

**การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6**

Personnel Management In The Digital Age Of Educational Administrators Chom Thong
Educational Quality Development Network Group Under Chiangmai Primary
Educational Service Area Office 6

ตฤณพรพร มงคล Trinnapat Mongkol
จันทรราย ยมสูงเนิน Janchai Yomsungnern
ธีระภัทร ประสมสุข Teerapat Prasomsuk
เสกชัย ชมภูณูช Sekchai Chompoonuch
มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
North-Chiang Mai University
g663302031@northcm.ac.th

Received 2025/05/01

Revised 2025/07/30

Accepted 2025/08/08

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ รวมทั้งสิ้น จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ค่าความเชื่อมั่น 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือ ด้านธำรงรักษาบุคลากร และด้านอบรมพัฒนาบุคลากรและการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2) แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือ การนำระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้วางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา ด้านสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง คือ การนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการครู มาจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ และระบบการย้าย

ครูและบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านอบรมพัฒนาบุคลากรและการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ และนำเทคโนโลยีมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่ยุคดิจิทัล และด้านอำนวยการรักษาบุคลากร คือ การให้ความรู้ เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากร การได้รับสิทธิประโยชน์ รางวัลตอบแทน และความภาคภูมิใจ รวมถึงการได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้มีผลงานดีเด่น

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร, ยุคดิจิทัล, กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา จอมทอง.

Abstract

This research aimed to: 1) Study personnel management in the digital era by school administrators, and Explore approaches for developing personnel management in the digital era among school administrators. The target group includes the Chom Thong Educational Quality Development Network under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 6. The sample group consisted of school administrators, teaching staff, and qualified experts for interviews, totaling 110 participants. The research instruments used were a questionnaire and a structured interview form. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The reliability coefficient of the research instrument was 0.96.

The research findings revealed that:

1) the personnel management in the digital age of the school administrators in Chom Thong Educational Quality Development Network Group under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 6, in overall, was at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects. The average was sorted in descending order as follows: personnel planning and positioning, and recruitment, filling and appointment were at the same average, followed by personnel retention. The last area of average was personnel development training and performance enhancement.

2) The results of the study on ways to improve personnel management in the digital age of school administrators in Chom Thong Educational Quality Development Network Group under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 6, found that in each area, there were the following development guidelines: In terms of personnel planning and positioning were that the administrators should manage school according

to the School Capacity System (SCS), which is a digital technology used to manage the personnel in schools. In terms of recruitment, filling and appointment were that the administrators should follow the Human Resource Management System (HRMS) to store information of teachers and personnel and use the Teacher Rotation System (TRS) to enhance the performance. In terms of training, personnel development and performance enhancement, the administrators should support teacher and personnel development to have knowledge and technology implementation in learning management development to enhance the quality of learners to the digital age, and in terms of personnel maintenance, the administrators should inform about the professional advancement of teachers and personnel, the benefits, rewards and self-esteem, including the receipt of recognize and honor outstanding teachers.

Keywords: Personnel Management of the Administrators, Digital Age, Chom Thong Educational Quality Development Network Group.

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันระบบดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของเรามากขึ้น ทำให้การดำเนินชีวิตของมนุษย์ยุคปัจจุบัน มีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไป มีการเชื่อมโยงผู้คนสังคม และระบบโครงสร้างพื้นฐานของประเทศไว้อย่างสะดวก ง่ายตาย และรวดเร็วขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก เช่น การส่งผ่านข้อความเสียงสนทนาพร้อมใบหน้า หรือติดตามข่าวสารผ่านช่องทางการใช้งาน แอปพลิเคชันต่างๆ ทางโซเชียลเน็ตเวิร์คได้อย่างไรข้อจำกัด ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไป จากที่กล่าวมานั้นสะท้อนให้เห็นได้ว่าเกิดกลไกที่ถูกละเลยไว้เพื่อเติมเต็มช่องว่างระหว่างโลกยุคเก่ากับโลกยุคปัจจุบัน ที่เรียกว่า “ระบบดิจิทัล” ซึ่งระบบดิจิทัลได้ส่งผลในการใช้ชีวิตประจำวันทุกช่วงวัย ตั้งแต่วัยเด็ก วัยทำงาน และวัยผู้ใหญ่ ทำให้ผู้คนสามารถเข้าถึงความรู้ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่องไร้ขีดจำกัด จึงส่งผลกระทบต่อแวดวงทางการศึกษาหลายประเทศทั่วโลก ที่ต้องมีการปรับตัวเพื่อก้าวข้ามรูปแบบการจัดการศึกษาแบบเดิม มาเป็นการจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน กล่าวได้ว่า “การศึกษาในยุคดิจิทัล” ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โดยสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องปรับองค์กรให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาระบบการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด การประยุกต์นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงเป็น

โจทย์สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องศึกษาเพื่อพัฒนาองค์กร ต้องมีการเตรียมความพร้อม ความพร้อมเพื่อเข้าสู่โลกยุคดิจิทัล

การศึกษานับโลกดิจิทัล คือ การเรียนรู้ที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางกับการประยุกต์ใช้เข้ากับเทคโนโลยีต่างๆ ไปด้วยกัน ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าการศึกษารูปแบบใหม่บนโลกดิจิทัลหรือ Digital Education เป็นการขยายขอบเขตของคำว่า การศึกษาออกไปการศึกษานับโลกดิจิทัลได้ก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ โดยการค้นคว้าผ่านสารสนเทศจำนวนมากบนโลกอินเทอร์เน็ต เรียกได้ว่าเป็นสังคมฐานการเรียนรู้ Learning-based Society เพราะผู้คนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำมาประกอบการตัดสินใจทำให้การดำเนินงานต่างๆมีประสิทธิภาพ จากการพัฒนาของระบบการสื่อสารต่างๆเช่นระบบดาวเทียม ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบดิจิทัล ทำให้เราติดต่อสื่อสารได้ง่ายขึ้นจากทั่วทุกมุมโลก

สถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงต้องมีการวางแผนการบริหารงาน ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป รวมไปถึงการบริหารงานบุคคลที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในเรื่องของความ ยุติธรรม ถูกต้องและรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้เป็นสถานศึกษาดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมีการปรับกระบวนการคิด ปรับกระบวนการทำงาน ปรับทักษะการใช้เทคโนโลยี และปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา (ปญญัตติฐา มาเชค, 2565 : 5-7) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568 ข้อที่ 10 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 10.1 และข้อ 10.3 ได้กล่าวถึง การพัฒนาผู้บริหารสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลาง ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณื ตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร (นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2568 : 3)

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาตามนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารงานบุคคล จึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผนวิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ รวมทั้งเลือกการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานในการบริหารงานของสถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพในการจัดการ ต้องอาศัยทักษะ ประสพการณ์ สมรรถนะ และความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนความร่วมมือของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค

ดิจิทัล จึงต้องมีทักษะที่โดดเด่น เหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี มีคุณธรรม ประสพการณ์ทางการบริหารงานยุคใหม่ และบทบาทหน้าที่ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคดิจิทัล (กาญจนา นามวงศ์ , 2566 : 2)

จากการศึกษาข้อมูลเชิงพื้นที่การวิจัย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 6 โดยการสัมภาษณ์ประธานกลุ่มเครือข่าย ผู้บริหาร ครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล มีอุปสรรคในการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการประสานงานระหว่างครูและบุคลากรเป็นไปอย่างล่าช้า เนื่องจากความห่างไกลของพื้นที่ ภูมิประเทศที่เป็นภูเขา ปัญหาสัญญาณอินเทอร์เน็ต โทรศัพท์ไม่สามารถใช้งานได้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัล และแอปพลิเคชันต่างๆ มาใช้ในการสื่อสาร ระบบสื่อสารออนไลน์ ของบุคลากร ในสถานศึกษาทำได้ยาก เนื่องจากความแตกต่างระหว่างช่วงวัยของบุคลากร และความสามารถด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับปัญหาหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 เพราะการประสานงานเป็นหนึ่งในการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ ผู้บริหารควรนำแอปพลิเคชันการสื่อสารแบบสองทาง มาปรับใช้ในการติดต่อประสานงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน และครูผู้สอน จำนวน 136 คน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 รวมทั้งสิ้น จำนวน 145 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ซึ่งมีเนื้อหาและรูปแบบ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 จำนวน 5 ด้าน

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

1) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ และปรับปรุงแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม

2) สร้างแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม และเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แก้ไขให้มีความตรงและความสมบูรณ์ของเนื้อหา รวมทั้งการใช้ภาษาที่เหมาะสม

3) นำแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่มที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา จัดพิมพ์เป็นแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่มฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

1) นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2) วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

3) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 โดยการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2561 อ้างถึงใน ชันแก้ว พรหมคำ, 2564: 80-81)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.16	0.10	มาก
ด้านสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	4.16	0.12	มาก
ด้านอบรมพัฒนาบุคลากรและการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.12	0.13	มาก
ด้านจรรยาบรรณบุคลากร	4.14	0.08	มาก
โดยรวม	4.14	0.02	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือ ด้านจรรยาบรรณบุคลากร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านอบรมพัฒนาบุคลากรและการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เลือกแบบเจาะจง 5 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูฝ่ายบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ 25 – 27 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568 ประเด็นการสัมภาษณ์ได้จากผลการ

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้านมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ สามารถสรุปการสัมภาษณ์ ดังนี้

ด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีแนวทางพัฒนา คือ การใช้เทคโนโลยีในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยสื่อสารกับครูและบุคลากรเพื่อวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการครูในอนาคตอย่างเหมาะสม

ด้านสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยจัดทำแผนบริหารงานบุคคล จัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ กำหนดหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีศักยภาพตรงตามภาระงาน

ด้านอบรมพัฒนาบุคลากรและการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาดูงานและการอบรมออนไลน์ เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้ครูและบุคลากรได้รับ ประสบการณ์ตรง แลกเปลี่ยนความรู้และร่วมกันพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจ การเรียนรู้ร่วมกัน และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษา

ด้านอำนวยการรักษาบุคลากร มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารส่งเสริมสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากร พร้อมพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ ส่งเสริมสิทธิประโยชน์ การยกย่องผู้มีผลงานดีเด่น จัดกิจกรรมเสริมสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีระบบจูงใจ และรางวัลตอบแทนอย่างเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 หากพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหาร จัดทำคู่มือ ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ และโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน มีการศึกษาข้อมูลเพื่อ วางแผนความต้องการบุคลากร และส่งเสริมการจัดทำแผนอัตรากำลังเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับมาคอเซา ซาแล (2565) พบว่า ผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ สถานศึกษา และสอดคล้องกับวิภาดา สารัมย์ (2562) พบว่า ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติตาม ความสามารถและวางแผนบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคต

ด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประชาสัมพันธ์การรับสมัครโดยกำหนดคุณสมบัติที่ชัดเจน และ เปิดโอกาสให้สมัครงานอย่างเท่าเทียม ดำเนินการอย่างยุติธรรม ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ แวลีฮามาน ฮามะ (2565) พบว่า ผู้บริหารควบคุมกระบวนการสรรหาให้เป็นไปตามนโยบายและมี

คุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และสอดคล้องกับมาคอเซา สาแล (2565) พบว่า ผู้บริหารสรรหาบุคลากรตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งตามสมควร และการส่งย้ายและการบรรจุแต่งตั้งที่ขึ้นกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

ด้านอบรมพัฒนาบุคลากรและการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพแก่บุคลากร พร้อมสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับมาคอเซา สาแล (2565) พบว่า ผู้บริหารพัฒนาครูก่อนมอบหมายหน้าที่และสนับสนุนการเข้าร่วมอบรมสัมมนา สอดคล้องกับแวสือมาน หามะ (2565) ระบุว่าด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก รองจากการสรรหา และสอดคล้องกับวิภาดา สารัมย์ (2562) พบว่า ผู้บริหารจัดให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม สร้างผลงาน และปรับปรุงเจตคติที่ไม่เหมาะสมให้ดีขึ้นเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

ด้านอำนวยการรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารส่งเสริม ยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และจัดให้มีระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานพร้อมใช้ผลการประเมินมาพิจารณาความดีความชอบประจำปี สอดคล้องกับแวสือมาน หามะ (2565) พบว่า มีการจัดสวัสดิการสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องผลงานดีเด่น และใช้ผลประเมินประกอบการเลื่อนตำแหน่ง แม้การให้ความรู้เรื่องกฎหมายยังเป็นจุดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับวิภาดา สารัมย์ (2562) พบว่า ผู้บริหารจัดเวรยามรักษาความปลอดภัย ยกย่องผลงานเด่น และจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานอย่างเหมาะสม

อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผู้วิจัยพบรายละเอียดประเด็นแบบเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีแนวทางพัฒนา คือ แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี เช่น HRMS และ SCS ในการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรให้สอดคล้องกับปทุมภรณ์ กาญจนอัคร์ (2561) พบว่า ภารกิจของสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง จัดทำเกณฑ์ตำแหน่งและฐานข้อมูลที่ต้องการและทันสมัย มีการประชุมร่วมวางแผนกับบุคลากร ทบพวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกำหนดเกณฑ์ตำแหน่งให้เหมาะสมกับศักยภาพแต่ละบุคคล กระบวนการวางแผนประกอบด้วยการประชุมกลุ่มสาระ เชิญคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพิจารณา และเสนอแผนต่อต้นสังกัด มีการมอบหมายภาระงานโดยอิงจากขอบเขตหน้าที่และชั่วโมงสอน มีระบบประเมินงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความต้องการของบุคลากร และความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การวางแผนประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล โดยร่วมกับครูและบุคลากรจัดทำแผนสรรหาอย่างเป็นธรรม โปร่งใส สอดคล้องกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ (2561) พบว่า การใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศ เช่น HRMS และ TRS เพื่อกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมกับภาระงาน พัฒนาครูให้สามารถสร้างและใช้ฐานข้อมูลส่วนบุคคล เช่น เว็บไซต์แสดงประวัติและผลงาน โรงเรียนมีอิสระในการสรรหาและบรรจุตามแผนปฏิบัติงาน โดยตั้งคณะกรรมการพิจารณาจากคุณลักษณะและสมรรถนะอย่างชัดเจน คำนึงถึงความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ

ด้านอบรมพัฒนาบุคลากรและการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทุกคน ให้ได้รับประสบการณ์ตรง แลกเปลี่ยนมุมมอง ร่วมแก้ปัญหา และนำความรู้มาพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรม จัดอบรมออนไลน์เพื่อความรวดเร็ว ประหยัด และพัฒนาได้ทุกที่ทุกเวลา สอดคล้องกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ (2561) พบว่า จัดนิทรรศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมต่าง ๆ ของครูผู้สอน ผู้บริหารตรวจสอบผลการดำเนินงานโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายในแผนงาน และปรับปรุงแผนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนในแผนปฏิบัติงานประจำปี พร้อมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

ด้านธำรงรักษาบุคลากร มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหาร ควรส่งเสริมการจัดสวัสดิการ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดี แก่ครู และบุคลากรอย่างทั่วถึงและเพียงพอ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา คือ ผู้บริหาร ส่งเสริมครูและบุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจ มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และสายวิชาชีพ สิทธิประโยชน์ ส่งผลงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพจากหน่วยงาน ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่น กิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณี วัฒนธรรม ปรับปรุงสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มีระบบการจูงใจ มีรางวัลตอบแทน ความภาคภูมิใจในตนเอง สถานที่สวยงาม สะอาด เรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและช่วยเหลือเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน และเป็นสื่อกลางเชื่อมโยงความสัมพันธ์และความสามัคคี และการประชาสัมพันธ์ ความดี หรือผลงานดีเด่น ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ศึกษาดูงาน พัฒนาสถานศึกษา และทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ตนเอง

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย

ที่มา : ตฤณพรพร มงคล, 256๓9.

จากภาพสามารถอธิบายได้ว่า

ด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารจัดการทำคู่มือ ระบุหน้าที่ และโครงสร้างการบริหารบุคคลไว้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ มีการศึกษาข้อมูลเพื่อพิจารณาความต้องการบุคลากร และการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารเพื่อนำแนวคิดเทคโนโลยีมาช่วยวางแผนอัตรากำลังครูในสถานศึกษา

ด้านสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามแผนบริหารงานบุคลากร รองลงมาคือ การประชาสัมพันธ์รับสมัครพร้อมกำหนดคุณสมบัติที่ชัดเจน และการส่งเสริมให้มีโอกาสสมัครงานอย่างเท่าเทียมตามแผนอัตรากำลัง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ด้านอบรมพัฒนาบุคลากรและการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ ทักษะ เจตคติ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม รองลงมาคือ การสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง และการส่งเสริม

ผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร และการจัดการศึกษา ดูงาน เพื่อพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

ด้านธำรงรักษามูลค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารส่งเสริม ยกย่อง ชมเชยครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น รองลงมาคือ การสร้างแรงจูงใจ และจัดระบบความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานด้วยความสุขใจ และการนำผลประเมินการปฏิบัติงานมาพิจารณาความดีความชอบประจำปี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจอย่างทั่วถึง

สรุป และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ ด้านธำรงรักษามูลค่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านอบรม พัฒนาบุคลากรและการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) กำหนดนโยบายการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้สถานศึกษานำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น HRMS และ SCS มาใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา

2) สร้างระบบการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใสและยุติธรรม ควรมีนโยบายการใช้ข้อมูลดิจิทัลและเครื่องมือวิเคราะห์ศักยภาพในการสรรหาและบรรจุบุคลากร โดยกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้

3) กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรแบบยั่งยืนควรสนับสนุนการศึกษาดูงานและอบรมออนไลน์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโลกทัศน์และยกระดับศักยภาพของครูและบุคลากรทุกคน

4) ส่งเสริมสวัสดิการและระบบแรงจูงใจอย่างทั่วถึง กำหนดนโยบายส่งเสริมขวัญกำลังใจ เช่น รางวัล การยกย่อง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) จัดตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง ให้ผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรในแต่ละกลุ่มสาระ โดยใช้ฐานข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลประกอบการตัดสินใจ

2) พัฒนาเครื่องมือการสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ดำเนินการออกแบบแบบฟอร์ม ข้อมูล และเกณฑ์ประเมินที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับภาระงานจริงในสถานศึกษา

3) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการศึกษาดูงาน ให้ครูและบุคลากรที่ผ่านการอบรมหรือศึกษาดูงาน นำเสนอสิ่งที่เรียนรู้และแนวทางการพัฒนางานในรูปแบบนิทรรศการหรือสื่อดิจิทัล

4) จัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดวันเกียรติยศ การมอบรางวัลผู้มีผลงานดีเด่น การจัดกิจกรรมเชิงวัฒนธรรม และปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการครู (Human Resource Management System: HRMS) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 6

2) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการครู (Human Resource Management System: HRMS) ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6

References

- กาญจนา นามวงศ์. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดุลชิตร์ มงคล. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์*. ออนไลน์ 4(1). 90-91.
- ทินกร เผ่ากันทะ. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. ออนไลน์. *วารสารพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*.
- นพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. ออนไลน์ 5(1), 133-146.
- ปทุมพร กาญจนอัคร์ (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปุ่นณัฐฐา มาเชค. (2565). การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. *ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*.

- ภรทิพย์ ฉิมพาลี. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภัทรา จรรยาธรรม. (2564). การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล. *ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา* มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาคอเซาะ સાલ. (2565). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. *ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ บริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. *ออนไลน์. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 12(45), 43.
- วสันต์ชัย สดคมขำ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บูรณา การเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. *การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี. *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. *ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. *ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อภิสิทธิ์ กองแก้ว. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. *การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระบุรี. *ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.