

การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

Human resource management in the digital age of secondary school

Under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket Yasothon.

เกรียงไกร ดวนใหญ่¹ รองศาสตราจารย์ ดร.ประกาศิต อามุภาพแสนยากร² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ ศรีกระจำจ³

Kriangkrai Duanyai¹ Assoc. Prof. Dr.Prakasit Amupharbsaenyakorn² Asst. Prof. Dr.Surasak Srikrajang³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน 3) ปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และครู 331 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ใช้สถิติการวิเคราะห์ การทดสอบที การทดสอบเอฟ และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมพบว่าด้านตำแหน่งมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ด้านระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน และด้านขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

3. ปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่าปัญหาส่วนมาก ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีพร้อมทั้งโน้มน้าวครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคล ยุคดิจิทัล โรงเรียนมัธยมศึกษา

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

¹Master of educational administration program Sisaket Rajabhat University.

^{2,3}อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

^{2,3}Lecturer of the educational administration program, Sisaket Rajabhat University

*เกรียงไกร ดวนใหญ่, kriangkraiduanyai253501@gmail.com

รับเมื่อ 25 มกราคม 2568 แก้ไข 20 กุมภาพันธ์ 2568 ตอปรับ 22 กุมภาพันธ์ 2568

ABSTRACT

This research study was to study the state of human resource management in the digital age. Comparison of opinions of school administrators and teachers on human resource management in the digital age, classified by position and educational level. and school size. and study problems and approaches to human resource management in the digital era of schools under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket Yasothon. The sample group used in this research was 20 school administrators and 331 teachers using the stratified random sampling method according to the proportion of the school. The sample group was 351. The research instrument was a questionnaire with an index of consistency (IOC) between 0.60 and 1.00 and a reliability of 0.93. The statistics used for the analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Analytical statistics, the t – test, the F – test, and the double – difference test were used by the Scheffe method to compare the differences between the variables.

The results of the research were as follows:

1. The state of human resource management in the digital age of secondary school Under the Secondary Educational Service Area Office, overall at a high level.
2. The area with the highest average is compensation and welfare , followed by human resource development and human resource recruitment and selection .The results of the comparison of opinions of the school administrators and the teachers opposed to human resource management in the digital age of secondary school Under the Secondary Educational Service Area Office, classified by positions, found that the overall was statistically significant at 0.01 of significance, while classified by education level, there was no difference, and school size found that the overall was statistically different at 0.01 of significance.
3. Problems and guidelines for developing Human resource management in the digital age of secondary school under the Secondary Educational Service Area Office, Sisaket Yasothon found that teachers lack knowledge and understanding of technology in education. Development guidelines for school administrators should include Online training to develop teachers' knowledge and understanding of the use of technology and influence teachers to develop themselves.

Keywords: Human Resource Management, The Digital Age, Secondary School

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันนี้ได้เข้าสู่ยุคดิจิทัล อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าจากเรื่องอิทธิพลทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศเกิดการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอันจะนำไปสู่การพัฒนาประชากรในวัยเรียนของประเทศ จึงถือได้ว่าการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศซึ่งการส่งเสริมให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกายและจิตใจจะเป็นพื้นฐานสร้างพลังครอบครัว ชุมชนและสังคม ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม ประเทศจะพัฒนาก้าวหน้าหรือพัฒนาไปอย่างรวดเร็วมากน้อยเพียงใดนั้น จำต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ

หลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าปัจจัยอื่น ๆ คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนา
แล้วจะเป็นกลไกและพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการ
ของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ 2561 – 2580, หน้า 13)

จากภารกิจหลัก 4 ด้านของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการ
บริหารงานบุคคลการบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหารเนื่องจากประสิทธิผลความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับ
การทำงานของบุคคลภายในองค์กร บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ และเงิน แม้จะมีความพร้อมเพียงใดจะไม่มี
ความหมายถ้าบุคคลที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดคุณค่าและ
ประโยชน์ ดังนั้น เป้าหมายของการบริหาร งานบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับ
ต้องการ ขององค์กร โดยองค์การสามารถจูงใจบุคคลให้ดำรงรักษาและพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถพึงพอใจ
ที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรให้นานที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้องค์กร สามารถกระทำการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประ
สิทธิภาพตาม ความมุ่งหมาย การที่จะพัฒนาองค์กรใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิ
ได้นั้นต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการบริหารจัดการ และเป็น
ที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารการจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นมิติหนึ่งของการจัดการ
เนื่องจากองค์กรประกอบด้วยคนเป็นสำคัญ การบริหารองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กร
มีคุณภาพ และประสิทธิผลสำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรกำหนดการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วน
สำคัญยิ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถตัดสินใจ เกี่ยวกับการวางแผนและการดำเนินงานด้านบุคลากร 2 ซึ่งให้ความสำคัญ
กับความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กันระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหาร กลยุทธ์ขององค์กรกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลจึงครอบคลุมแนวทางทั้งหมดที่ต้องการ บรรลุโดยใช้บุคลากรคนเป็นตัวขับเคลื่อน (จอมพงษ์ มงคลวนิช,
2555, หน้า 77)

จากการสำรวจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบสภาพปัญหาต่าง ๆ คือ ไม่มีบุคลากรตามความต้องการและขาดแคลน
บุคลากรที่ตรงสาขาการสอน ขาดความรู้ทางด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เฉื่อยชา
และรู้สึกตัวตัวเองไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีภาระหนี้สินมากและขาดขวัญกำลังใจในการพิจารณาความดี
ความชอบ ส่งผลต่อ การรับผิดชอบต่องานที่ไม่ได้ตรงตามประสิทธิผลตามเป้าหมาย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน
และการขอเกษียณก่อนอายุราชการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565, หน้า 16)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและ
คัดเลือกทรัพยากรบุคคล 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านค่าตอบแทน
และสวัสดิการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นแนวทางในการวางแผน
พัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาแล้วเพื่อบรรลุเป้าหมาย
ที่ต้องการขององค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เป็นอย่างไร

2. เปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่

3. ปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ควรทำอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน

3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ X

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ตำแหน่ง จำแนกเป็น
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครู
2. ระดับการศึกษา จำแนกเป็น
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ขนาดโรงเรียน
 - 3.1 ขนาดเล็ก
 - 3.2 ขนาดกลาง
 - 3.3 ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ

ตัวแปรตาม Y

การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ดำเนินการดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 216 คน และครูจำนวน 3,616 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 3,832 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำนวน 83 โรงเรียน ซึ่งการกำหนดขนาดของ

กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 351 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 20 คน และครูจำนวน 331 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของสถานศึกษา

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล ประกอบด้วยผู้บริหารตามขนาดของสถานศึกษาจำนวน 5 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์และได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยหาค่า IOC ได้ 0.60 – 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง หาค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ 0.93 โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามเพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการประกอบด้วย ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- t – test Independent และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลกรณี มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มด้วย f test แล้วพบความแตกต่าง จึงนำมาหาความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ
- วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
- ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน พบว่า
2.1 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการสรรหา และคัดเลือกทรัพยากรบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรบุคคล และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและแนวการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล พบว่าปัญหาส่วนมาก ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาครู ให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีพร้อมทั้งโน้มน้าวครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มี 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการตั้งแต่การวางแผนกำลังคนในการกำหนดกลยุทธ์วางแผนความต้องการบุคลากรของโรงเรียน ดำเนินการสรรหาบุคลากรโดยวิธีการขออัตราว่างจากเขตพื้นที่จากการรับย้ายข้าราชการครูการประกาศรับครูจ้างหรือพนักงานราชการการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่มีการจัดสรรครูให้กับโรงเรียนที่ขาดแคลน การดำเนินการคัดเลือก พนักงานราชการหรือครูจ้าง การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานโดยการให้คำแนะนำและให้ความรู้ เกี่ยวกับระบบปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการบริหารจัดการ ระบบการประเมินผลปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีเป็นธรรมเนียม การพัฒนาความรู้ ความสามารถและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการสิ่งตอบแทนรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมการจัดบุคลากรเข้าทดแทนเมื่อบุคลากรลา หยุด หรือออกจากงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับพระครูปลัดสมชัย นิสสโก และพระมหาสุวิชัย ปภัสโร (2566, หน้า 117) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาบุคลากร 2. การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร จัดการงานบุคคลมากกว่าครูผู้สอน ผู้บริหารในปัจจุบันก่อนที่จะดำรงตำแหน่งต้องมีประสบการณ์ในการทำงานในสายงาน การสอนมาก่อนเป็นเวลานาน ผ่านการศึกษาในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และผ่านการพัฒนาตนก่อนการบรรจุแต่งตั้ง จึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจในความเป็น ผู้นำและภาวะผู้นำมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ในองค์กร ซึ่งส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรวดี ศรีโษษฐ์ (2559, หน้า 145 – 147) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทาง พัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ที่มีวุฒิ การศึกษาในการปฏิบัติงานในต่างกัน สภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการสรรหา และคัดเลือกทรัพยากรบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรบุคคล และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีอัตราส่วน บุคลากร ต่อผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสม ในการมองเห็นศักยภาพการประพุดิ ปฏิบัติตนของผู้บริหารได้อย่างเข้าใจ ส่วนโรงเรียน ขนาดใหญ่จำนวนบุคลากรมีจำนวนมากการรับรู้ถึงการประพุดิ การปฏิบัติตนของตัวผู้บริหารได้ไม่ลึกซึ้ง และการบริหาร จัดการในโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนบุคลากร ประมาณงานที่เหมาะสมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้การปฏิบัติงาน ของบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ และการดูแล เอาใจใส่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างทั่วถึง และสามารถ ประพุดิประพุดิตนต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากรที่มีจำนวน มาก การดูแลเอาใจ ใส่ของผู้บริหารไม่สามารถกระทำหรือปฏิบัติตนเป็นรายบุคคล จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับการ ประพุดิปฏิบัติจาก ผู้บริหารโรงเรียนไม่เท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต สุดโต (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพการ บริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบปัญหา ขาดแคลนครู ครูไม่ครบหมวดวิชา ผู้รับผิดชอบงานวางแผนอัตรากำลังขาดความเข้าใจในการวางแผนอัตรากำลัง และความยุ่งยากในการคำนวณอัตรากำลัง ครู แนวทางการพัฒนา มีการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษาโดยการสร้างเครือข่ายช่องทางออนไลน์ อบรมผ่านเว็บไซต์อัตรากำลังครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครู และมีการนำโปรแกรมคำนวณอัตรากำลังมาใช้เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล พบปัญหา การกระจายข้อมูลข่าวสาร ในการสรรหาไม่ทั่วถึง แนวทางการพัฒนาใช้ช่องทางสื่อสารออนไลน์ ผ่านเว็บเพจเพื่อกระจายข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึง ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบปัญหา ครูไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา และความไม่สะดวกในการเดินทางไปพัฒนาตนเอง เนื่องจากระยะทางไกล แนวทางการพัฒนาจัดอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยีพร้อมทั้งโน้มน้าวครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิด และจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูในรูปแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรมต่าง ๆ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบปัญหา การประเมินผล การปฏิบัติงานไม่ครอบคลุม ขาดข้อมูลในการประเมินที่ชัดเจน และเกิดความยุ่งยากในการคิดคำนวณอัตราเงินเดือนครู แนวทางการพัฒนา มีการใช้เทคโนโลยีแอปพลิเคชัน ไลน์ ในการประชุมร่วมกันกำหนดเกณฑ์ และการส่งข้อมูลนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน และนำโปรแกรม การคำนวณเงินเดือนครูมาช่วยในการดำเนินงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบปัญหา งบประมาณจัดสรรค่าตอบแทนครูค่อนข้างน้อยและครูไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาใช้โปรแกรมจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเพิ่มค่าตอบแทนให้ครูผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการยกย่อง เชิดชูครู ให้กำลังใจในวันเกิดงานแต่ง และกิจกรรมต่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Nadya Nanda Sukawati, Imam Gunawan, Endra Ubaidillah, Sasi Maulina, Firman Budi Santoso (2020, pp. 241 – 250) ที่พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนที่ได้รับการจัดการอย่างมืออาชีพจะส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน สรุปได้ว่ากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลคือ 1. การวิเคราะห์งานวางแผนงาน 2. การคัดเลือกพนักงาน 3. การวางแผนและตำแหน่ง 4. การฝึกอบรม 5. การเลื่อนตำแหน่ง 6. ค่าชดเชย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ควรส่งเสริมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีสวัสดิการให้ข้าราชการครู เช่น การมีบ้านพักครูให้ครูได้อยู่อาศัย การมีสวัสดิการกองทุนครูในโรงเรียนมีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปออนไลน์ในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ มีสวัสดิการในการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปีของบุคลากรทุกคนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปออนไลน์ของข้าราชการ ให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอนาคต การสร้างความสุขและขวัญกำลังใจในการทำงาน และการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

1.2 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ควรพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยการเตรียมบุคลากรให้มีทักษะความรู้ ในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการทำงานส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เช่น จัดให้บุคลากร

ไปประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการและนำความรู้มาเผยแพร่แก่เพื่อนร่วมงานผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์มีการสรุปผล การศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน เช่น การมีบ้านพักครูให้ครูได้อยู่อาศัย การมีสวัสดิการกองทุนครูในโรงเรียนการมีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปออนไลน์ ในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้และมีสวัสดิการในการตรวจสุขภาพ ประจำปีของบุคลากรทุกคน

2.2 ควรมีการกำหนดวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการจัดให้บุคลากรไปประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการและนำความรู้มาเผยแพร่ แก่เพื่อนร่วมงาน

เอกสารอ้างอิง

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระครูปลัดสมชัย นิสสโก และพระมหาสุภวิชัย ปภสฺสโร. (2566). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคห

วัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.

วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 2239 – 2250.

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พิชิต สุดโต. (2554). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี.

ภัทรวดี ตริโษษฐ์. (2559). สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561 – 2580). จัดทำโดยสำนักงานเลขาธิการของ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ:

Import กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607 – 610.

Nadya, Sukawati, Nanda. (2020). Teacher personality, interpersonal relationships, performance, and professionalism in the learning process: A qualitative study. In: 6th International Conference on Education and Technology (ICET) Atlantis Press.