

การบริหารงานบุคคลในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

Personnel Administration in New Normal Era of School Administrators' under Provincial Administrative
Organization of Nakhon Ratchasima Province.

ปภัสรา โสมาบุตร¹ ดร.วิเชียร รุ้อยืนยง²
Papatsara Somabut¹ Dr.Wichian Rooyuenyong²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 311 คน โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.79 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) การทดสอบค่าเอฟ (F - test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study personnel administration in new normal era of school administrators and 2) to compare opinions on personnel administration in new normal era of school administrators under Nakhon Ratchasima provincial administrative organization classified by work experience and size of school. The sample group consisted of 311 school administrators and teachers using Krejcie and Morgan table and stratified random sampling method. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with reliability = 0.79.

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล ยุควิถีใหม่ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

¹Master of Educational Program in Educational Administration, Northeastern University

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

²Course Teacher in Master of Education Program in Educational Administration, Northeastern University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ปภัสรา โสมาบุตร, tutakitty88@gmail.com

รับเมื่อ 21 กรกฎาคม 2567 แก้ไข 16 กันยายน 2567 ตอรับ 18 กันยายน 2567

The statistics used for data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, F – test, and One – Way ANOVA.

The research results were found that:

1. Personnel administration in new normal era of School administrators' under provincial administrative organization of Nakhon Ratchasima province, in overall, was rated at a high level.
2. The comparison results of opinions of school administrators and teachers on personnel administration in new normal era of School administrators' under provincial administrative organization of Nakhon Ratchasima province. classified by work experience and size of school were different. The comparison results showed that the opinions, in overall and in each aspect, were different with statistical significance at .05 level, including the aspect of recruitment and appointment, and the aspect of workforce planning and positioning, while the other aspects were not different

Keywords: Personnel Administration, New Normal Era, Schools under Provincial Administrative Organization of Nakhon Ratchasima Province.

ภูมิหลัง

ยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว วิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงมีผลกระทบทั้งรูปแบบการทำงานและการจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคคลในที่ทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและท้าทายในสังคมที่กำลังเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว การทำงานร่วมกันและการสร้างทีมที่หลากหลายเป็นพิเศษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษา และความสามารถทางการศึกษาจะสร้างบรรยากาศที่รวดเร็วตอบสนองต่อความหลากหลายของนักเรียนและบุคลากรที่ทำงานในสถานศึกษา วิโรจน์ สารรัตน์ะ กล่าวว่า การศึกษาเป็นหนึ่งในองค์กรที่ใหญ่ที่สุดที่ดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและการเติบโต ของปัจเจกบุคคล และเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของคนจำนวนมากเช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป สำหรับองค์กรขนาดใหญ่ เช่นนี้ จำเป็นต้องมีกลไกที่ดีในการทำงาน และมีหลักการที่มีประสิทธิภาพเพื่อรักษาความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีกิจกรรมความร่วมมือของผู้เข้าร่วมในกระบวนการให้ความรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารในการจัดเตรียมกลไกดังกล่าวให้ทำงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารรัตน์ะ 2565, หน้า 5) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดและการบริหารจัดการแบบใหม่ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีความพยายาม ในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา ทำให้มีการนำเอาเรื่องของกระบวนการบริหารงาน (ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ 2562, หน้า 667) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการศึกษาภายใต้รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่ที่แตกต่างจากอดีต แบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคย ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ การออกแบบหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน การบริหารจัดการโรงเรียนและครู ให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ (พัชราภรณ์ ดวงชื่น 2563, หน้า 783)

การบริหารงานบุคคลในยุควิถีใหม่ เกี่ยวกับกฎหมายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการปรับเปลี่ยนแก้ไขเป็นจำนวนมาก ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคล

ของผู้บริหารสถานศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีความชัดเจน ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย เกิดประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบริหารงานบุคคล ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งจะได้ใช้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเป็นมาตรฐานต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา มีนโยบายขับเคลื่อนอนาคตทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปสู่การ ยกระดับการศึกษาที่พัฒนาความรู้ ความสามารถของนักเรียนอย่างรอบด้าน ทั้งสติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม ไม่ว่าจะเป็น การยกระดับการศึกษา พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และกลยุทธ์ส่งเสริมสุขภาพที่ดี ของประชาชน และมีนโยบายส่งเสริมศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะมีการฝึกปฏิบัติการตรวจสอบ ข้อตกลงในการพัฒนางาน และวางแผนปฏิบัติงานตามข้อตกลงเพื่อรองรับ การประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนด้านการบริหารจัดการการศึกษาโรงเรียนในสังกัดทั้ง 58 แห่ง ให้เกิดแนวทางพัฒนาการศึกษา ให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกันเพื่อให้ทันยุคทันสมัย อีกทั้งได้นำระบบเทคโนโลยีด้านการศึกษาเข้ามายังโรงเรียน มีระบบข้อมูลแบบ BIG DATA โครงกรอบหลักสูตรด้านการศึกษาใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และอีกหลายโครงการ ที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาระบบการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อสนองนโยบายสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีนโยบายการบริหารงานบุคคลในยุควิถีใหม่ โดยเน้นให้ผู้บริหารสร้าง บรรยากาศที่สนับสนุนความหลากหลาย มีการให้สิทธิและส่งเสริม ความรับผิดชอบ ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาระบบ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยืดหยุ่น ด้วยการทำเช่นนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง ในสังคมได้ในทุกมิติของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ การดำเนินด้านบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยบุคลากรหลายฝ่ายด้วยกัน จึงกระจายอำนาจการบริหาร และมอบหมายงาน เสนอแนวทางให้สถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรได้ร่วมรับผิดชอบงานเป็นการระดมสมองและพลัง ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ตามโครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด การวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อทราบปริมาณงาน ขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบ ของงาน ความเกี่ยวพันของงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมอื่น ๆ ภายในองค์กร การวางแผนและการพยากรณ์กำลังคนเพื่อบรรจุ ตำแหน่งที่ว่างหรือขาดไปในอนาคต การสรรหาเป็นกระบวนการที่ชักจูงใจและกระตุ้นให้ผู้สมัครที่มีศักยภาพมาสมัครงาน การวางแผนและการพัฒนาอาชีพ เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน เป็นหลักประกันช่วยให้แต่ละคน มีแผนสำหรับอาชีพของตนในอนาคต การเลื่อนตำแหน่งระดับสูงขึ้นไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยทางการบริหารการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

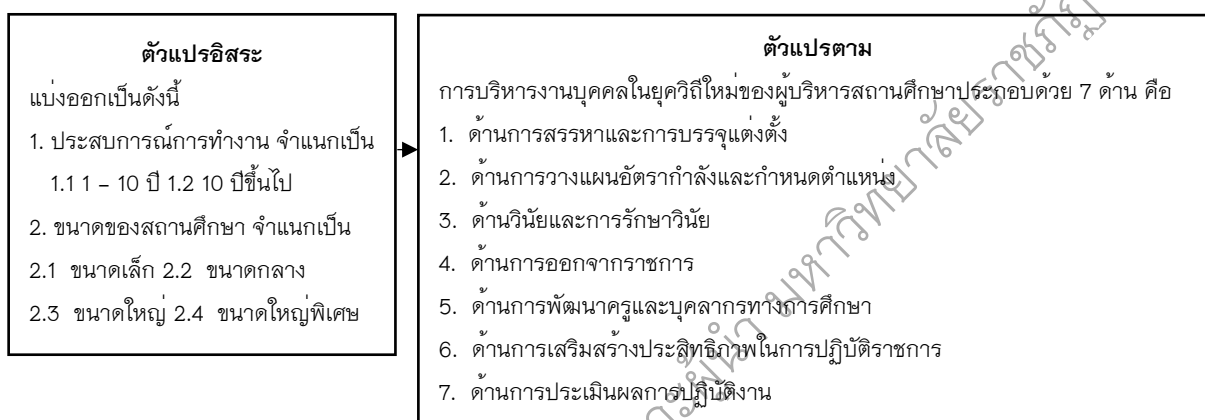
1. การบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา อยู่ในระดับใด

2. การบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,654 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเปรียบเทียบของ ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 311 คน จำแนกตามสัดส่วนของผู้บริหาร จำนวน 25 คน และครูผู้สอน จำนวน 286 คน โดยการใช้แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 4) ด้านการออกจากราชการ 5) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 7) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
2. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถาม และดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยนำไปส่งให้ที่โรงเรียนและส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ผ่าน Google form ในรูปแบบ QR Code ไปยังสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สะดวกและรวดเร็ว
3. ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลในลำดับต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และเสนอค่าสถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ที่เป็นเชิงปริมาณของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้สูตร t - test และ F - test แบบ Dependent Sample โดยการทดสอบและวิเคราะห์เนื้อหาเสนอข้อมูลโดยค่าสถิติและความเรียง และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลในยุคริถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ

1.1 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ คือ ผู้บริหารมีการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมและเป็นระบบ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผนกำกับ ติดตามและการนิเทศเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานทางด้านวิชาการ พัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามลำดับ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการใช้เทคนิคการฝึกอบรมและพัฒนา World Cafe เน้นการพูดคุยในที่สบาย ๆ หรือ AAR (After Action Review) เป็นการพูดคุย และควรบันทึกข้อการสนทนา

1.2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรได้มีการเข้า

อบรมวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจัดคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ E – Learning, DLIT, DLTV, Zoom, Meeting, Microsoft Team ตามลำดับ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สภาพความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาตนเองของบุคลากร(Training Needs)

1.3 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสำรวจอัตราว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอต่อสำนักงานการศึกษาเพื่อสรรหาครูในวิชาเอกที่ขาดแคลน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์แผนการบริหารงานบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และ ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารใช้กระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงานโดยผ่านสื่อ เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network)

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรอย่างยุติธรรมและโปร่งใส รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและชัดเจนสอดคล้องกับภาระงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสำรวจความพึงพอใจการใช้ระบบเทคโนโลยีของบุคลากรในสถานศึกษาผ่านระบบออนไลน์

1.5 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการประชุมวิเคราะห์วางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม / ลด เสนอต่อสำนักงานการศึกษาในแต่ละปีการศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่งโดยใช้สารสนเทศจากระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล Human Resource Management System (HRMS) และผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่กำหนดภาระงานของบุคลากรโดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก ตามลำดับ และด้านที่มีระดับมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือระเบียบการตำแหน่ง จำนวนข้าราชการครูจัดเก็บข้อมูลประวัติของบุคลากร ปรับปรุงข้อมูลของบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นปัจจุบันผ่านระบบออนไลน์ผ่านระบบ EMIS, Website, อื่น ๆ

1.6 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่กำหนด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการเสริมสร้างพัฒนาสนับสนุนบุคลากรกระทำตามระเบียบวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามยุควิธีใหม่ และผู้บริหารมีความรับผิดชอบในปฏิบัติงานอย่าง ตรงต่อเวลา และประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการให้ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แก่ครู และบุคลากรโดยสม่ำเสมอ

1.7 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีมาตรการสำหรับครูที่กระทำผิดวินัยร้ายแรงหรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงข้อกล่าวหาว่าครูกระทำผิดวินัยก่อนดำเนินการ และเมื่อมีครู

ออกจากราชการด้วยเหตุผลประการใด ก็ตามมีการสรรหา / บรรจุ / แต่งตั้ง บุคลากรทางการศึกษาเพื่อมาทดแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างรวดเร็วผ่านระบบออนไลน์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารพิจารณาให้บุคลากรที่เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของสถานศึกษาออกจากราชการตามความเหมาะสม

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุควิธีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

2.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุควิธีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุควิธีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุควิธีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น การบริหารงานบุคคลในยุควิธีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุควิธีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีประเด็นที่สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลในยุควิธีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมและเป็นระบบ มีการวางแผนกำกับ ติดตามและการนิเทศเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุควิธีใหม่ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานทางด้านวิชาการการพัฒนาทักษะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีการบริหารงานบุคคลในรูปแบบยุควิธีใหม่ มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับ บุญคิด หว่าผา (2562, หน้า 152) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประมัตถิกรณนายก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการเงินและค่าตอบแทน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการอํารงรักษา บุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และยังสอดคล้องกับเจริญ ภูวิจิตร (2565, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal ซึ่งเป็นยุคของวิถีถัดไป (Next Normal) ที่ครูและบุคลากร ทางการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการพัฒนาตนเองในยุค Next Normal ไปสู่ การสร้างผู้เรียนที่สามารถมีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในคริสต์ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม ครูและ บุคลากรทางการศึกษาจึงต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในวิชาชีพทางการศึกษา หรือสนับสนุนให้การจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน มีคุณภาพในหลากหลายมิติให้แก่ผู้เรียน ตอบวัตถุประสงคในการดําเนินกิจกรรม งาน/โครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของ สถานศึกษา อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี มีมุมมองในการพัฒนาสถานศึกษาสอดคล้อง กับการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลในยุควิถี ใหม่ได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับศึกษาของ เวสสิมาน หามะ (2565, หน้า 78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์การสอน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็น ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้อง กับ กฤติภัทรกร ศิริภทธรนิธิโกติน (2564, หน้า 104) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกันมีการใช้เทคโนโลยีในการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวม แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มีผู้บริหารและครูรุ่นใหม่ที่มีการปรับตัวเข้ากับยุควิถีใหม่ได้ดีในการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รวมถึงมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยปรับเปลี่ยนให้ สอดคล้องกับยุควิถีใหม่ สอดคล้องกับศึกษาของ ประพิม นววงศ์ ณ ออยุธยา (2563, หน้า 132) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาด ของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ วาราดา ณ ลานคา (2560, หน้า 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของศูนย์สถานศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนานุเคราะห์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านการพัฒนานุเคราะห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ ความเข้าใจ จัดทำเอกสาร คู่มือ สื่อ การบริหารงานบุคคลในยุค วิถีใหม่ เกี่ยวกับการรักษาวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีให้ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แก่ครูและบุคลากรโดยสม่ำเสมอ และการยกย่องบุคลากรที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ตามแบบแผนและระเบียบของทางราชการโดยใช้เว็บไซต์ของสถานศึกษา

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากร ทางการศึกษาปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย ความรับผิดชอบในปฏิบัติงานอย่างตรงต่อเวลา ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และเสริมสร้างพัฒนานุเคราะห์กระทำตามระเบียบวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามยุควิถีใหม่

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำผลมา เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาข้อมูล เชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเชิงประจักษ์ เพื่อนำผลมาประกอบการ วางแผนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ครูสภา ลาดพร้าว.
กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกติน. (2564). การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- เจริญ ภูวิจิตร. (2565). *แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal*. ออนไลน์.
สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2567, จาก <https://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/202203084.pdf>
- ทวิสันต์ วิชัยวงษ์. (2562). ภาวะผู้นำยุคใหม่และทักษะในการบริหารงานในองค์กร. *วารสารวิชาการแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชนิเวศน์ มหาวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน*, 16(2), 667 – 680.
- บุญคิด หงษ์ฟ้า. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จะเข่งเทรา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.
- ประพิม นภวงศ์ ณ ออยุธยา. (2563). *สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษารับมือความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด – 19. *ศิลปะการจัดการ*.
4(2), 783 – 795.
- วาราดา ณ ลานคา. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2565). *การบริหารการศึกษา educational administration*. ค้นเมื่อ 26 มกราคม 2567, จาก
<http://www.mbuisc.ac.th/phd/Thesis%20cohort%207/chawalit.pdf>
- แวสือมาน หามะ. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *ชีวิตวิถีใหม่และชีวิตวิถีถัดไป (New Normal Next Normal)*.
ค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2566, จาก <http://www.bopp.go.th/?p=1395>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607 – 610.