

รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Personnel Administration Model in the Digital Era of the Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission in Northeast

รัตติยา โฉมเฉลา^{1*}, จำเริญ อุ้นแก้ว², ประกาศิต อานุภาพแสนยากร³

Rattiya Chomchalao^{1*}, Jamroen Unkaew², Prakasit Arnuphabsaenyakorn³

^{1,2,3} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

^{1,2,3} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Sisaket Rajabhat University

*Corresponding email: rattiya73053@gmail.com

Received: 1 September 2023; Revised: 23 January 2024; Accepted: 25 January 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบบันทึกการประชุมสนทนากลุ่ม/การจัดสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ การหาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล และครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 810 คน ระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน และระยะที่ 3 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 24 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาได้แก่ ด้านการธำรงรักษาคนดีคนเก่ง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ตามลำดับ ส่วนความต้องการ

พัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน รองลงมา ได้แก่ 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

คำสำคัญ : รูปแบบ, การบริหารงานบุคคล, ยุคดิจิทัล

ABSTRACT

The purposes of the research were 1) to study the current situation and the needs of personnel management in the digital age of secondary schools. Under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast. 2) To create a model of personnel management in the digital age of secondary schools under the office of the basic education commission in the northeast. 3) To assess the model of personnel management in the digital age of secondary schools under the office of the basic education commission in the northeast. The tools used in this research are document analysis form, the interview form, in- depth interview and recording of focus group discussion meetings/ expert seminars. Data were analyzed statistically by percentage, mean, standard deviation and content analysis. The sample used in the study consisted of Phase 1, were the school administrators, deputy director of personnel management or head of personnel management group and teacher of the Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission in Northeast total of 810 person Phase 2, included 17 experts the qualified in the assessment and Phase 3, were stakeholders total of 24 person

The result showed that 1. The current conditions in personnel management in the digital age of secondary schools under the office of basic education in the northeast overall and each side has practiced at the level most of the needs for the development of personnel management in the digital age of secondary schools overall and in each aspect, the

demand was at the highest level. 2. The personnel administration model in the digital era of the secondary schools under the office of the basic education commission in northeast consisted of 1) The principles of the model consisted of principles of personnel management, principles of effective personnel management, principles of morale and encouragement and principles of management in the digital age. 2) The purpose of the model to develop personnel management in the digital age of secondary schools under the office of the basic education commission in the northeast 3) Method of operation namely (1) manpower planning and positioning (2) recruitment, appointment and discharge from government service (3) discipline and bonding with personnel (4) promotion of efficiency in official performance (5) performance appraisal and compensation and (6) maintaining good and talented people. 4) There were 2 evaluation methods: (1) assessing the success of the personnel management development process in the digital age of secondary schools (2) assessing satisfaction with the use of the personnel management development model in the digital age of secondary schools. 5) Conditions for success consisted of (1) conditions for success in implementing the pattern (2) conditions for success in implementing the pattern. 3. The personnel administration model in the digital era of the secondary schools under the office of the basic education commission in northeast consisted of 3 issues 1) the evaluation of the appropriateness of the personnel management model in the digital age of secondary schools found that overall the model was appropriate at a high level 2) assessing the feasibility of the personnel management model in the digital age of secondary schools found that the overall model was at the highest level. 3) assessing the usefulness of the personnel management model in the digital age of secondary schools, it was found that overall it was useful at the highest level.

Keyword: mode, personnel administration, digital age

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ หรือแนวทางการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ใฝ่รู้และ

พัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และต้องมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางการศึกษา เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และศักยภาพ จึงเกิดผลดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด (ธีระ รุญเจริญ, 2554)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎ ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบได้อย่างเต็ม ศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก เพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร

หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพในการสร้างคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดใน การพัฒนาประเทศชาติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายการจัดการในเรื่องการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารงาน บุคคลให้กับสถานศึกษา เพื่อให้สามารถวางแผนกำหนดอัตรากำลัง วิธีการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การ พัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนในเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการรักษา วินัยได้อย่างเหมาะสม และปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคสังคมดิจิทัล (Digital Economy) หรือ ยุคเศรษฐกิจ ใหม่ (New Economy) ชีวิตประจำวันของผู้คนในสังคม ได้สัมผัสกับการทำธุรกรรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Business) และมีความคุ้นเคยกับการใช้ระบบสื่อสารข้อมูล คอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศ (IT) ต่าง ๆ ซึ่งเข้ามาอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันมากขึ้น

ความเป็นโลกาภิวัตน์ของโลกในยุคปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นโลกยุคดิจิทัลที่มีคุณลักษณะของการ เป็น 1) โลกที่ไร้พรมแดน คือ การไม่มีขอบเขตที่แท้จริงในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศ 2) โลกที่แคบลง คือ การเดินทาง ติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วมากขึ้น ประหยัด และมีประสิทธิภาพมาก ขึ้น และ 3) โลกที่หมุนเร็วมากขึ้น คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ มีความหลากหลาย และสะดวกยิ่งขึ้น ท าให้การใช้เวลาใน 1 วัน ของมนุษย์เองสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้มากกว่า ในยุคที่ผ่านมาอย่างมากมาย โดยคุณลักษณะที่ เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าวนี้เกิดขึ้นมาได้เนื่องจาก มีตัวเร่งปฏิกิริยาการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ เทคโนโลยี (Technology is a catalyst for a change) (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2558) โดยในยุคดิจิทัลนี้ Sheninger (2014) อธิบายว่า มนุษย์จะ ได้สัมผัสประสบการณ์ที่น่าตื่นตาตื่นใจของความก้าวหน้าใน

เทคโนโลยี การศึกษาที่มีศักยภาพในการส่งเสริมกระบวนการสอนและการเรียนรู้ เช่นเดียวกับการเชื่อมโยงที่เข้มแข็งกับชุมชนระหว่าง กลุ่มของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความก้าวหน้าเหล่านี้จะปลดล็อกศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ของ ผู้เรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลิตภาพนวัตกรรมรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนรูปแบบการดำเนินชีวิต และธุรกิจต่าง ๆ อย่างที่คาดไม่ถึงมาก่อน (Sosnowski, 2012) อธิบายเพิ่มเติมว่า ข้อดีของเทคโนโลยีดิจิทัลกับกรศึกษานั้น เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบห้องเรียน และการจัดการเรียนการสอนได้ทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอีก ทั้งยังใช้เวลาลดลงแต่สามารถสอนผู้เรียนได้มากขึ้น เวลาเรียนสามารถปรับเปลี่ยนได้ ครูสามารถใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนนั้น เทคโนโลยีโดยเฉพาะการใช้อินเทอร์เน็ต ผู้เรียนสามารถเข้าถึงบทเรียนได้อย่างทันที สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างหลากหลาย อีกทั้งยังสามารถฝึกฝนทบทวนบทเรียนได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้เทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้จากที่บ้าน ซึ่งจะสะดวกมากขึ้น และลดค่าใช้จ่ายลง ขยายโอกาสทางการศึกษาจากเมืองสู่ชนบท สอดคล้องกับ (ยงยุทธ ชมไชย, 2554) เทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสาร มีส่วนทำให้ชีวิตความเป็นอยู่สะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ทำให้คนในสังคมสามารถติดต่อสื่อสารได้ง่าย และรวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสื่อสารทำให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ประโยชน์ทางการศึกษารวมถึงการอำนวยความสะดวกในการบริหารด้านการศึกษา นอกจากนี้ยังใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนอีกด้วย

การสอน ด้วยการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ให้มาตรฐานของสมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติสำหรับนักเรียนปี 2016 (The 2016 ISTE Standards for Students) ดังนี้ 1) เพิ่มขีดความสามารถของผู้เรียน 2) พลเมืองดิจิทัล 3) ผู้สร้างความรู้ 4) ผู้ออกแบบนวัตกรรม 5) ผู้คิดคำนวณ 6) ผู้สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และ 7) ผู้ทำงานร่วมกันทั่วโลก เทคโนโลยีเองไม่ได้เพียงแค่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์เท่านั้น ยังได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการจัดประสบการณ์ด้านการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ทั้งในรูปแบบที่บรรจุไว้ในระบบของสถานศึกษา เช่น ระบบห้องสมุด หรือระบบของห้องเรียนอัจฉริยะ นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงไว้ในรูปแบบของเทคโนโลยีแบบพกพา ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยอาศัยอุปกรณ์ที่มีขนาดเล็กลง เร็วขึ้น ดีขึ้น และถูกลง ดังที่ Prensky (2001, p. 3) กล่าวถึงเทคโนโลยีที่เรา รู้จักกันดีคือ โมบายล์เทคโนโลยี (mobile technology) หรือเทคโนโลยีเคลื่อนที่ เช่น โทรศัพท์มือถือ (mobile phone) สมาร์ทโฟน (smart phone) แท็บเล็ต (tablet) คอมพิวเตอร์พกพา (notebook) โดย 4 อุปกรณ์เหล่านี้สามารถเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ ทำให้การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคำอธิบายของคำว่า เทคโนโลยี คือ ตัวเร่งปฏิกิริยาการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง สอดคล้องกับ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, น.61) ได้ทำการวิจัยพบว่า การสอนและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษาที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากสถานศึกษาที่มีห้องเรียนหรือมีการสอน

แบบดั้งเดิม เป็นการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น มีการแพร่กระจายของเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างความเป็นไปได้ที่จะก่อให้เกิดบางสิ่งบางอย่างขึ้นมาใหม่อย่างที่ไม่ถึง โดยห้องเรียนที่ทันสมัยจากเทคโนโลยีทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากขึ้น รวมทั้งสิ่งที่เรียนมีความน่าสนใจ น่าตื่นเต้นอีกด้วย ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารดังกล่าวเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่แสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีเหล่านี้ได้เข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตประจำวันของคนไทย ทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษา และทุกช่วงอายุ (สำนักงานสถิติแห่งชาติกระทรวงเทคโนโลยี และการสื่อสาร, 2559) โลกดิจิทัลวันนี้จึงมีความสำคัญมากต่อมนุษย์ยุคนี้ ซึ่งโลกของเราได้ก้าวเข้าสู่ยุค 4.0 อย่างเต็มตัวแล้ว ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน จึงจะเกิดประสิทธิภาพและทันต่อยุคสมัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

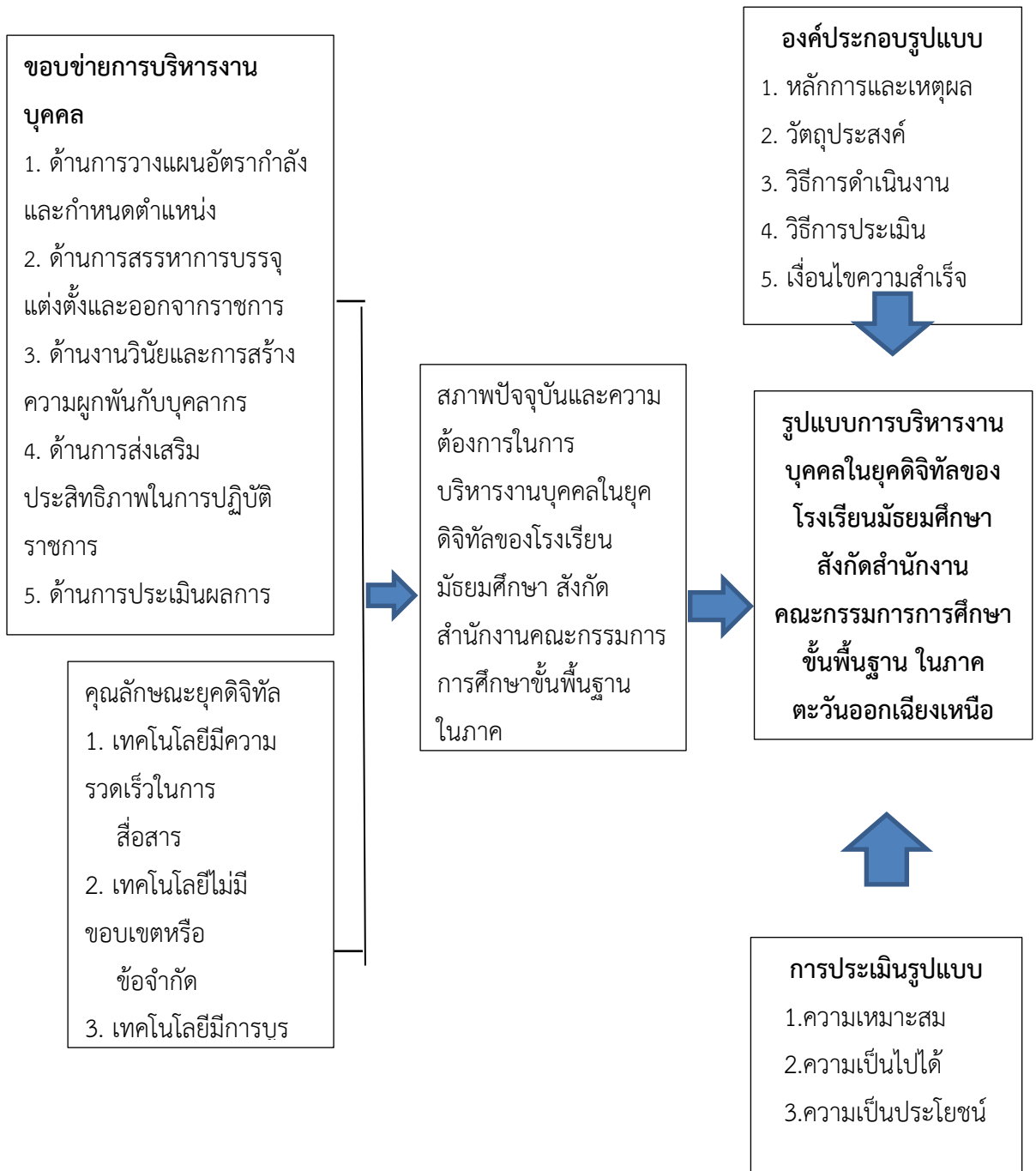
1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ระยะที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 810 คน ระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน และระยะที่ 3 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จำนวน 24 คน

2. กรอบแนวคิด



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสังเกต แบบสอบถาม (IOC= 0.80 , α = 0.96) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบบันทึกการประชุมสนทนากลุ่ม/การจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร แบบสอบถาม แบบประเมิน การสัมภาษณ์ และการประชุมสนทนากลุ่ม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ การหาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการดำเนินงานวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาได้แก่ ด้านการธำรงรักษาคนดีคนเก่ง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ตามลำดับ ส่วนความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน รองลงมา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านงานวินัยและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร ตามลำดับ

รายการ	ผลการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ					
ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	√				
ด้านการธำรงรักษาคนดีคนเก่ง		√			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน			√		

2. รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการบริหารงานบุคคล หลักการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล หลักการให้ขวัญและกำลังใจ และหลักการบริหารในยุคดิจิทัล 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) วิธีการดำเนินงาน มีการดำเนินงานอยู่ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) ด้านการสรรหาการบรรจุแต่งตั้งและออกจากราชการ (3) ด้านงานวินัยและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร (4) ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน และ(6) การธำรงรักษาคนดีคนเก่ง 4) วิธีการประเมิน มี 2 ประเด็นคือ (1) ประเมินความสำเร็จต่อกระบวนการดำเนินการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (2) ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) เงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินการตามรูปแบบ (2) เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

3. การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 ประเด็น คือ 1) การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โดยรวมรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2) การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โดยรวมรูปแบบมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3) การประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โดยรวมมีความความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

รายการ	ผลการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ					
การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา		√			
การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา	√				
การประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา	√				

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการงานบุคคลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูทุกคน ตั้งแต่การบรรจุ แต่งตั้ง การรักษา วินัย การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ และการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นการป้องกันการทำผิดระเบียบวินัยของข้าราชการครู สอดคล้องกับ ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา ได้แก่ วินัยและการรักษาวินัย และการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่งตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การออกจากราชการ สอดคล้องกับ รุสโซ (Rousseau.1982 : 138 ; อ้างถึงใน อนันต์ รุ่งทองศรีกุล. 2541 : 15) เสนอแนวคิดไว้ว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความเป็นทางการ ระบบการสื่อสารภายใน ความยุติธรรม ค่าตอบแทน ความกลมกลืนกับองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและอายุ สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การรวมอำนาจ ความซ้ำซากจำเจของงาน โอกาสในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โอกาสในการปฏิบัติงานในองค์กรในอดีต และความขัดแย้งในบทบาท โดยที่ ความพึงพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสวงหางาน และการแสวงหางานจะมีผล

ทางบวกต่อความตั้งใจที่จะลาออกและเป็นตัวแปรที่ส่งผลให้บุคคลตัดสินใจลาออก ส่วนตัวแปรอีก 2 ตัว คือ ระดับ การศึกษาและสถานภาพการสมรส ยังไม่ทราบแน่ชัดว่ามีความสัมพันธ์ทางใดกับการลาออก

2. ส่วนความต้องการในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นการป้องกันการขาดแคลนครู และครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ส่วนการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง และออกจากราชการ เป็นความต้องการในการสรรหา เพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรมและได้บุคลากรตรงตามที่ต้องการ และเมื่อได้บุคลากรมาแล้วต้องส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรทุกคน ต้องการเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีความยุติธรรมซึ่งจะมีผลถึงค่าตอบแทนด้วย เมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีก็จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป สอดคล้องกับ คูเปอร์ (Cooper, 2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการให้ความดีความชอบของครูที่เมืองแฮน โอเวอร์ รัฐนิวแฮมเชียร์ มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ สหรัฐอเมริกาผลการวิจัยพบว่า การพิจารณาความดี ความชอบของครูควรจัดอยู่ในหลักเกณฑ์การให้เงินเดือนครู ส่วนครูผู้สอนส่วนใหญ่นั้นเห็นว่า การประเมินค่าการประเมินความดีความชอบตลอดทั้งผู้ทำการประเมินได้พิจารณาแยกส่วนจากเงินเดือนครู ส่วนการพิจารณาให้รางวัลความดีความชอบของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยทำการศึกษานั้นได้เอาใจใส่ ในเรื่องการเพิ่มเงินแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ แต่หวังว่าอาชีพของแต่ละคนน่าจะทำให้ความมั่นคงแก่ตน และแผนการตอบแทนทางด้านการเงิน (ค่าเบี้ยเลี้ยง ตลอดจนบำเหน็จบำนาญ) ควรชัดเจนและเชื่อถือได้ กลุ่มครูผู้บริหาร ตลอดจนกรรมการการศึกษาก็เห็นพ้องต้องกันว่า ควรพิจารณาเงินเพิ่มแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น แยกออกต่างหากและควรพิจารณาโดยไม่มีอิทธิพลอื่นใดมาเกี่ยวข้อง

1) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีการดำเนินงาน 4) วิธีการประเมิน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ การดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีอยู่ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาการบรรจุแต่งตั้งและออกจากราชการ 3) ด้านงานวินัยและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร 4) ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน และ 6) การดำรงรักษาคนดีคนเก่ง สอดคล้องกับ สมพร ใจคำปัน (2547) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรในเรื่อง การวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการประชุมชี้แจงบุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม ปัญหาที่พบคือ บุคลากรไม่เพียงพอ

การจัดการบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงความรู้ ความสามารถ บุคลากรรับผิดชอบงานหลายด้าน ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนพัฒนาบุคลากร ขาดการวางแผนประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ เอี่ยมแจง และสมหมาย อำดอนกลอย. (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย พบว่า ด้านงานวินัยถ้าเป็นวินัยร้ายแรง ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหาข้อเท็จจริง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม การกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ควรจัดประชุมแสดงความคิดเห็นการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้บุคลากรได้ยึดแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ ศตปพร มีสุขศรี และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอลำปาง จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลเมืองควนลัง กำลังประสบปัญหาและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการให้ออกจากงาน ดังนั้นจึงได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลไว้ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง และใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร รัฐบาลควรจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นเทียบเท่ากับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเรียกร้องให้มีการกำหนดระเบียบการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นและของข้าราชการพลเรือนให้มีมาตรฐานเดียวกัน ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติจริง ควรเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ควรมีการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน และควรมีการติดตามประเมินผลบุคลากรทุกครั้ง ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ควรใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการให้ออกจากงาน ควรมีการจัดทำเอกสารชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าโดยรวมรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีความความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด และมีความความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้สร้างและพัฒนาจากสภาพปัจจุบันและความต้องการในการการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างแท้จริง ผ่านกระบวนการสร้างอย่างเหมาะสมจากหลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูที่ดูแลงานบริหารงานบุคคลผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านกระบวนการตรวจสอบความเหมาะสม ความความเป็นไปได้ และความความเป็นประโยชน์จากผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปพัฒนา ปรับปรุง

จนทำให้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษามีความสมบูรณ์ สอดคล้องกับ นิธยา นิลรัตน์ (2547) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก รายด้านที่มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน รายด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มี 3 รายด้าน คือ การวางแผนบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร และสภาพการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดใหญ่ รายด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดบุคลากร เข้าปฏิบัติงาน ส่วนรายด้านอื่น ๆ ผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งและออกจากราชการ การสรรหาบุคลากร ควรมีการ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในวิธีการ กระบวนการที่เหมาะสม และดำเนินการด้วยความยุติธรรม การ ดำเนินการเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประชาสัมพันธ์กำหนด คุณสมบัติของบุคลากร

1.2 ด้านงานวินัยและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร สถานศึกษาควรมีการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานวินัยและการรักษาวินัย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยโดยการให้ความรู้ และ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครู

1.3 ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สถานศึกษาควรมีการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเวรยาม และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อรักษาความปลอดภัย นำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง และนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินการประเมินผลและติดตามผลการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ดำเนินการประเมินผลและติดตามผลการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1.5 ด้านการรักษารักษาคนดีคนเก่ง ผู้บริหารควรแสดงความไว้วางใจในการปฏิบัติงานต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถให้กับคนดีคนเก่งอย่างต่อเนื่อง และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวางแผนความก้าวหน้า ในสายงานอาชีพให้กับคนดีคนเก่ง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาพบว่า

2.1 ด้านงานวินัยและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร มีความต้องการให้สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงานวินัยและการรักษาวินัย ดังนั้นควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและการรักษาวินัยของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล

2.2 ด้านการธำรงรักษาคนดีคนเก่ง ความต้องการส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจในการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นควรทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างควมไว้วางใจในการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวุฒิ เอี่ยมแจง และสมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2560). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 11(1), 36-57.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. ข้าวฟาง.
- นิตยา นิลรัตน์. (2547) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประสงค์ เอี่ยมเวียง. (2558).รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศตปพร มีสุขศรี. (2564). ปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติกระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร. (2559). สรุปผลสำคัญสำรวจการมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ.2559.
<http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/icthh59.pdf>
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21. พริกหวานกราฟฟิค.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

สมพร ใจคำปัน. (2547). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัด
เชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Cooper, W.A. (2001). Study of the merit reward for teacher programs in honor.

Englewood cliff, New Jersey: New Hampshire & Harding Township

Prensky (2001, p. 3). Educational Technology for School Leaders. California: United
States of America.

Sosnowski, J. (2012). Advantages and Disadvantages of Technology in Education.