมการได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำสั่งพิพากษาจนถึงที่สุดให้จำคุก

5.1.2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีการเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$) สูงที่สุดเป็นอันดับแรก เมื่อพิจารณาค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น เพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจในยุคดิจิทัล มีค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เป็นอันดับแรก (0.35) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (0.32) และผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ (0.31) ตามลำดับ

รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) เป็นอันดับที่สอง เมื่อพิจารณาค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เป็นอันดับแรก (0.34) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการขออนุมัติใช้อัตราว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง (0.32) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา (0.31) ตามลำดับ

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.30$) เป็นอันดับที่สาม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เป็นอันดับแรก (0.33) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน (0.32) และผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ โดยยึดกรอบนโยบายเพื่อเป็นหลักในการวางแผนบุคลากร การกำหนดระยะเวลา การวางแผนบุคลากรไว้ชัดเจน (0.31) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

(1.1) สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำ ID PLAN เพื่อสำรวจและวางแผนว่าบุคลากรในสถานศึกษาว่ามีความสนใจจะพัฒนาตนเองในด้าน

(1.2) สถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาตนเองและออกแบบการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการสร้างนวัตกรรม โดยการสร้างแอปพลิเคชันภายในองค์กรที่ช่วยให้ทีมงานมีเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานและการสื่อสาร จัดการประชุมและการอบรมออนไลน์ขึ้น

(1.3) สถานศึกษาควรจัดให้มีระบบอินเทอร์เน็ตให้เพียงพอ พร้อมทั้งจะใช้งาน และสนับสนุนเครื่องมือให้ครูได้อบรม พัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา

2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(2.1) สถานศึกษาควรดำเนินการตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และในบางตำแหน่งที่สถานศึกษาสามารถสรรหาและคัดเลือกเองได้ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พนักงานราชการ ที่มีส่วนในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ให้ดำเนินการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน

(2.2) สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการกระบวนการประกาศสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน

(2.3) สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินการต่างๆ เช่น การกรอกใบสมัครผ่านออนไลน์ การสัมภาษณ์ออนไลน์ เพื่อให้สถานศึกษาได้บุคคลที่มีความสามารถเฉพาะตำแหน่งอย่างหลากหลาย

(2.4) สถานศึกษาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพราะสามารถใช้กระบวนการคัดสรรแบบไม่มีความลำเอียง (Non-biased process) สำหรับการรับสมัคร นอกจากนี้ AI ยังช่วยงานด้านตรวจสอบประวัติผู้สมัครในด้านอื่นๆ ได้

3) การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

(3.1) สถานศึกษาควรดำเนินการตามมาตรฐานตำแหน่งตาม ก.ค.ศ. กำหนด เมื่อโรงเรียนมีจำนวนนักเรียนมากขึ้น ให้ดำเนินการโดยเปิดรายวิชาเพิ่มเติม และดำเนินการวางแผนอัตรากำลังในปัจจุบันและอนาคต

(3.2) สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามรายวิชาเพิ่มเติม เพื่อให้ส่งผลไปยังคุณภาพของผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สถานศึกษามีความโดดเด่นตามอัตลักษณ์

(3.3) สถานศึกษาควรกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในยุคปัจจุบันจะต้องมีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี เพื่อกระบวนการทำงานและการสื่อสารขององค์กร กระชับขึ้น คล่องตัวมากขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะทำให้หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความทันสมัย เปิดกว้าง และเป็นที่ยอมรับ ซึ่งจะช่วยให้ดึงดูดและทำให้มีครูรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพสูง มาทำงานกับองค์กร

4) วินัยและการรักษาวินัย

(4.1) สถานศึกษาต้องดำเนินการตามกฎหมายบังคับ คือ พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในช่องทางราชการ และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ

(4.2) สถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศในการอำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการ ในการรับเรื่องเสนอแนะ เรื่องการร้องเรียนผ่านระบบ ITA ในการรับเรื่องร้องเรียนในระบบดิจิทัลของโรงเรียน อันนำไปสู่การสืบสวนข้อเท็จจริง

(4.3) สถานศึกษาควรจัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนให้หลากหลายผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ ไลน์ ที่เป็นช่องทางการสื่อสารที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย ไม่ซับซ้อน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ร้องเรียน

5) การออกจากราชการ

(5.1) สถานศึกษาสร้างความเข้าใจให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาในการใช้งาน การรับทราบรายงานผลผ่านรูปแบบต่างๆ

(5.2) สถานศึกษาจัดทำข้อสรุปในการดำเนินการทางวินัย โดยใช้วิธีการแบบปกปิด รวมถึงเป็นความลับโดยมีระบบรักษาความปลอดภัยไม่ให้ผู้อื่นเข้าถึงหรือแก้ไขได้

(5.3) สถานศึกษานำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงคุณภาพครู คุณภาพสถานศึกษา และจัดทำรายงานต่อกรรมการสถานศึกษาในทุกปี

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมา อภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

5.2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องมีทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ๆ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพิทักษ์ จันทโร (2566) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำเสนอ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมต่างๆ มาประยุกต์ใช้และอำนวยความสะดวกในการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐฉิ เอี่ยมแจ่ง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษา สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการ ทำนุบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการให้พ้นจากงาน อยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ใน ระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมมีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัด พิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 41 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และด้านการปฏิบัติงานของบุคคล เช่นกัน

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารผู้สถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องส่งเสริมบุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยะนุช บัวชุม (2561) กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานบุคคลนั้น ต้องใช้คอมพิวเตอร์ทำแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ สื่อสารระหว่างกันในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เช่น อีเมลหรือโทรศัพท์เคลื่อนที่และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรมบุคลากร เช่น ใช้ PowerPoint Website ฯลฯ การใช้เว็บไซต์ของโรงเรียน ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรทราบ การใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการสื่อสาร กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรอื่นๆ หรือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร การจัดทำระบบข้อมูล ทะเบียนประวัติบุคลากร การจัดทำสถิติเลื่อนขั้นเงินเดือน สถิติการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร การบันทึกและรายงานผลการปฏิบัติงาน บันทึกการขอมัติบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ บันทึกแนวปฏิบัติเรื่องวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การพัฒนาบุคลากรในการใช้คอมพิวเตอร์อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระชินกร ระวาทไชย (2560) ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการสรรหาบุคคลและคัดเลือก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคลและการจ่ายค่าตอบแทน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ

ผลการศึกษาคำดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีคำดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นอันดับแรก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีคำดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นอันดับที่สอง ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ มีคำดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นอันดับที่สาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารผู้สถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้นเพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ ฝนทิพรณ ชัตติเนตร (2565) ที่ได้กล่าวว่า สถานศึกษามีช่องทางการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรน้อย การกระจายข้อมูลข่าวสารอาจไม่กว้างขวางเท่าที่ควร จึงทำให้การได้มาซึ่งบุคลากรในสถานศึกษามีความล่าช้า และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) ได้กล่าวว่า การดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้บุคลากรโดยมีความพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนา มีการอบรมและพัฒนาและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถมากขึ้น เพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยี ยุคสมัยปัจจุบัน ชุมชน และฐานความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ

5.2.2 แนวการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1) แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

สถานศึกษาควรดำเนินการตามมาตรฐานตำแหน่งตาม ก.ค.ศ. กำหนด เมื่อโรงเรียนมีจำนวนนักเรียนมากขึ้น ให้ดำเนินการโดยเปิดรายวิชาเพิ่มเติม และดำเนินการวางแผนอัตรากำลังในปัจจุบันและอนาคต นำเทคโนโลยีมากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามรายวิชาเพิ่มเติม เพื่อให้ส่งผลไปยังคุณภาพของผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สถานศึกษามีความโดดเด่นตามอัตลักษณ์ รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในยุคปัจจุบันจะต้องมีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี เพื่อกระบวนการทำงานและการสื่อสารขององค์กรกระชับขึ้น คล่องตัวมากขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะทำให้หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความทันสมัย เปิดกว้าง และเป็นที่ยอมรับ ซึ่งจะช่วยให้ดึงดูดและทำให้มีครูรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพสูงมาทำงานกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไตรรงค์ จันทะบาล (2563) ที่ศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษาได้มีการจัดทำ

ภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง มุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และมีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง

2) แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

สถานศึกษาควรดำเนินการตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และในบางตำแหน่งที่สถานศึกษาสามารถสรรหาและคัดเลือกเองได้ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พนักงานราชการ ที่มีส่วนในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ให้ดำเนินการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงานในกระบวนการประกาศสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น การกรอกใบสมัครผ่านออนไลน์ การสัมภาษณ์ออนไลน์ เพื่อให้สถานศึกษาได้บุคคลที่มีความสามารถเฉพาะตำแหน่งอย่างหลากหลาย หรือสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพราะสามารถใช้กระบวนการคัดสรรแบบไม่มีความลำเอียง (Non-biased process) สำหรับการรับสมัคร นอกจากนี้ AI ยังช่วยงานด้านตรวจสอบประวัติผู้สมัครในด้านอื่นๆ ได้ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ส่วนราชการอื่นๆ และรวมไปถึงการสื่อสารแบบบอกต่อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพิท ฦฉวงศ์ ณ ออยุธยา (2564) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบอย่างทั่วถึง เมื่อสถานศึกษามีบุคลากรที่มีความประสงค์จะขอย้าย เพื่อดำเนินการตามกรอบระยะเวลาที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกำหนด เพื่อประชุมวางแผนในการสำรวจความต้องการของครูร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษากำหนดอัตรากำลัง เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยควรคำนึงถึงงบประมาณ และความคุ้มค่าในการจ้างตามงบประมาณจากงบอุดหนุนรายหัวของสถานศึกษา

3) แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำ ID PLAN เพื่อสำรวจและวางแผนบุคลากรในสถานศึกษา ว่ามีความสนใจจะพัฒนาตนเองในด้านและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาตนเองและออกแบบการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการสร้างนวัตกรรมโดยการสร้างแอปพลิเคชันภายในองค์กรที่ช่วยให้ทีมงานมีเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน และการสื่อสาร

จัดการประชุมและการอบรมออนไลน์ขึ้น จัดให้มีระบบอินเทอร์เน็ตให้เพียงพอ พร้อมทั้งใช้งาน และสนับสนุนเครื่องมือให้ครูได้อบรม พัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา พึงดำเนินการจัดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ประกอบกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการใฝ่รู้ที่จะพัฒนาตนเอง โดยผู้บริหาร มีหน้าที่ต้องปฏิบัติและส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับการ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4) แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

สถานศึกษาต้องดำเนินการตามกฎหมายบังคับ คือ พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในของทางราชการ และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ในการอำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการ ในการรับเรื่องเสนอแนะ เรื่องการร้องเรียนผ่านระบบ ITA ในการรับเรื่องร้องเรียนในระบบดิจิทัลของโรงเรียน อันนำไปสู่การสืบสวนข้อเท็จจริง สถานศึกษาจัดให้มี ช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนให้หลากหลายผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ ไลน์ ที่เป็นช่องทางการสื่อสารที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่ายไม่ซับซ้อน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ร้องเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559) มีการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวม ข้อมูลเท็จจริง แล้วจึงสืบสวนให้ได้ข้อความจริงอันถ่องแท้ มีการพิจารณาถึงลำดับขั้นของการลงโทษ อย่างละเอียดครบถ้วน พิจารณาติดตามผลเมื่อได้ลงโทษแก่การกระทำผิดต่อผู้กระทำผิด

5) แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการออกจากราชการ

สถานศึกษาสร้างความเข้าใจให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาในการใช้งานการรับ การรายงานผลผ่านรูปแบบต่างๆ จัดทำข้อสรุปในการดำเนินการทางวินัยโดยใช้วิธีการแบบปกปิด รวมถึงเป็นความลับโดยมีระบบรักษาความปลอดภัยไม่ให้อื่นเข้าถึงหรือแก้ไขได้ และนำข้อเสนอแนะ ไปปรับปรุงคุณภาพครู คุณภาพสถานศึกษา และจัดทำรายงานต่อกรรมการสถานศึกษาในทุกปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสรณ์ มูลสิน (2561) ได้ศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีการ เสนอการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ ไว้ว่า ผู้บริหาร สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

หรือให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด และกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีการพิจารณาลงโทษวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

5.3 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การใช้แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ คือ

- 1) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เนื่องจากมีทักษะใหม่ๆ Hardware (ฮาร์ดแวร์)/Software (ซอฟต์แวร์) ผู้บริหารควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้นเพื่อให้ทันกับสังคม การเมืองเศรษฐกิจในยุคดิจิทัล
- 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรรู้กฎหมายและมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในวิธีการกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพ
- 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ผู้บริหารควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สถานศึกษามีบุคลากรที่เพียงพอ

5.2.3 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในการเก็บข้อมูลของบุคลากรเป็นสารสนเทศโดยการใช้อยู่รูปแบบแอปพลิเคชันที่ทันสมัยและใช้ได้ในระยะยาว เพื่อตอบสนองงานแต่ละด้านของสถานศึกษา
- 2) ควรวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2560). แนวทางการกระจายการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2546). ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขต การปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 120 ตอนที่ 74ง, 7 กรกฎาคม 2546.
- _____. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79ก: 62-63.
- _____. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.
- _____. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กิตติมา สุขศิริ. (2567). แนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยระบบฐานข้อมูลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 6(2), 351-362.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ฉัตรเทพ อาจสนาม. (2565). รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค Digital Disruption สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. CONNEXION Journal of Humanities and Social Sciences, 11(2).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐวุฒิ เอี่ยมแจ้ง. (2560). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 11(1), 36-51.
- เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ไตรรงค์ จันทะบาล. (2563). สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- ธนุส เอียงราช. (2563). สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นภัสภรณ์ มูลสิน. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นิภาพร ถมคำ. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี. วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2(2), 475-488.
- บุญส่ง กรุงชาลี. (2561). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- ปฐมภรณ์ คำภาพล. (2565). การบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์, 7(2), 2023-2036.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ปัดสุมา เสดะพันธ์. (2564). แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(3), 495-506.
- ปิยะนุช บัวชุม. (2561). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- ประมล สอนสุภาพ. (2566). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 3(2), 117-126.
- นพพร บุญเรือง. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- พระชินกร ระวาทไชย. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- พระมหาพงษ์สินธ์ ธีรจิตโต. (2564). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดศรีนคราราม อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พระพิทักษ์ จนทโร (รอดบุญธรรม). (2566). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พระมหาปริญญา เตชปญโญ (ปราบชมพู). (2564). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล. วารสารการสอนสังคมศึกษา, 3(2), 185-195.
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 12(1), 184-196.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ฝนทิพรณ ชัดิเนตร. (2565). แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด
ปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ภัทรา จรรยาธรรม. (2564). การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- มุนาดียา วาบา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา).
- มฤดี เฟื่องสง่า. (2566). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทร์
วิวัฒน์, 24(2), 162-175.
- ยศพล พิษณุเดชางค์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- รัตติยา โฉมเฉลา. (2567). รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 18(2), 149-163.
- เรวัต สมบูรณ์. (2567). รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน. วารสาร มจร.
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 12(2), 262-275.
- วรพร บุญมี. (2563). องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรธานี).
- วริศรา บุญธรรม. (2560). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด
ระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี).
- วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สัทธิราษฎร์อุปถัมภ์).
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วัชร คณะทรง. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วารุณี ภาวงศ์. (2566). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- วิชญ์ แต่งแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิลารวรรณ ปิงอุทา. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- ศศิวิมล คนเส้งยม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต. (2565). การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- ศรัณญา แสงสว่าง. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(12), 153-165.
- ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ศิริณาวรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภมาส วิสีชนาม. (2560). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สีบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- สุนันทา ผลแสง. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนบ้านดุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชธานี).
- สุนิรัตน์ จันทราวัฒน์กุล. (2561). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสมวลี ชยามฤต. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(1), 109-123.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2567). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570. ปทุมธานี: สำนักฯ กลุ่มนโยบายและแผน, เอกสารลำดับที่ 1/2567.
- _____. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สำนักฯ กลุ่มนโยบายและแผน, เอกสารลำดับที่ 1/2568
- อนุชิต สุขกลี. (2560). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อัจฉราพร สารสมักร. (2561). การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนสิงห์สมุทร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อารีย์ นิศพันธ์. (2566). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัด
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, 3(3), 23-32.
- Ali Mustopa Yakub Simbolon. (2023). Analysis of the role of education personnel in
school administration. *Journal of Learning and Character Education*, 2(2),
43-54.
- Apply, Lawrence. (1942, April). Organizing for personal Administration. *Public Personal
Review*, 3(2), 100.
- Blank, E. B. (1991). A Model Job Description For Personnel Administrator position in
North Carolina Public School System. North Carolina: at Greensboro
recruitment and selection of teachers in south Carolina. (Dissertation
Abstracts International, 53(6),12).
- Beach, D. S. (1980). *Personal: The Management of People at Work*. New York:
The Macmillan.
- Campbell et al. (1971). *Education Administration*. New York: University of Michigan.
- Campbell, R. F., Corbally, J. E., and Nystrand, R. O. (1983). *Introduction to educational
Administration* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Flippo. (1980). *Personnel Management*. Singapore: Singapore National.
- French, W. L., & B. C. (1978). *Organization Development*. New Jersey: Prentice Hall.
- Good, C. V. (1983). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2001). *Education and Administration Theory, Research,
and Practice* (6th ed.). New York: McGraw Hill.
- Jesse. B. (1999). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Janet Cheng Chew. (2004). **The Influence of Human Resource Management of Australian Organization: An Empirical Study.** (Ph.D. thesis Murdoch University).
- Kingsbury, J. B. (1963). **Personnel Administration for Thai Student.** Bangkok, Thailand: Institute of Public Administration.
- Lunenburg, Fred C., & Ornstein, Allan C. (2000). **Educational Administration: Concepts and Practices** (3rd ed.). New York: Maple-Vail Book.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., and Premeaux, S. R. (1999). **Human resource management.** NJ: Upper Saddle River.
- Mondy, W. R., & Noe, R. M. (1990). **Homan Resource Management** (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Nigro, Felix, A., and Nigro Lloyd. (1981). **The new public personal administration.** Llnois: F. E. Peacock.
- Rudy Baguhin Llemit. (2024). Personnel Management Practices in Relation to Teachers' Teaching and School Performance. **International Journal of English Literature and Social Sciences**, 9(2), 114-140.
- Rothidsathan, B. (2016). **Policy of Higher Education.** Retrieved October 30, 2024 from: <http://www.moe.go.th/websm/2016/sep/385.ht2.jpg>
- Sergiovanni, Thomas, J., and others. (1980). **Educational Governance and Administration.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Wagner, A. J., & Hollenbeck, R. J. (1995). **Management of organizational behavior.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Waters, J. L. (2012). **The changing role of california public school personnel Administrations.** (Dissertation Abstracts International, 37(9), 109-A).

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย
- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัย
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญเพื่อการศึกษาวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ มอนไธสง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการฝึกหัดครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
4. ดร.เมธิกานต์ นนทะสร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางพูน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1
5. ดร.ศุภวรรณ การุณระวีร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดบางชัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้การสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญเพื่อการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธ์ วิจิตรพัชรารณ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. รองศาสตราจารย์ ดร.อจลรา นิยมภา อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3. นายถวิลวงษ์ ปินะสา ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองบ้านพร้าว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1
4. นายทินกร คุ่มวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1
5. นายสายธาร คุ่มครอง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดหน้าไม้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๕๔๓



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโธสง

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชลลดา กันเกลานักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในยุคดิจิทัล โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชลลดา กันเกลานักศึกษา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมพล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๕๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๕๔๓.๑



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชลลดา กันเกลานักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในยุคดิจิทัล โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชลลดา กันเกลานักศึกษา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมพล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๕๔๓.๒



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.ระติกรณ นิชะจันทร์

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชลลดา กันเกลานักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในยุคดิจิทัล โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชลลดา กันเกลา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิชะผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๕๔๓.๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.เมธิกานต์ นนทะสร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางพูน

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชลลดา กันเกลานักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในยุคดิจิทัล โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชลลดา กันเกลา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๕๔๓.๔



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.ศุภวรรณ การุณระวีร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดบางชัน

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชลลดา กันเกลานักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในยุคดิจิทัล โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชลลดา กันเกลานักศึกษา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๑๖



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติให้ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน นายทินกร คุ่มวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงชลดา กันเกลานักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในยุคดิจิทัล โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขออนุมัติให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิงชลดา กันเกลานักศึกษาเข้าสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในยุคดิจิทัล เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อขอกำหนดวันและเวลาเข้าทำการสัมภาษณ์ท่าน ด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมพล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๕๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๑๖.๑



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน นายถวิลวงษ์ ปินะสา ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองบ้านพร้าว

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงชลดา กันเกลานักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในยุคดิจิทัล โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิงชลดา กันเกลานักศึกษาเข้าสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในยุคดิจิทัล เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อขอกำหนดวันและเวลาเข้าทำการสัมภาษณ์ท่าน ด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมพล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๕๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๑๖.๒



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน นายสายธาร คุ่มครอง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดหน้าไม้

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงชลดา กันเกลลา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในยุคดิจิทัล โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิงชลดา กันเกลลา เข้าสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในยุคดิจิทัล เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อขอกำหนดวันและเวลาเข้าทำการสัมภาษณ์ท่าน ด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมพล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๕๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๑๖.๓



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติให้ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงชลดา กันเกลานักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในยุคดิจิทัล โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขออนุมัติให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิงชลดา กันเกลานักศึกษาเข้าสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในยุคดิจิทัล เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อขอกำหนดวันและเวลาเข้าทำการสัมภาษณ์ท่าน ด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมพล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๕๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๑๖.๑



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติให้ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อัครา นิยมภา

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงชลดา กันเกลานักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในยุคดิจิทัล โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขออนุมัติให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิงชลดา กันเกลานักศึกษาเข้าสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในยุคดิจิทัล เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อขอกำหนดวันและเวลาเข้าทำการสัมภาษณ์ท่าน ด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๕๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
การวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมด้านองค์ประกอบแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในยุคดิจิทัล
2. โปรดพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมายของการวิจัยว่ามีความสอดคล้องกันอย่างไร โดยพิจารณาจาก
 - +1 หมายถึง แน่ใจว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมาย
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมาย
 - 1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมาย

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ว่าที่ร.ต.หญิงชลดา กันเกล้า

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล		ความ สอดคล้อง			ความ คิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากรให้ผู้ร่วมงาน โดยยึดกรอบนโยบายเพื่อเป็นหลักในการวางแผนบุคลากร การกำหนดระยะเวลาการวางแผนบุคลากรไว้ชัดเจน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงมาใช้ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกันโดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผน					
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากรให้ผู้ร่วมงาน				
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ โดยยึดกรอบนโยบายเพื่อเป็นหลักในการวางแผนบุคลากร การกำหนดระยะเวลา การวางแผนบุคลากรไว้ชัดเจน				
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต				
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน				
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกันโดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผน				
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการขออนุมัติใช้อัตรารว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง				

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล		ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน				
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา				
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการขออนุมัติใช้อัตราว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง				
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร				
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยจัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม จัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น เพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจในยุคดิจิทัล					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยจัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม				
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการจัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน				
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ				

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล		ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
วินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ส่งเสริมวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ป้องปราบมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการรับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น				
15	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้นเพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจในยุคดิจิทัล				
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู				
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
18	ผู้บริหารมี การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการป้องปราบมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย				
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมารับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง				
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ				

ขอข่ายการบริหารงานบุคคล		ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
การออกจากราชการ ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย การย้าย โอน การลาออกหรือการเกษียณอายุราชการ ดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออก หรือมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอาจเกิดจากการขาดคุณสมบัติการเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ สถานศึกษานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาประพฤติไม่เหมาะสมการได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำสั่งพิพากษาจนถึงที่สุดให้จำคุกใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ รวมถึงรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย การย้าย โอน การลาออกหรือการเกษียณอายุราชการ				
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอาจเกิดจากการขาดคุณสมบัติการเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้				
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการดำเนินการให้ออกจากราชการ ในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาประพฤติไม่เหมาะสม การได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำสั่งพิพากษาจนถึงที่สุดให้จำคุก				
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้				

ขอข่ายการบริหารงานบุคคล		ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา				

ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในยุคดิจิทัล

คำชี้แจง

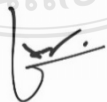
1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในยุคดิจิทัล

2. ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. แบบสัมภาษณ์เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในยุคดิจิทัล ตามประเด็น ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยฉบับนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้


ว่าที่ร.ต.หญิงชลดา กันเกล

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในยุคดิจิทัล

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะ แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของท่าน

ผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

ระดับการศึกษา..... ประสบการณ์ทำงาน

วันที่ให้สัมภาษณ์.....เวลา

ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในยุคดิจิทัล

1. ท่านมีแนวทางที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้เพียงพอกับ
ความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต ได้อย่างไร

2. ท่านมีแนวทางที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก
บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานได้อย่างไร

3. ท่านมีแนวทางที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วม
สัมมนา ฝึกอบรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้นเพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง
เศรษฐกิจในยุคดิจิทัล ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมารับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย
หรือออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา
ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC

ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในยุคดิจิทัล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	1	2	3	4	5		
1	เพศ () ชาย () หญิง							
2	อายุ () ไม่เกิน 30 ปี () 31 – 39 ปี () 40 – 49 ปี () 50 ปีขึ้นไป							
3	ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก							
4	ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน () ไม่เกิน 5 ปี () 6 – 10 ปี () 11 – 15 ปี () 16 – 20 ปีขึ้นไป () 21 ปีขึ้นไป							

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในยุคดิจิทัล

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากรให้ผู้ร่วมงาน	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ โดยยึดกรอบนโยบายเพื่อเป็นหลักในการวางแผนบุคลากร การกำหนดระยะเวลา การวางแผนบุคลากรไว้ชัดเจน	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกันโดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง								
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)								
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	1	1	-1	1	1	0.6	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา	1	1	-1	1	1	0.6	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการขออนุมัติใช้อัตราว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ								
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยจัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการจัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (ต่อ)								
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาฝึกอบรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้นเพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจในยุคดิจิทัล	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย								
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการป้องปรามมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัย	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมารับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ร้ายแรงและไม่ร้ายแรง รวมถึงการสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 5 การออกจากราชการ								
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย การย้าย โอน การลาออก หรือการเกษียณอายุราชการ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะลาออก หรือมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอาจเกิดจากการขาดคุณสมบัติการเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาประพฤติไม่เหมาะสมการได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำสั่งพิพากษาจนถึงที่สุดให้จำคุก	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของผู้ออกราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย



ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.989	50

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

ว่าที่ร.ต.หญิงชลลดา กันเกลา

วัน เดือน ปีเกิด

วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2536

ที่อยู่

บ้านเลขที่ 99/11 หมู่ 1 ตำบลกระแซง อำเภอสามโคก

จังหวัดปทุมธานี 12160

การศึกษา

ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ.2562 – 2563

ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านคลองเจ้าเมือง

พ.ศ.2563 – ปัจจุบัน

ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านคลองเจ้าเมือง

โทรศัพท์

063-6508999

อีเมล

cnonlada_k@mail.rmutt.ac.th

