

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ\*  
THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATOR IN THE DIGITAL ERA  
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE  
UBON RATCHATHANI, AMNATCHAROEN

พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์<sup>1</sup>, ภาณุพงศ์ บุญรัมย์<sup>2</sup>  
Pipatpong Pongkapan<sup>1</sup>, Panupong Boonrom<sup>2</sup>  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี<sup>1,2</sup>  
Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.<sup>1,2</sup>  
Email : pipatpong.pg63@ubru.ac.th

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** 1. การบริหารงานบุคคล 2. ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 3. ข้าราชการครู

## ABSTRACT

The objectives of this research study were: 1) to study the condition of personnel management of school administrators in the digital era under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani, Amnat Charoen. 2) to compare the opinions of the administrators and government teachers towards personnel management of school administrators in the digital era under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani, Amnat Charoen. The samples used in the research were 360 government teachers and school administrators. The instrument used in the study was a five-level scale questionnaire. The statistics used in the study were percentage, mean, standard deviation.

The results showed that;1. Personnel management of school administrators in the digital era is at a high level.2. The results of comparing the opinions of the administrators and government teachers towards personnel management of school administrators in the digital era. Classified by educational background, work experience, and the size of the school was found that 2.1 the administrators and government teachers with different educational backgrounds have no difference in overall and each aspect about personnel management of school administrators in the digital era 2.2 Administrators and government teachers with different working experiences have different opinions about personnel management of school administrators in the digital era was significantly different at .05 level. The consideration in each aspect found out that manpower planning, positioning, recruiting, placement, and personnel maintenance are significantly different at the .05 level. 2.3 The administrators and government teachers with different school sizes on personnel management of school administrators in the digital era have no different opinions.

**Keywords :** 1. Personnel Management 2. Administrators' Digital Era 3. Teachers

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถมีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นกว่าอดีตจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนบริหารจัดการที่ดี นอกจากจะต้องก้าวทันโลกยุคดิจิทัลและความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไก

เพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงด้วย โดยเฉพาะความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของยุคปัจจุบัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน สำหรับด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดไว้ดังนี้ 1)สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2)สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3)สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4)สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษาและ 5)สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปโรงเรียนและศึกษาให้เข้าใจว่าผู้เรียนในยุคปัจจุบันต้องการเรียนรู้ในรูปแบบใด และจะอย่างไรให้ครูผู้สอนสามารถนำข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้เรียนเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงต้องหาแนวทางใหม่ที่จะเชื่อมโยงความรู้และการใช้เทคโนโลยีเป็นตัวสื่อกลางไปยังผู้เรียนที่อยู่ในยุคของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสาร (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2558)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำรงรักษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา วินัยและการรักษาวินัย รวมถึงการออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพยายามสรรหาบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ พัฒนาบุคลากรทุกท่าน รวมถึงการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรเหล่านั้น ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลต้องเตรียมพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคที่มีความรวดเร็วทางข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การขยายโครงข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง การที่คนทุกคนมีเครื่องใช้ในชีวิตประจำวันที่สามารถประมวลผลนำเสนอได้เสมือนคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ พฤติกรรมการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เรียนและการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจ เรียนรู้และเตรียมพร้อมสำหรับการบริหารสถานศึกษา เพื่อจัดการศึกษาให้พัฒนาคนให้มีความสามารถ มีศักยภาพเต็มสมบูรณ์ ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาตินำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนแข่งขันกับนานาประเทศได้

นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีธรมศึกษาอุบลราชธานี อำนวยการเจริญ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพมนุษย์ ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้และเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู บุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสามารถเข้าถึงยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2563)

ด้วยเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อนำเสนอเป็นสารสนเทศและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ทั้งด้านสังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ดังนั้นผู้ที่รับบทบาทในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อันจะส่งผลสู่ความสำเร็จของการขับเคลื่อนคุณภาพสถานศึกษา คุณภาพของครูและคุณภาพของผู้เรียนตามความมุ่งหวังของสังคม ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพขององค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

3.2 ทำให้ทราบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 3,745 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 81 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2564 ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นใน

การสุ่ม กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากร โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด จำนวน 360 คน จาก 41 โรงเรียน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรต้น ได้แก่ 1)วุฒิการศึกษา 2)ประสบการณ์การทำงาน 3)ขนาดโรงเรียน ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุ 2)ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 3)ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 4)ด้านวินัยและการลงโทษ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ และตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และนำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ 1)ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ถึงผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญตอบแบบสอบถาม 2)ส่งแบบสอบถามไปโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม 3)ส่งและรวบรวมข้อมูล ส่งหนังสือพร้อมด้วยแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยนำหนังสือพร้อมกับแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับหลังจากได้รับแบบสอบถามครบถ้วนแล้วและใช้แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ผลโดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ 1)นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล (Coding table) 2)นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป 3)สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาหาค่าร้อยละ โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 4 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุ 2)ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 3)ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านวินัยและการลงโทษ โดยนำค่าคะแนนระดับมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยจำแนกเป็นรายข้อและผลรวมวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยหาความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มด้วยการค่า t-test และสำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ทดสอบค่า F-test

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวม

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญโดยภาพรวม

ที่	การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	การบริหารงานบุคคล		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุ	4.11	.66	มาก
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.11	.61	มาก
3	ด้านพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	4.15	.55	มาก
4	ด้านวินัยและการลงโทษ	4.26	.34	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>.43</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมพบว่า มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}= 4.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวินัยและการลงโทษ( $\bar{X}= 4.26$ ) ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา( $\bar{X}= 4.15$ ) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุ( $\bar{X}= 4.11$ ) และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร( $\bar{X}= 4.11$ ) ตามลำดับ

5.2 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

**ตารางที่ 2** แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ที่	การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ป.ตรี (n=270)		สูงกว่า ป.ตรี (n=90)		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
		1	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุ	4.12	.62		
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.11	.60	4.11	.62	0.02	0.99
3	ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	4.14	.56	4.18	.52	-0.68	0.50

ที่	การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ป.ตรี (n=270)		สูงกว่า ป.ตรี (n =90)		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4	ด้านวินัยและการลงโทษ	4.25	.36	4.29	.29	-0.95	0.34
	รวม	4.15	.43	4.16	.43	-0.20	0.85

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 3** แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน

ที่	การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การ กำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุ	ระหว่างกลุ่ม	4.59	2	2.29	5.47*	0.01
		ภายในกลุ่ม	149.65	357	0.41		
		รวม	154.24	359			
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.71	2	1.35	3.76*	0.02
		ภายในกลุ่ม	128.97	357	0.36		
		รวม	131.69	359			
3	ด้านการพัฒนาบุคลากรทาง การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.376	2	0.68	2.26	0.11
		ภายในกลุ่ม	108.50	357	0.30		
		รวม	109.88	359			
4	ด้านวินัยและการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	0.001	2	0.00	0.01	0.99
		ภายในกลุ่ม	42.55	357	0.11		
		รวม	42.55	359			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.44	2	0.72	3.99*	0.02
	ภายในกลุ่ม	64.72	357	0.18			
	รวม	66.17	359				

\*P ≤ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ที่	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุ	ระหว่างกลุ่ม	1.82	2	0.91	2.13	0.12
		ภายในกลุ่ม	152.42	357	0.43		
		รวม	154.24	359			
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.02	2	1.01	2.78	0.06
		ภายในกลุ่ม	129.67	357	0.36		
		รวม	131.69	359			
3	ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.22	2	0.61	2.00	0.14
		ภายในกลุ่ม	108.66	357	0.30		
		รวม	109.88	359			
4	ด้านวินัยและการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	1.01	2	0.51	4.37*	0.02
		ภายในกลุ่ม	41.54	357	0.12		
		รวม	42.55	359			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	0.72	2	0.36	1.99	0.14
		ภายในกลุ่ม	65.44	357	0.18		
		รวม	66.17	359			

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน



## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการศึกษาการศึกษากิจการงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

6.1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษากิจการงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญมีนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พัฒนาบุคลากรเน้นทันสมัย ลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา มีการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพมนุษย์ ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้และเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู บุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสามารถเข้าถึงยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สงบ อินทรมณี (2562) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีหลักการสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษายกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารส่งเสริมให้ครูผู้เรียนผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และการบริการของสถานศึกษาโดยมีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมไปสู่การดำเนินให้บริการผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

6.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน มีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

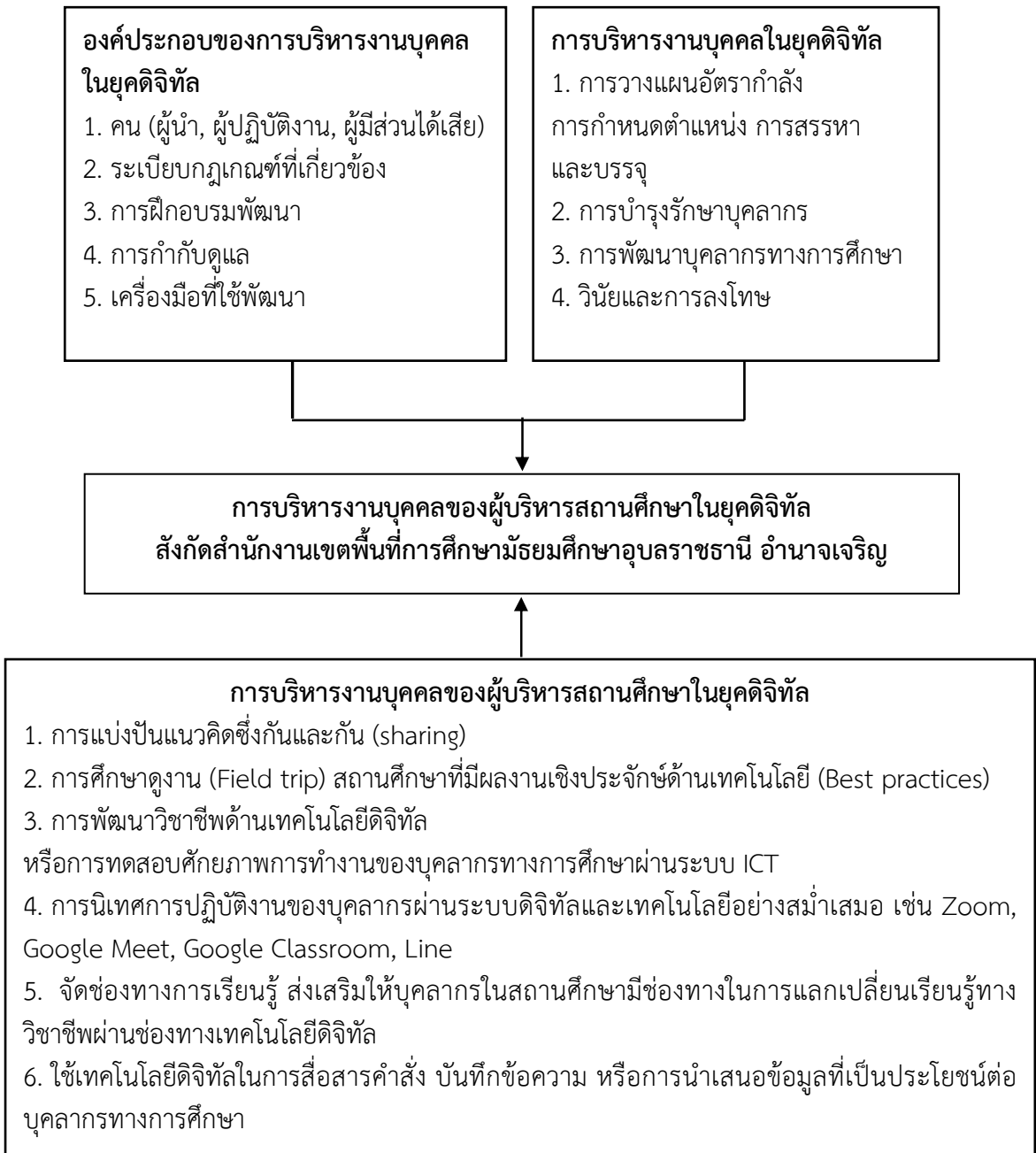
6.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ รุติพร สิมสวัสดิ์ (2554) ที่สรุปว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐไม่แตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมืองจังหวัดระนองโดยรวมและรายด้านพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการเปลี่ยนแปลงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการสรรหาคัดเลือก ด้านการสร้างแรงดึงดูดใจ ด้านการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ ส่วนด้านการชำระไว้ อยู่ในลำดับสุดท้าย

6.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการบำรุงรักษาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติพร สมสวัสดิ์ (2561) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมืองจังหวัดระนอง พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเมืองจังหวัดระนอง โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $X = 4.18$ ,  $SD = 0.55$ ) แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเมืองจังหวัดระนอง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐโดยรวมเฉลี่ยแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุเทพ เท่งประกิจ (2557) ซึ่งได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา พบว่าภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน 5 ด้าน คือ ด้านวางแผนอัตรากำลังคน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับการบริหารสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางและผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ด้านการสรรหาโดยผู้ตอบแบบสอบถามผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการบริหารสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางและผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาโดยผู้ตอบแบบสอบถามผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการบริหารสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางและผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการชำระรักษาโดยผู้ตอบแบบสอบถามผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการบริหารสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางและผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยผู้ตอบแบบสอบถามผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการบริหารสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางและผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก

## 7. องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับหลักการทฤษฎีการบริหารงานบุคคล และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล สรุปเป็นองค์ความรู้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานบุคคลทั้งด้านวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการบรรจุด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการลงโทษ เพื่อความแม่นยำและถูกต้องมากที่สุด

8.1.2 ผู้บริหารควรกระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลโดยไม่ปฏิเสธเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการเรียนการสอนการสื่อสารผ่านช่องทางแพลตฟอร์มเทคโนโลยีที่ทันสมัย

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาควรมีการแบ่งปันแนวคิดซึ่งกันและกัน (Sharing) การศึกษาดูงาน (Field trip) สถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านเทคโนโลยี (Best practices) ในด้านการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนและงานอื่น ๆ

8.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไม่ว่าจะเป็นช่องทางการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ผ่านรูปแบบดิจิทัลที่มีความทันสมัยหรือการนำแพลตฟอร์มดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

8.3.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

## 9. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560–2579**. สืบค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2564. จาก <http://backoffice.onec.go.th/uploaded/Outstand/2017-EdPlan60-79.pdf>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ราชกิจจานุเบกษา, 116 (สิงหาคม 2542)**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ฐิติพร สมสวัสดิ์. (2561). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมืองจังหวัดระนอง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- สงบ อินทรมณี. (2562). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 16(1). 353-360.**
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2558). **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 16(4). 216-224.**

- สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8. สืบค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2564. จาก <http://www.onec.go.th/>
- Chew, Janet Cheng Lian. (2004). *The influence of human resource management Practices on the retention of core employees of Australian organizations: an empirical study*. PhD thesis. Murdoch University.
- Ivancevich, John. M. (2007). *Human resource management*. New York : McGraw-Hill.
- Khalil Ghazzawi, Abeer Accoume. (2014). Critical Success Factors of the E-Recruitment System. *Journal of Human Resources Management and Labor Studie*. 2(2). 159-170.

## 10. คำขอบคุณ

การวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ ผศ.ดร.ภาณุพงศ์ บุญรัมย์ และอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นเรศ ชันธีร์ ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้ตรวจสอบแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการจัดทำ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการตรวจแก้และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรในการวิจัยที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ขอขอบพระคุณคณะกรรมการวิทยานิพนธ์ทุกท่านและเพื่อนนักศึกษา บ.ศศ.คม. 27 ทุกท่าน ที่สนับสนุนและให้กำลังใจมา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีของวิทยานิพนธ์นี้ขอมอบบูชาพระคุณบิดา-มารดาและพระคุณของครู-อาจารย์ทุกท่าน