

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 อานุกาพแสนยากม² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง³
Kriangkrai Duanyai¹ Assoc. Prof. Dr.Prakasit Amupharbsaenyakom² Asst. Prof. Dr.Surasak Srikrjang³

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมพบว่าด้านตำแหน่ง มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ด้านระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน และด้านขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

3. ปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ปัญหาส่วนมาก ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีพร้อมทั้งโน้มน้าวครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคล ยุคดิจิทัล โรงเรียนมัธยมศึกษา

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

¹Master of Education, Educational Administration, Sisaket Rajabhat University

^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

^{2,3}Lecturer in the Master of Education, Educational Administration, Sisaket Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: เกรียงไกร ดวนใหญ่, Kriangkrauduanyai2535@gmail.com

รับเมื่อ 24 มกราคม 2569 แก้ไข 21 กุมภาพันธ์ 2569 ตอรับ 22 กุมภาพันธ์ 2569

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. 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. 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

กุ่มิหลัง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันนี้ได้เข้าสู่ยุคดิจิทัล อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าจากเรื่องอิทธิพลทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศเกิดการพัฒนาศูนย์เตรียมการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอันจะนำไปสู่การพัฒนาประชากรในวัยเรียนของประเทศ จึงถือได้ว่าการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศซึ่งการส่งเสริมให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกายและจิตใจจะเป็นพื้นฐานสร้างพลังครอบครัว ชุมชนและสังคมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม ประเทศจะพัฒนาก้าวหน้าหรือพัฒนาไปอย่างรวดเร็วมากน้อยเพียงใดนั้น จำต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าปัจจัยอื่น ๆ คือปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์ที่ได้

การรับการพัฒนาแล้วจะเป็นกลไกและพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561 – 2580, หน้า 13)

จากภารกิจหลัก 4 ด้านของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคลการบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจ ของการบริหารเนื่องจากประสิทธิผลความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับการทำงานของคน ภายใต้องค์การ บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ และเงิน แม้จะมีความพร้อมเพียงใดจะไม่ได้มีความหมายถ้าบุคคลที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ดังนั้น เป้าหมายของการบริหาร งานบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับความต้องการ ขององค์การ โดยองค์การสามารถจูงใจบุคคลให้ธำรงรักษาและพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ ที่จะปฏิบัติงานกับองค์การให้นานที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้องค์การ สามารถกระทำการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตาม ความมุ่งหมาย การที่จะพัฒนาองค์กรใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิผลได้นั้นต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการบริหารจัดการ และเป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารจัดการจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นมิติหนึ่งของการจัดการ เนื่องจากองค์การประกอบด้วยคนเป็นสำคัญ การบริหารองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์การ มีคุณภาพ และประสิทธิผลสำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรกำหนด การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถตัดสินใจ เกี่ยวกับการวางแผนและการดำเนินงาน ด้านบุคลากร 2 ซึ่งให้ความสำคัญกับความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารกลยุทธ์ขององค์กรกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงครอบคลุมแนวทางทั้งหมดที่ต้องการ บรรลุโดยผู้บริหารคนเป็นตัวขับเคลื่อน (จอมพงษ์ มงคลวิเศษ, 2555, หน้า 77)

จากการสำรวจการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบสภาพปัญหาต่าง ๆ คือ ไม่มีบุคลากรตามความต้องการและขาดแคลน บุคลากรที่ตรงสาขาการสอน ขาดความรู้ทั้งด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เฉื่อยชา และรู้สึกว่าตัวเองไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีภาระหนี้สินมากและขาดขวัญกำลังใจในการพิจารณาความดี ความชอบ ส่งผลต่อ การรับผิดชอบต่องานที่ไม่ได้ตรงตามประสิทธิผลตามเป้าหมาย ซึ่งอาจส่งผลต่อการขอย้ายออก และการขอเกษียณก่อนอายุราชการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565, หน้า 16)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาแล้วเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ 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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ X

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ตำแหน่ง
 - 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2) ครู
2. ระดับการศึกษา
 - 1) ปริญญาตรี
 - 2) สูงกว่าปริญญาตรี
3. ขนาดโรงเรียน
 - 1) ขนาดเล็ก
 - 2) ขนาดกลาง
 - 3) ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ

ตัวแปรตาม Y

การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ดำเนินการดังนี้

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

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 216 คน และครูจำนวน 3,616 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 3,832 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำนวน 83 โรงเรียน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ 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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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 ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

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

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
- ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนพบว่า

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาทางด้าน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการสรรหา และคัดเลือกทรัพยากรบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรบุคคล และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและแนวการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล พบว่าปัญหาส่วนมาก ครูขาดความรู้ความเข้าใจ ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาครู ให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีพร้อมทั้งโน้มน้าวครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดพร้อมที่จะพัฒนา ตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มี 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและคัดเลือก ทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะ ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการตั้งแต่การวางแผนกำลังคนในการกำหนดกลยุทธ์วางแผนความต้องการ บุคลากร ของโรงเรียน ดำเนินการสรรหาบุคลากรโดยวิธีการขออัตราว่างจากเขตพื้นที่จากการรับย้ายข้าราชการครู การประกาศรับครูจ้างหรือพนักงานราชการการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่มีการจัดสรรครูให้กับโรงเรียนที่ขาดแคลน การดำเนินการคัดเลือก พนักงานราชการหรือครูจ้าง การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานโดยการให้คำแนะนำและให้ความรู้ เกี่ยวกับระบบปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการบริหารจัดการ ระบบการประเมินผล ปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีเป็นธรรมเนียม การพัฒนาความรู้ ความสามารถและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการสิ่งตอบแทนรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดบุคลากร เข้าทดแทนเมื่อบุคลากรลา หยุด หรือออกจากงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน สอดคล้อง กับพระครูปลัดสมชัย นิสฺสโก และพระมหาสุภวิชัย ปภสฺสโร (2566, หน้า 117) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลในยุค ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร 2. การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการงานบุคคลมากกว่าครูผู้สอน ผู้บริหารในปัจจุบันก่อนที่จะดำรงตำแหน่งต้องมีประสบการณ์ในการทำงานในสายงานการสอนมาก่อนเป็นเวลานาน ผ่านการศึกษาในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และผ่านการพัฒนามาก่อนการบรรจุแต่งตั้ง จึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจในความเป็น ผู้นำและภาวะผู้นำมาตลอด สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรวดี ตรีไธษฐ์ (2559, หน้า 145 – 147) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่มีวุฒิ การศึกษาในการปฏิบัติงานในต่งกัน สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้าง และด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ขนาดกลางมีอัตราส่วน บุคลากรต่อผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสม ในการมองเห็นศักยภาพการประพฤติปฏิบัติตนของ ผู้บริหารได้อย่างเข้าใจ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวนบุคลากรมีจำนวนมากการรับรู้ถึงการประพฤติ การปฏิบัติตน ของตัวผู้บริหารได้ไม่ลึกซึ้ง และการบริหารจัดการในโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนบุคลากร ประมาณงานที่เหมาะสม มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ และการดูแล เอาใจใส่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างทั่วถึง และสามารถประพฤติประพฤติดตนต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล ส่วนโรงเรียน ขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากรที่มีจำนวนมาก การดูแลเอาใจใส่ของผู้บริหารไม่สามารถกระทำหรือปฏิบัติตนเป็นรายบุคคล

จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับการประพฤติปฏิบัติจากผู้บริหารโรงเรียนไม่เท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิซิต สุตโต (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัญหาและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบปัญหา ขาดแคลนครู ครูไม่ครบหมวดวิชา ผู้รับผิดชอบงานวางแผนอัตรากำลังขาดความเข้าใจในการวางแผนอัตรากำลัง และความยุ่งยากในการคำนวณอัตรากำลัง ครู แนวทางการพัฒนา มีการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษาโดยการสร้างเครือข่ายช่องทางออนไลน์ อบรมผ่านเว็บไซต์อัตรากำลังครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครู และมีการนำไปรวมคำนวณอัตรากำลังมาใช้เพื่อ ความสะดวกรวดเร็ว ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล พบปัญหา การกระจายข้อมูลข่าวสาร ในการสรรหา ไม่ทั่วถึง แนวทางการพัฒนาใช้ช่องทางสื่อสารออนไลน์ ผ่านเว็บเพจเพื่อกระจายข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึง ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบปัญหา ครูไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา และความไม่สะดวกในการเดินทางไปพัฒนาตนเอง เนื่องจากระยะทางไกล แนวทางการพัฒนาจัดอบรมออนไลน์ เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยีพร้อมทั้งโน้มน้าวครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิด และจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูในรูปแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรมต่าง ๆ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบปัญหา เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครอบคลุม ขาดข้อมูลในการประเมินที่ชัดเจน และเกิดความยุ่งยากในการคิด คำนวณอัตราเงินเดือนครู แนวทางการพัฒนามีการใช้เทคโนโลยีแอปพลิเคชัน ไลน์ ในการประชุมร่วมกันกำหนดเกณฑ์ และการส่งข้อมูล นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน และนำไปประเมิน การคำนวณเลื่อน เงินเดือนครูมาช่วยในการดำเนินงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบปัญหา งบประมาณจัดสรรค่าตอบแทนครูค่อนข้าง น้อยและครูไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาใช้โปรแกรมจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเพิ่มค่าตอบแทนให้ครูผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และนำไปประเมินคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการยกย่อง เชิดชูครู ให้กำลังใจในวันเกิด งานแต่ง และกิจกรรมต่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Nadya Nanda Sukawati, Imam Gunawan, Endra Ubaidillah, Sasi Maulina, Firman Budi Santoso (2020, pp. 241 – 250) ที่พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการบริหารจัดการโรงเรียนที่ได้รับการจัดการอย่างมืออาชีพจะส่งผลต่อความสำเร็จของ โรงเรียน สรุปได้ว่ากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลคือ 1. การวิเคราะห์ งานวางแผนงาน 2. การคัดเลือกพนักงาน 3. การวางแผนและตำแหน่ง 4. การฝึกอบรม 5. การเลื่อนตำแหน่ง 6. ค่าชดเชย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ควรส่งเสริมด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีสวัสดิการให้ข้าราชการครู เช่น การมีบ้านพักครูให้ครูได้อยู่อาศัย การมีสวัสดิการกองทุนครูในโรงเรียนมีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปออนไลน์ ในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ มีสวัสดิการในการตรวจสุขภาพ

ประจำปีของบุคลากรทุกคนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปออนไลน์ของข้าราชการ ให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ การสร้างความสุขและขวัญกำลังใจในการทำงาน และการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

1.2 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ควรพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการเตรียมบุคลากรให้มีทักษะความรู้ ในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการทำงานการส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เช่น จัดให้บุคลากร ไปประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการและนำความรู้มาเผยแพร่แก่เพื่อนร่วมงานผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์มีการสรุปผล การศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน เช่น การมีบ้านพักครูให้ครูได้อยู่อาศัย การมีสวัสดิการกองทุนครูในโรงเรียนที่มีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปออนไลน์ ในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้และมีสวัสดิการในการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปีของบุคลากรทุกคน

2.2 ควรมีการกำหนดวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการจัดให้บุคลากรไปประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการและนำความรู้มาเผยแพร่ แก่เพื่อนร่วมงาน

เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระครูปลัดสมชัย นิสฺสโก และพระมหาสุภวิชัย ปภสฺสโร. (2566). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ (72), 2239 – 2250.
- พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2556). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พิชิต สุดโต. (2554). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภัทรวดี ศรีโอบธุ. (2559). *สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. (2565). *รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ*. ศรีสะเกษ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561 – 2580). *จัดทำโดยสำนักงานเลขาธิการของ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ: Imprint*. 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.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร