



ปัจจัยการบริหารยุคดิสรูปชั้นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

พรวิภา หาญมนตรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

พรวิภา หาญมนตรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE FACTORS IN THE DISRUPTION ERA AFFECTING
THE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL MANAGEMENT
IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE SAKON NAKHON

BY

PORNWIPA HANMONTREE

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

February 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

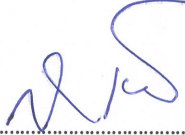


ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พรวิภา หาญมนตรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการสอบ.....	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิटना สุวรรณไตรย์)	(ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ)
กรรมการสอบ.....	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.สุปนีย์ นารี)
กรรมการสอบ.....	ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวบุตร)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 17 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.เพ็ญผกา ปัญญา ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.ฐปณีย์ นาธีการ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็น อย่างสูงและขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือ การทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา ดร.ภิญโญ ทองเหลา และดร.รุ่งนภา พรหมภักดี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญเสนอ แนวทางการพัฒนา รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา ดร.สุรพร พงษ์สุวรรณ ดร.ภิญโญ ทองเหลา ดร.ประจักษ์ เข้มไคร นายไพรัตน์ แดนชนบ นางพรปวีณ์ (วิสาขมาส) (คำสีลา)เจริญปรีดีรัชต์ และ นายภุชญา ดวงดีลี ที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการหาแนวทางการพัฒนาให้การวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุดขอขอบคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัว เพื่อน นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 24/2 ทุกคนที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ในทุก ๆ ด้าน คอยดูแลและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ตลอดจนผู้ที่ให้ความช่วยเหลือ อีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่อาจกล่าวนามมาได้หมด

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

พรวิภา หาญมนตรี

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
ผู้วิจัย	พรวิภา หาญมนตรี
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ ดร.ฐปณีย์ นารี
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ และแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 335 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) จำนวน 245 คนและครูผู้สอน จำนวน 45 คน ในปีการศึกษา 2566 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.731 – 0.870 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.692 – 0.903 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ ตามความเหมาะสม การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชันโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสมการณ์การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสมการณ์การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.640^{**}$)
6. ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน จำนวน 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 43.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.34913
7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย ผู้บริหารควรสื่อสารในเชิงบวก เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน 2) ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี หมั่นพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่เสมอ และ 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ควรส่งเสริมการพัฒนาให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนางานที่หลากหลาย

สำคัญ: ปัจจัยการบริหาร ยุคดิสรัปชัน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

TITLE	Administrative Factors in the Disruption Era Affecting the Effectiveness of Personnel Management in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon
AUTHOR	Pornwipa Hanmontree
ADVISORS	Dr. Penpaka Panjana Dr. Thapanee Naree
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to examine, compare, and determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing administrative factors in the disruptive era that affected the effectiveness of personnel management in schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. The research sample consisted of 335 participants, including 45 school directors, 245 deputy school directors (responsible for personnel management), and 45 teachers in the 2023 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table and selected through stratified random sampling based on school sizes. The research instruments included a set of questionnaires and interview forms. The questionnaires assessing administrative factors in the disruption had discriminative power values ranging from 0.731 to 0.870, and the reliability of 0.959, and the effectiveness of personnel management in schools had discriminative power values ranging from 0.692 to 0.903, and the reliability of 0.939. The statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test (Independent Samples), and One – Way ANOVA. For testing differences in means, pairwise comparisons were conducted using Scheffe's Method or LSD. Pearson's product – moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis were also applied.

The findings were as follows:

1. The administrative factors in the disruption era were overall at a high level.
2. The effectiveness of personnel management in schools was overall at the highest level.
3. The administrative factors in the disruption era, classified by positions and school sizes, showed differences at a .05 level of significance, whereas no differences were observed in terms of work experience.
4. The effectiveness of personnel management in schools differed significantly by positions and school sizes at the .01 level, while no significant differences were observed in terms of work experience.
5. The administrative factors in the disruption era and the effectiveness of personnel administration in schools showed a positive relationship, statistically significant at a .01 level, with a moderate correlation ($r_{xy} = 0.640$).
6. The administrative factors in the disruptive era could predict the effectiveness of personnel administration in schools at the .01 level of significance. These factors included communicators who foster relationships within organizations and networks, being leaders with digital technology competence, and Inspiration and personnel development in digital technology. These factors jointly predicted accounting for 43.20 percent, with a standard error of estimate of ± 0.34913 .
7. The guidelines for developing the administrative factors affecting the effectiveness of personnel management in schools comprised three aspects:
 - 1) Communicators who foster relationships within organizations and networks. Administrators should engage in positive communication, create opportunities for open dialogue, and listen to colleagues; 2) Being a leader with competence in digital technology. Administrators should serve as good role models, and regularly enhance their professional development to strengthen their competence in IT; and 3) Inspiration and personnel development in digital technology. Administrators should promote the integration of IT utilization to enhance various aspects of work performance.

Keywords: Administrative Factors, Disruption Era, Effectiveness of Personnel Management in Schools

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
ยุคดิสรัปชัน	24
ความหมายและแนวคิดของยุคดิสรัปชัน	24
การบริหารยุคดิสรัปชัน	26
ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน	31
ความหมายและแนวคิดของปัจจัยการบริหาร	31
ความหมายและแนวคิดของปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน	32
ความสำคัญของปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน	34
องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน	35
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	66
ความหมายของประสิทธิผล	66
ความหมายของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	67
ความสำคัญประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	68
ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	69
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	84
บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	84

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	86
โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	88
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	89
งานวิจัยในประเทศ	89
งานวิจัยต่างประเทศ	93
3 วิธีดำเนินการวิจัย	97
ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย	98
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	98
กลุ่มตัวอย่าง	99
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	105
การเก็บรวบรวมข้อมูล	110
การวิเคราะห์ข้อมูล	111
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	113
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	114
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	117
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	117
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	119
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	121

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	121
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	174
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	189
ความมุ่งหมายของการวิจัย	189
สมมติฐานของการวิจัย	190
วิธีดำเนินการวิจัย	191
สรุปผลการวิจัย	193
อภิปรายผลการวิจัย	197
ข้อเสนอแนะ	208
บรรณานุกรม	209
ภาคผนวก	221
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	223
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	229
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	247
ภาคผนวก ง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	279
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC	287
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล	305
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา	317
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนา	323
ประวัติย่อของผู้วิจัย	331

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปรูปขอบข่ายของความหมาย แนวคิด และการบริหารยุคดิสรัปชัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	29
2 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน	39
3 การกำหนดข้อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์	43
4 การกำหนดข้อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการจัดกลุ่มและสังเคราะห์	47
5 การวิเคราะห์สรุปลักษณะงานของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ที่มีลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน	74
6 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน 5 ด้าน	75
7 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร	98
8 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	100
9 จำนวนประชากรและตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาด โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	102
10 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน	103
11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน	121
12 ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชันโดยรวม	122
13 ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	124
14 ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน ด้านนักสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลง	126

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน ด้านมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง สู่เป้าหมาย และกลยุทธ์	127
16 ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนา บุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	129
17 ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความ เป็นเลิศด้านดิจิทัล	130
18 ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ ในองค์กรและเครือข่าย	132
19 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยรวม	134
20 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการวางแผน อัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ	135
21 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริม บุคลากร	136
22 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง	137
23 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการดำเนินงานวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	139
24 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	140
25 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	141
26 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่	143

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน	145
28 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาด โรงเรียนเป็นรายคู่	147
29 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล จำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	148
30 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	150
31 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่	151
32 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	153
33 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่	155
34 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน	157
35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	159
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม (Y_1)	160
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ (Y_1)	161

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการพัฒนา และส่งเสริมบุคลากร (Y ₂)	162
39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง (Y ₃)	163
40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการดำเนินงาน วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (Y ₄)	164
41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการประเมินผล การปฏิบัติราชการ (Y ₅)	165
42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวม (Y ₁)	167
43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ (Y ₁)	168
44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร (Y ₂)	169
45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง (Y ₃)	171

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (Y ₄)	172
47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Y ₅)	173
48 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนำไปหาแนวทางการพัฒนา	175
49 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเป็นนักสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย	178
50 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	183
51 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนา บุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	187
52 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	281

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
53 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	284
54 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ปัจจัยการบริหาร ยุคดิสรูปชั้นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	289
55 ส่วนที่ 1 ปัจจัยการบริหารยุคดิสรูปชั้น	290

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	13
2 สัมภาษณ์ นายกฤษฎา ดวงดีลี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราช วิทยานุกูล	325
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	325
4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	326
5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	326
6 สัมภาษณ์ นายไพรัตน์ แดนชนบ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส	327
7 สัมภาษณ์ ดร.ประจักษ์ เข้มไคร ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา	327
8 สัมภาษณ์ นางพรปวีณ์ (วิสาขมาส) (คำสีลา)เจริญปริติร์ชต์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา	328
9 สัมภาษณ์ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	328
10 สัมภาษณ์ ดร.สุพร พงษ์สุวรรณ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	329
11 สัมภาษณ์ ดร.ภิญโญ ทองเหลา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร	329

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาในปัจจุบันที่ได้รับผลกระทบช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด -19) โดยเฉพาะสถานศึกษาเป็นหนึ่งในสถานที่ที่ภาครัฐในหลายประเทศปิด เพื่อควบคุมสถานการณ์นับตั้งแต่เดือนมีนาคม 2563 จนถึงตุลาคม 2564 โดยเฉลี่ยแต่ละประเทศตัดสินใจปิดโรงเรียนทั่วประเทศ (Full Closure) เป็นระยะเวลา 19 สัปดาห์ และปิดบางพื้นที่ของประเทศ (Partial Closure) เป็นระยะเวลา 19 สัปดาห์ เมื่อย้อนกลับไปพิจารณาถึงช่วงแรกของการแพร่ระบาด พบว่าประเทศส่วนใหญ่เลือกปิดโรงเรียนทั่วประเทศ เนื่องจากความกังวลในเรื่องอัตราการระบาดและความพร้อมของทรัพยากรในการรักษาผู้ติดเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ ตั้งแต่การระบาดครั้งแรกในปี 2563 โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด -19) ได้กลายพันธุ์อย่างต่อเนื่องรวมถึง ประเทศไทยได้มีการปิดโรงเรียนทั่วประเทศเป็นระยะเวลา 16 สัปดาห์ ถึงแม้ว่าการปิดโรงเรียนนั้นถูกทดแทนโดยการเรียนรู้ผ่านช่องทางอื่น แต่ความสามารถในการจัดการการเรียนการสอนรูปแบบอื่น ๆ ยังมีข้อจำกัดอยู่มากหลายพื้นที่ ในสถานการณ์การปรับตัวของภาคการศึกษามีหลากหลายการศึกษา ที่ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบของการปิดโรงเรียนทั้งในแง่การเรียนรู้การพัฒนาทักษะสุขภาพร่างกาย สภาวะจิตใจ ปัญหาภาวะถดถอยของพัฒนาการด้านการเรียนรู้ (Learning Loss) และโอกาสของเด็กในอนาคต โดย UNESCO สรุปให้เห็นถึงผลกระทบจากการปิดโรงเรียน คือ ผลกระทบต่อการเรียนรู้เป็นผลกระทบโดยตรงที่สำคัญที่สุดต่อเด็กที่จะสูญเสียโอกาสในการเรียนรู้ ครูเกิดภาวะเครียดและเกิดความสับสนกับรูปแบบการสอน เมื่อมีคำสั่งปิดโรงเรียน ผลกระทบต่อระบบสาธารณสุข เนื่องจากบุคลากรทางการแพทย์ที่มีบุตรจำเป็นจะต้องลงงานเพื่อดูแลลูก เด็กนักเรียนหลุดออกจากระบบการศึกษา เด็กขาดการเรียนรู้ ในการอยู่ร่วมกันในสังคม ความท้าทายในการวัดผลการเรียนรู้ เนื่องจากเด็กบางคนได้เรียนที่โรงเรียนและบางคนเรียนทางไกลโอกาสและความพร้อมในด้านการเรียนรู้ทางไกลของเด็กแต่ละคนนั้นไม่เท่าเทียมกันและวิธีที่ใช้ในการสอนทางไกลของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน เป็นต้น

(UNESCO, 2020, อ้างถึงใน นนริฏ พิศลยบุตร, 2565, หน้า 68) ดังนั้น สถานศึกษาต้องปรับตัวได้ จัดการเรียนการสอนแบบเว้นระยะห่างจัดการเรียนการสอนแบบ Online เพื่อลดการเดินทางในการจัดการเรียนการสอนแบบ Online นั้น เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้สอน ผู้เรียน สถานศึกษาต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน การประชุมทางไกลเกิดขึ้นมากมาย เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้ เช่น โปรแกรม google Meet , Zoom ,Skype, Line, FaceTime, Facebook เป็นต้น การบริการจัดการสถานศึกษาจึงเป็นการเน้นผู้สอน และผู้เรียนให้ได้รับประโยชน์อย่างจริงจัง การเรียนการสอน Online สามารถเรียนรู้ทุกเนื้อหาได้จากทุกคน ทุกที่ ทุกเวลา และไม่ได้ทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนลดลง ยังคงเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ เพียงแต่เปลี่ยนสถานที่จากโรงเรียนมาเป็นที่บ้าน ในรถ หรือสถานที่ต่าง ๆ ผ่านโทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ (คิตา ประสานสุข และคันสนีย์ จะสุวรรณ, 2564, หน้า 1126 – 1127)

จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นทำให้ประเทศไทยนั้นมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านการศึกษา เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน มีการสร้างนวัตกรรมและนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ หรือที่เรียกว่า Disruptive Innovation ทางจัดการเรียนรู้ เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ให้เข้ามาศึกษา (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต วัฒนผล, 2562, หน้า 5) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจสภาพปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาอย่างถ่องแท้ เพื่อรู้เท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างพลิกผัน ซึ่งเราเรียกสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนี้ว่า “ยุคดิสรัปชัน” ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่ขับเคลื่อนโดยพฤติกรรมที่มีต่อเทคโนโลยีอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษา องค์กรไม่ว่าจะขนาดใดก็ตาม รวมไปถึงคนทำงาน ผู้สมัครงานและคนที่กำลังอยู่ในวัยเรียน จะต้องตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลง หมั่นเรียนรู้พัฒนาตัวเองและต้องเตรียมตัวให้พร้อมกับการทำงานในอนาคต การให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนะจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (อาภาพร รันคำภา และสุทธิพงศ์ บุญผดุง, 2566, หน้า 1154) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ เทคนิค วิธีการและนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ พัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีของตนเองให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท่าทันต่อการ

เปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน ในด้านของหลักสูตร และการบริหารวิชาการ งบประมาณ และการบริหารงานบุคคลให้มีความยืดหยุ่น พัฒนาความคิดในการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ (นิธิดี แพรววัฒนะสุขและสุภาวดี ลาภเจริญ, 2565, หน้า 217) ซึ่งปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย 1) ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล 6) ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย

จากปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลข้างต้น จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงพลิกผันด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เท่าทันสถานการณ์ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยกระทรวงศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการ เรื่องการลดภาระนักเรียน ครู การปรับการประเมินวิทยฐานะ เนื่องจากวิกฤติโรคระบาดดังกล่าว ทำให้กระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเกิดความล่าช้า กระทั่งต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องศึกษา เข้าใจปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี ส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัลและสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อการพัฒนาสู่โรงเรียนดิจิทัล (พิชินาถ กุมภวรรณ, หยกแก้ว กมลวรรณ และสุกัญญา รุจิเมธาภาส, 2565, หน้า 72) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษา ทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจหลักของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (Office of the Basic Education Commission, 2017, p. 13) โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนจึงมีความสำคัญมาก เพราะการทำงานทุกด้านจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องมีบุคคลที่เข้มแข็ง มีศักยภาพ มีความรู้

ความสามารถ สมรรถนะที่เอื้อต่อความสำเร็จต่อองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีวิธีการให้ได้คนที่มีความสามารถและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยขอขยายภารกิจงานด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในปัจจุบัน ประกอบด้วย 5 ด้าน 20 ขอบข่าย ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ประกอบด้วย การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 2) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ประกอบด้วย การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 3) ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ประกอบด้วย การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย การเปลี่ยนตำแหน่งการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการออกจากราชการ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย การเสริมสร้างในการปฏิบัติราชการการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การลาทุกประเภท และการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 31 – 32) ซึ่งประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ล้วนแล้วแต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยการบริหาร หรือองค์ประกอบที่ช่วยขับเคลื่อนสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการไปในแนวทางที่ถูกต้อง เป็นไปตามข้อกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ อีกทั้งการรู้เท่าทันสถานการณ์ยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ที่เกิดจากการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ นับว่าเป็นความท้าทายความรู้ความสามารถ และทักษะการบริหารใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 37

โดยมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนครครอบคลุม 18 อำเภอ มีสถานศึกษาในสังกัด 45 แห่ง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ข้อ 6 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ข้อ 3 (10) ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ 10 กลุ่มงาน โดยช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้มีมาตรการและแนวทางให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน (Work Form Home) และปฏิบัติงานเหลื่อมเวลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว เมื่อมีการจัดอบรม ประชุม สัมมนา เน้นการจัดในรูปแบบ VDO Conference หรือ Zoom ซึ่งจะเห็นว่า จากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้การบริหารงานในหน่วยงานทุก ๆ ด้านนั้น เกิดความเปลี่ยนแปลง ทั้งในรูปแบบการจัดการการทำงานภายใต้สถานการณ์เลวร้าย ณ ขณะนั้น รวมถึงขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานด้วย ผู้บริหารจึงต้องมียุทธศาสตร์ความรู้ในการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ๆ การทำงานผ่านออนไลน์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาขับเคลื่อนเป็นหลัก ศึกษาเรียนรู้แนวทางหรือวิธีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีความไวต่อการรับรู้ข่าวสารที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจในงานร่วมกัน และนำไปสู่การพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ ไม่ย่อท้อ ไม่หลุดไปกับสถานการณ์ของโรคระบาดนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดที่น่าสนใจในการปรับกระบวนการบริหารจัดการศึกษาจากองค์กรการศึกษา และนักการศึกษา ที่จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวคิดในการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาผลกระทบและปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน เฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากงานทุกฝ่าย ต้องใช้อำนาจกำลังคนในการทำงาน เชื่อมโยง ประสานให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้มีวิธีการปรับเปลี่ยนหรือนำเอาปัจจัยการบริหารต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอย่างไรให้มีประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยขับเคลื่อนการบริหาร
สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นการศึกษาจากสภาพปัญหาของโรงเรียน
โดยผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิด บทความทางวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนครเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ
สถานศึกษา(ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน
อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ
สถานศึกษา(ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
ดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน
5. ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการ
บริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ได้ทราบถึงระดับของปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
2. เป็นข้อมูลสารสนเทศให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นำไปใช้ในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารยุคดิสรัปชัน ในด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ ชัชชญา พิระธรณิศร์ (2563, หน้า 130 – 131); นิธิวดี แพร้ววัฒนะสุข และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565, หน้า 210); พิชินาถ กุมภวรรณ, พลธาวิณ วัชรทรรธารัง (2565, หน้า 242); สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2565, หน้า 1306); สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2565, หน้า 1306); พิมพ์ประไพ ดวงบุบผา และเดือนใจ ดลประสิทธิ์ (2566, หน้า 955); วิไลรัตน์ แก้วคำ และพระครูปลัดจักรพล

สิริโร (2566, หน้า 469); ญัฐวุฒิ มนัสตรง, Gimpel Henner and (2018, pp. 31 – 54); Kopp M., Groblinger, O. and Adams, S. (2019, pp. 1448 – 1457) แล้วทำการสังเคราะห์ ได้องค์ประกอบปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1.1 ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.1.2 ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 1.1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์
- 1.1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี
- 1.1.5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล
- 1.1.6 ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

ดิจิทัล

และเครือข่าย

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ จากเอกสารและงานวิจัยของ สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานและนิติการ (2556, หน้า 386 – 392); กระทรวงศึกษาธิการ (2560); วาที่ร้อยตรีหญิงศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 10); ภัควัฒน์ พงพรม (2563); ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2564, หน้า 90); ประยูร พุทธิพงษ์ (2566, หน้า 20); ชिरชัย เปล่งชัย และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566, หน้า 858 – 859); บุหลัน หมดหมาน (2566, หน้า 54); E L Chizhevskaya (2020), Evi Susilowati (2023, p. 3351) แล้วทำการสังเคราะห์ได้องค์ประกอบของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
- 1.2.2 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร
- 1.2.3 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 1.2.4 ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

- 1.2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ

2.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.1.1.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการ
บริหารงานบุคคล)

2.1.1.3 ครูผู้สอน

2.1.2 ขนาดโรงเรียน

2.1.2.1 ขนาดกลาง

2.1.2.2 ขนาดใหญ่

2.1.2.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

2.1.3 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

2.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

2.1.3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

2.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

2.2 ตัวแปรตาม คือ

2.2.1 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ได้แก่

2.2.1.1 ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

2.2.1.2 ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

2.2.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย

และกลยุทธ์

2.2.2.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากร

ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

2.2.2.5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล

2.2.2.6 ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

และเครือข่าย

2.2.2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ได้แก่

2.2.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง

และวิทยฐานะ

2.2.2.2 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร

2.2.2.3 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.2.2.4 ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

2.2.2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

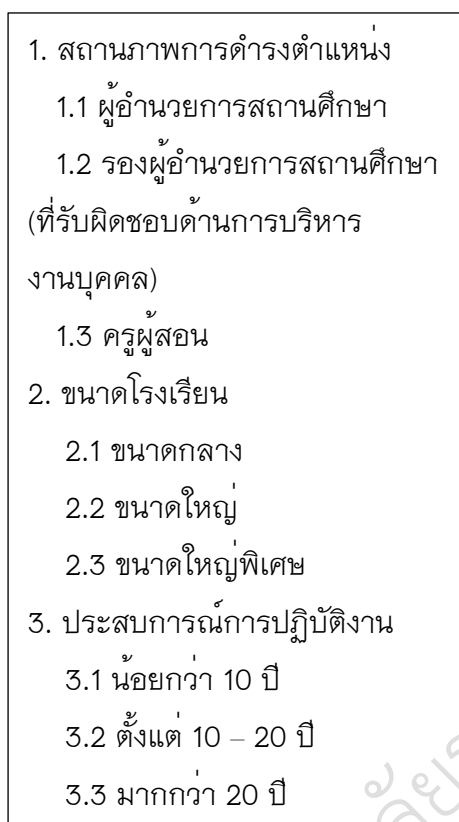
3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น
2,281 คน จากทั้งหมดสถานศึกษา 45 แห่ง จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน
45 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,145 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา
2566 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie &
Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน
แต่ในงานวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน จาก 45 โรงเรียน จำแนกเป็น
ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบ
ด้านการบริหารงานบุคคล) จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 245 คน การสุ่มครั้งนี้
ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน

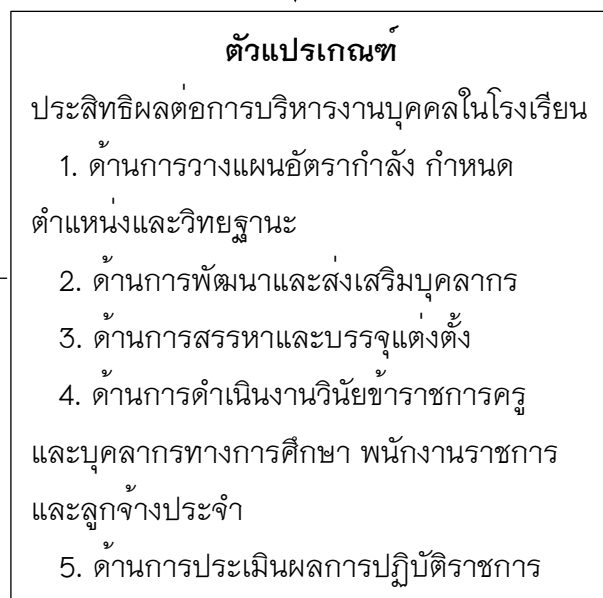
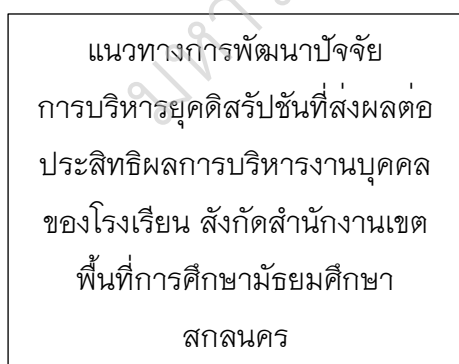
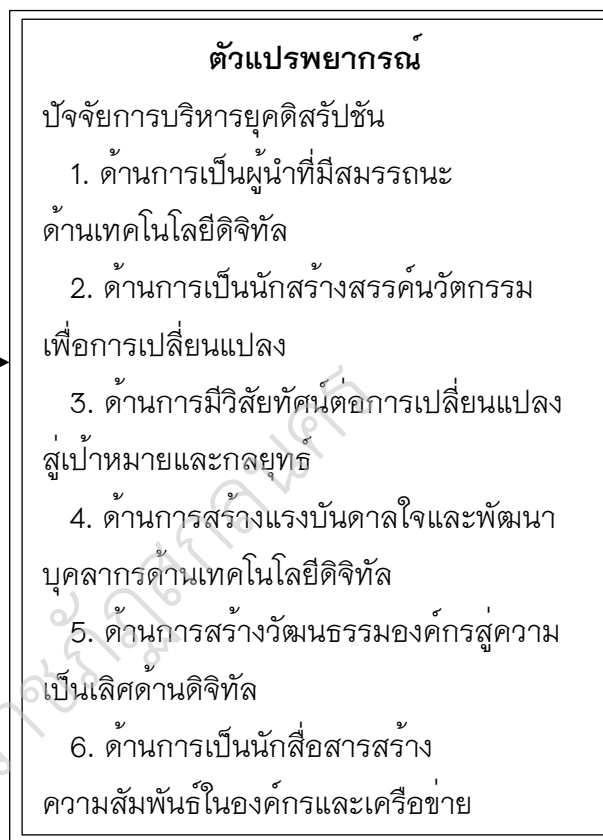
กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ยุคดิจิทัล หมายถึง เป็นช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อและสร้างทัศนคติใหม่ ๆ อยากรู้อยากเห็นตลอดเวลาที่มีความคิดที่เปิดกว้าง คอยมองหาจุดเริ่มต้นใหม่ ๆ ที่มีอนาคตสดใสยิ่งกว่ารออยู่ข้างหน้า รวมถึง การหยุดทำ สิ่งเดิมเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ หรือ ใช้วิธีการใหม่ การแสวงหาความคิดเชิงกลยุทธ์ที่แปลกใหม่ ซึ่งถือเป็นการยุติและล้มล้างแนวทางปฏิบัติเก่า ๆ มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้เกิดนวัตกรรมแบบพลิกฟ้าพลิกแผ่นดิน เพื่อให้ตอบสนอง ความต้องการของคนในยุคปัจจุบันและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ จำเป็นในการปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลง แบบพลิกโฉม (Disruptive Change) และเป็นการเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึง ทำให้สิ่งที่มี อยู่เดิมเกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาก้าวสู่สังคมที่มีความก้าวหน้า คล่องตัว รวดเร็ว ด้วยระบบความทันสมัยของเทคโนโลยี

2. ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ผู้บริหารใช้ในการขับเคลื่อนกิจกรรมการดำเนินงานภายในองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ประสบความสำเร็จ เกิดความคุ้มค่า และมีประสิทธิผล เช่น ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ความสามารถ มีทักษะ หรือ กลยุทธ์ ทางการบริหาร บรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร รวมถึง การติดต่อสื่อสาร งบประมาณ การสร้างแรงจูงใจ เทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างองค์กร

3. ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหาร รวมถึง กระบวนการทำงานขององค์กรในช่วงระยะเวลาที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน ที่ผู้บริหารต้องมุ่งแสวงหาแนวทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ พร้อมกระตุ้นให้เกิดการสร้างภาวะผู้นำให้สามารถนำองค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถนำพาองค์กรฝ่าวิกฤติที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยกระดับทักษะของทีมงาน ในการวางกลยุทธ์ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความสามารถในการฟื้นตัว ขององค์กรอย่างชัดเจน โดยต้องบูรณาการปัจจัยด้าน คน (Man) เงิน (Money) วัสดุหรือ วัตถุดิบ (Material) วิธีปฏิบัติงาน (Method) การทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อจัดการกับ

ความเสี่ยงต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนและเชื่อมโยงถึงกันมากขึ้น กำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางขององค์กร รวมถึง มีการบริหารจัดการที่ทันสมัยปรับเปลี่ยนกลยุทธ์อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน มีองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ต่อเทคโนโลยีดิจิทัลมีทักษะความรู้ความสามารถ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมืออาชีพ มีภาวะผู้นำ ในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี นำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว ทันสมัย ทำให้การบริหารงาน มีประสิทธิผลของได้ทันตามสถานการณ์ปัจจุบันและบรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีอย่างรอบด้าน สนับสนุนบุคลากรให้ใช้ เทคโนโลยีในการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน รวมถึง มีการพัฒนาทักษะของตนเองทางด้านเทคโนโลยีของตนเอง ให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive) มีความยืดหยุ่น เป็นแบบอย่าง มีคุณธรรมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม และพัฒนาความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ

3.2 ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองอยู่ตลอดเวลา มีการพัฒนาตนเอง ริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะ ความสามารถ เจตคติ หรือ พฤติกรรม ของบุคลากรในสถานศึกษา นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนางานและวิชาชีพ โดยนำความรู้ ด้านทักษะดิจิทัล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เข้ามา มีส่วนช่วยพัฒนา และสร้างสรรค์ให้เกิดความแปลกใหม่ให้มีความโดดเด่น มีเอกลักษณ์และมี ประสิทธิภาพสูง เกิดผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนทันเหตุการณ์ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ ให้องค์กรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมไปถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สร้างนวัตกรรมการบริหารแบบใหม่จากการใช้เทคโนโลยี

ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด สร้างพลังของเครือข่ายด้วยการเชื่อมต่อกันของโซเซียลมีเดีย

3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ หมายถึง การมีแผนกลยุทธ์ กำหนดนโยบายและการวางแผนการบริหารบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ชัดเจน ทิศนคติและแนวคิดการบริหารจัดการ ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและงบประมาณ และการบริการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึง กำหนดทิศทางขององค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ การวางแผนการบริหารงานที่เหมาะสมก่อนที่จะรวมเอาวิสัยทัศน์ เป้าหมาย โอกาส และกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน คิดค้นวิธีการและกลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างองค์การ กระบวนการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ความสามารถและวัฒนธรรมให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา เน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นศูนย์กลางหรือมุ่งเน้นการแพร่กระจายของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวขับเคลื่อน ปรับเปลี่ยนสู่สถานศึกษายุคดิจิทัล ทั้งนี้ ยังส่งเสริมสถานศึกษาให้มีความทันสมัย สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพรอบด้าน

3.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน จูงใจ และชี้แนะ ให้บุคลากรเกิดการกระตุ้นความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง และบทบาทการโค้ช เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ และการสร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ความรู้ประจำกลุ่มวิชา การวัด และการประเมินผลให้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัล และสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อการพัฒนาสู่โรงเรียนดิจิทัล เมื่อบุคลากรได้มีการพัฒนาแล้วก็ย่อมนำสิ่งที่มีเพื่อนำความรู้มาพัฒนาสู่การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานบรรลุผลสำเร็จ

3.5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล หมายถึง การปรับกระบวนการคิดและวิธีการปฏิบัติตน เพื่อสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมถึง การมุ่งสร้างพลเมืองดี นำความรู้ด้านการบริหารไปแก้ไข

ปัญหาสังคมและทู่เมมาตรการต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาและการจัดการศึกษา การทำงานและส่งเสริมให้มีบรรยากาศในสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างแพร่หลายมากยิ่งขึ้น มีวิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งที่เป็นทางการ และไม่ใช่วางการ ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่ายทำให้สามารถเข้าใจ รับรู้ข่าวสารได้ตรงกัน ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ อาศัยเทคนิค หรือวิธีการในการสื่อสาร เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์และเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดได้ในยุคดิจิทัลดิสรปชัน สร้างข้อมูลที่มีคุณค่าเกี่ยวกับกระบวนการ ผู้รับบริการ และการบริการโดยใช้ข้อมูล เพื่อแจ้งเตือนและชี้้นำการตัดสินใจเป็นอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อปรับปรุงสถานศึกษา ให้มีเสถียรภาพ ดำเนินงานราบรื่นสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย หมายถึง ทักษะในการสร้างความร่วมมือ การติดต่อ และมีทักษะการสื่อสารที่ดี รวดเร็ว ทัวถึง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน สามารถสร้างความรู้สึกรักเชิงบวกต่อชุมชน และท้องถิ่นที่มีผลต่อสถานศึกษาและมีการกำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่าง ถูกต้องเหมาะสม จัดให้มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็น สารสนเทศที่มีคุณภาพ ชัดเจน ทันสมัย และดึงดูดความสนใจการประชาสัมพันธ์ให้บริการด้านข้อมูลรวมถึง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ชุมชน เน้นที่การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เครือข่ายร่วมพัฒนาให้มีจำนวน ปริมาณ และคุณภาพเหมาะสมกับการบริหารจัดการ ในยุคดิสรปชัน เปิดโอกาสให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการทำงาน ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจและสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานมากขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ วัดปัจจัยการบริหารยุคดิสรปชันได้จากแบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert'5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จ ของการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยมีขั้นตอน หรือกระบวนการ ของฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ซึ่งมีรูปแบบและขั้นตอนการดำเนินงาน ตามโครงสร้างในโรงเรียน เป็นความสำคัญระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับขั้นตอนของสายบังคับบัญชาในหน้าที่เป็นขั้นตอนของโรงเรียนที่ระบุหน้าที่

อย่างชัดเจน ถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามขอบข่ายงานของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550 มี 5 ด้าน 20 ขอบข่าย และเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นไปตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์และข้อบังคับที่กำหนดไว้ในคู่มือการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานและนิติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565, หน้า 390 – 392) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ประกอบด้วย

4.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ หมายถึง การสำรวจอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและตรวจสอบความถูกต้อง วางแผน วิเคราะห์ข้อมูลของอัตรากำลัง ที่มีอยู่ให้ปฏิบัติในหน้าที่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งงาน และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ให้มีประสิทธิภาพเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผนและบริหาร อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน การจัดสรรอัตรากำลังที่ขาดเกณฑ์ สรรหาบุคลากรมาทดแทนได้ตรงตามความต้องการ ตามมาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ สนับสนุน ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน หรือ วิทยฐานะที่สูงขึ้น รวมถึง การตรวจสอบการใช้ประโยชน์และความเหมาะสมในการใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ เพื่อกำหนด ขนาดกำลังคนที่เหมาะสมและการพิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังไปปฏิบัติภารกิจที่มีความ จำเป็นเร่งด่วน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

4.2 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร หมายถึง การวางแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ระบุปัญหา สาเหตุ และความจำเป็นในการพัฒนา รวมทั้ง กิจกรรม การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทันต่อเหตุการณ์ เปิดโอกาส ให้บุคลากรได้พัฒนาวิชาชีพอย่างเต็มที่ที่สามารถ เพื่อสร้างนวัตกรรมและตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียนและมีส่วนร่วมได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ผ่านการจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และฝึกอบรมพัฒนาให้บุคลากร ในองค์กรได้มีความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้น มีความเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพของตนเอง เพื่อให้รู้เท่าทัน เหตุการณ์ เน้นให้บุคลากรภาครัฐให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ มีทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัยก้าวทันโลกอนาคตและยึดมั่นในคุณธรรม

4.3 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการ

และขั้นตอนการรับสมัคร การคัดเลือก และบรรจุ แต่งตั้ง การรับย้าย หรือการสอบแข่งขันของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม มีคุณสมบัติเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด รวบรวมข้อมูลตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลนตามวิชาเอกที่จำเป็นโดยคำนึงถึงหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลัก และนำเสนอความเห็นชอบ จากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ในการย้ายสรรหาบุคลากรได้ทันเวลารวดเร็วและให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และยุติธรรม ได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาสรรหา คัดเลือก และย้ายบุคลากร โดยสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา คัดเลือกบุคลากร อย่างโปร่งใส จัดทำทะเบียนคุม ตรวจสอบข้อมูลบุคลากรทุกประเภทให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และรายงานการบรรจุแต่งตั้งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.4 ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ หมายถึง ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษาวินัยและประพฤติตนให้เหมาะสม สังเกต ตรวจสอบ ดูแล ป้องกัน ขจัดเหตุ มิให้บุคลากรมีความผิดทางวินัย มีการจัดประชุม ชี้แจงทำความเข้าใจ กฎ ระเบียบ และมาตรฐานการปฏิบัติ ให้บุคลากร ในสถานศึกษา รวมถึง การที่ผู้บริหารมีแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานและเกิดความเป็นธรรมสูงสุดในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ หากข้าราชการในสถานศึกษา ประพฤติปฏิบัติไม่ถูกต้อง ไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงมีวิธีการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ หรือข้อบังคับที่วางไว้ ด้วยความเป็นธรรม แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ในกรณีการกระทำผิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรม และการพิจารณาลงโทษวินัยเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด มีความยุติธรรมโปร่งใส พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ

4.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง การพิจารณา

ประเมินคุณค่าของบุคลากรผ่านการทำงานตามมาตรฐานการประเมิน วัตถุประสงค์การประเมิน และสอดคล้องกับความเป็นจริง การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร โดยพิจารณาทั้งด้านความประพฤติ และด้านประสิทธิผลของทำงานหลาย ๆ ด้าน เป็นไปตามกำหนดเกณฑ์ สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและความสำเร็จ

ในผลงานที่ได้จริงเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เชื่อถือได้ และมีความยุติธรรม สร้างความเข้าใจกับทุกฝ่ายให้เกิดการยอมรับ โดยโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดการร่วมมือในการประเมิน อีกทั้ง ยังมีกระบวนการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบการ แจ้งผลการประเมินและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ถือเป็นกระบวนการหรือเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคลที่สามารถช่วยเหลือและพัฒนาการทำงานขององค์การให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สภาพการดำรงตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน ประกอบด้วย

5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหาร วางแผนการปฏิบัติงาน ควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับ งานบริหารทั่วไป งานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล และงานงบประมาณ

5.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นผู้ที่ผู้อำนวยการสถานศึกษามอบหมายให้ช่วยงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

5.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทั้งที่มีวิทยฐานะ และไม่มีวิทยฐานะ ประจำปีการศึกษา 2566 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

6. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังนี้

6.1 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 120 – 719 คน

6.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 720 – 1,679 คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 1,680 คนขึ้นไป

7. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบด้านการบริหารงาน บุคคลและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยจำแนกออกเป็น 3 ช่วง คือ

7.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปีลงมา

7.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีอายุการทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี

7.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง หน่วยงาน ของทางราชการที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ ซึ่งประกอบด้วย สถานศึกษาในสังกัด จำนวน 45 แห่ง ครอบคลุม 18 อำเภอ จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย อำเภอจำนวน 18 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน อำเภอกุดบาก อำเภอพรรณานิคม

อำเภอพังโคน อำเภวาริชภูมิ อำเภอโนนสะอาด อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย
อำเภอคำตากล้า อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอสองดาว และอำเภอ
บ้านม่วง โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา
ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลาง ด้านเศรษฐกิจและการค้า

9. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยที่การบริหารยุคดิจิทัล
ที่ส่งผลประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยผู้วิจัยนำเอาปัจจัยการบริหาร
ยุคดิจิทัลที่ส่งผลประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ ไปสร้างแบบสอบถาม
เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอวิธีหรือแนวทาง
พัฒนาในด้านนั้น ๆ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอประเด็นที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ยุคดิจิทัล
 - 1.1 ความหมายและแนวคิดของยุคดิจิทัล
 - 1.2 การบริหารยุคดิจิทัล
2. ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล
 - 2.1 ความหมายและแนวคิดของปัจจัยการบริหาร
 - 2.2 ความหมายและแนวคิดของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล
 - 2.3 ความสำคัญของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล
 - 2.4 องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล
3. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
 - 3.2 ความหมายของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
 - 3.3 ความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
 - 3.4 ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร
 - 4.1 บริบททั่วไป
 - 4.2 นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ
 - 4.3 โครงสร้าง บทบาท และอำนาจหน้าที่

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ยุคดิสรัปชัน

1. ความหมายและแนวคิดของยุคดิสรัปชัน

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิสรัปชัน ไว้ดังนี้

พัชรภรณ์ ดวงชน (2561, หน้า 256) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิสรัปชัน หรือ Disruptive World เป็นสิ่งที่องค์กรต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและจากการที่โลกของเรามีการเชื่อมต่อกับเทคโนโลยีไร้สาย โดยการเชื่อมต่อได้เข้าไปถึงระดับบุคคลและจำนวนการเชื่อมต่อเข้าใกล้จำนวนประชากรโลกเขาทุกขณะ อีกทั้งอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ส่วนบุคคลมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างรวดเร็วสามารถเชื่อมต่อผู้คนจำนวนมหาศาลในเวลาเดียวกันประกอบกับความสามารถในการส่งข้อมูลที่มีความเร็วสูงและยังไม่มีแนวโน้มที่จะถึงจุดอิ่มตัวเลยจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้สะท้อนให้เห็นชัดเจนว่าเทคโนโลยีไม่ได้ส่งผลเสียหากสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์และเมื่อเราหลีกเลี่ยงโลก Disruptive ไม่ได้ก็ต้องคิดหาวิธีอยู่ร่วมกันและนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาเพิ่มมูลค่าเพื่อสร้างให้เกิดการเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

สุภัทรพงศ์ รวงผึ้งรุ่งโรจน์ สุรัสวดี สุขยิ่ง และธีรวัชร วรบำรุงกุล (2562, หน้า 194 – 195) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิสรัปชัน หมายถึง ช่วงเวลาที่เทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทั้งในระบบสาธารณูปโภค ระบบการเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคมและวัฒนธรรม รวมไปถึง การทำให้ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างเต็ม เรียกได้ว่าพลิกจากหน้ามือเป็นหลังมือเพราะสิ่งเดิมที่เคยมีเคยใช้เคยปฏิบัติ ด้วยนวัตกรรมในยุคหนึ่งถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นใหม่ ทำให้สิ่งที่มีอยู่เดิมเกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนา ก้าวสู่สังคมที่มีความก้าวหน้า คล่องตัว รวดเร็วด้วยระบบความทันสมัยของเทคโนโลยีถึงกระนั้นก็ตามเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม วิธีการแบบเก่าก็ยังถือว่าเป็นพื้นฐานในการพัฒนาต่อไป

ชัชชญา พิระธรนิศร์ (2563, หน้า 128) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิสรัปชัน หมายถึง สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึง เช่น การเกิดนวัตกรรมแบบพลิกฟ้า พลิกแผ่นดิน (Disruptive Innovation)

วชิรวัชร งามละม่อม (2565, หน้า 180) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิสรัปชัน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นถึงจุดที่สร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์ แพลตฟอร์ม หรือโมเดล และเกิดผลกระทบต่อมูลค่าของสินค้า บริการ หรือผลิตภัณฑ์เดิมที่มีในตลาด ซึ่งการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นจะเริ่มต้นจากความคิด ความเชื่อ และสร้างทัศนคติใหม่ ๆ อย่างรู้ อย่างเห็นตลอดเวลา มีความคิดที่เปิดกว้าง คอยมองหาจุดเริ่มต้นใหม่ ๆ ที่มีขนาดตลาดใญ่กว่า รออยู่ข้างหน้า เครื่องมือที่ช่วยจุดกำเนิดความคิดใหม่ ๆ และช่วยสานต่อความคิดนั้น ๆ ให้เกิดขึ้นแล้ว สามารถจับต้องได้และพร้อมที่จะนำไปพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ปรัชญาของดิสรัปชัน ยืนอยู่บนพื้นฐานของความต้องการที่จะทำวันพรุ่งนี้แตกต่างจากเมื่อวานนี้ ต้องการให้ดีขึ้นต้องการเอาชนะหรือยังคงชนะต่อไปอย่างมั่นคง ดิสรัปชันเป็นเรื่องของการแสวงหาความคิดเชิงกลยุทธ์และทำทุกวิถีทางเพื่อให้สามารถบรรลุวิชั่นใหม่หรือเพื่อสร้างแก่นสารใหม่ให้กับวิชั่นที่มีอยู่เดิม

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัทผล (2565, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิสรัปชัน เป็นสถานการณ์ที่มีการวิเคราะห์ Big data และการคิดเชิงอนาคตที่สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากสถานการณ์ในปัจจุบัน และถือว่าเป็นสมรรถนะหลักของนักพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน ในฐานะที่ต้องพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบัน เพราะการศึกษาทุกวันนี้ไม่ได้แข่งกันที่ความสำเร็จหรือความสามารถในปัจจุบันเท่านั้น แต่ยังแข่งขันกันด้วยการคาดการณ์อนาคตและการเตรียมรับมือกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น

สุจิตรา ไอสถอภีรักษ์, สาริศา เจนเข้ว่า, เสน่ห์ ภูิกาวงค์ และจันทร์ทิพย์ ทวีสินธิสุทธิ (2565, หน้า 75) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิสรัปชัน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) อย่างฉับพลันทันที มีแพลตฟอร์มและนวัตกรรมต่าง ๆ ที่อิงเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งส่งผลกระทบต่อหลายภาคส่วน ทำให้การทำงานและการใช้งานมีการเปลี่ยนแปลงก้าวตามให้ทันกับเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น

บุญเลี้ยง ทุมทอง และประทวน วันนิจ (2565, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาของการเปลี่ยนฉันทลักษณ์ทางดิจิทัลเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบทำลายล้างเพื่อสร้างสิ่งใหม่

อาภาพร รันคำภา และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566, หน้า 1153) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง การปฏิรูปหรือเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยี เป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องปรับตัวให้เข้าปัจจุบัน ต้องเร่งการพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้กับคนรุ่นใหม่

สรุปความหมายและแนวคิดของยุคดิจิทัลได้ว่า เป็นช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อและสร้างทัศนคติใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว เห็นตลอดเวลา มีความคิดที่เปิดกว้าง คอยมองหาจุดเริ่มต้นใหม่ ๆ ที่มีอนาคตสดใสยิ่งกว่าอยู่ข้างหน้า รวมถึง การหยุดทำสิ่งเดิมเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือใช้วิธีการใหม่ การแสวงหาความคิดเชิงกลยุทธ์ที่แปลกใหม่ ซึ่งถือเป็นการยุติและล้มล้างแนวทางปฏิบัติเก่า ๆ มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้เกิดนวัตกรรมแบบพลิกฟ้าพลิกแผ่นดิน เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของคนในยุคปัจจุบันและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ จำเป็นในการปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉม (Disruptive Change) และเป็นการเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึง ทำให้สิ่งที่มีอยู่เดิมเกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาก้าวสู่สังคมที่มีความก้าวหน้า คล่องตัว รวดเร็วด้วยระบบความทันสมัยของเทคโนโลยี

2. การบริหารยุคดิจิทัล

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารยุคดิจิทัลไว้ดังนี้

ปทุมพร เปียถนอม (2563, หน้า 121) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารยุคดิจิทัลเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ (Disruptive leadership) คือ การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทที่แตกต่างกันของการจัดการเรียนรู้ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพมีความต่อเนื่องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นเพื่อให้องค์กรเติบโตและอยู่รอด ดังนั้น ในการกำหนดนโยบาย หรือวางแผนปฏิบัติการประจำปี ผู้บริหารและครูต้องร่วมเป็นผู้นำทางด้านวิชาการช่วยกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่เป็นไปได้ยืดหยุ่นทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายด้านการจัดการเรียนการสอนเน้นการ

ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทาง การศึกษา และต้องส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถ เป็นทั้งผู้ใช้ และผู้ผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาได้

คิตา ประสานสุข และคັນสนีย์ จะสุวรรณ (2564, หน้า 1136)

ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารยุคดิจิทัล คือ เครื่องมือการปรับเปลี่ยนการบริหารให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จึงต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เครื่องมือนั้น ก็คือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือไอซีที (Information and Communication Technology: ICT) ดังที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ในแผนพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) หมายถึง ประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

วรวิรัช งามละม่อม (2565, หน้า 177) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร ในยุคดิจิทัล คือ การที่ต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งที่เป็นโอกาส และความเสี่ยงต่อการพัฒนา ทั้งนี้ เพื่อเตรียมความพร้อมได้อย่างเหมาะสมจำเป็นต้อง ปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้ องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ต้องตระหนักต่อแนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงกับความสามารถในการดำเนินงาน การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) ปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารจัดการ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารและพัฒนาศักยภาพ ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิชาญ เจริญวิไลรัตน์ (2566, หน้า 1200) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร ยุคดิจิทัล คือ การที่สามารถมองเห็นปัญหาสามารถวางแผนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ เป็นหัวใจสำคัญ ของการเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลดิจิทัล

พิมพ์ประไพ ดวงบุบผา และเตือนใจ ดลประสิทธิ์ (2566 หน้า 956)

ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี วิสัยทัศน์และมีทัศนคติการปฏิบัติตนให้เป็นอย่างดีที่ดี จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลให้รู้ทันความเปลี่ยนแปลง อีกทั้งผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์ บุคลากรทุกคนของสถานศึกษา มีกำกับติดตาม

และการให้คำปรึกษาให้กำลังใจรวมถึงการป้องกันปัญหาและมีเทคนิคการแก้ไขปัญหา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เรียกว่า ผู้นำเชิงเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยี มาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและ ผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้และรู้เท่าทัน สื่อเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม รวมถึงการนำองค์กรให้สามารถพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของสถานศึกษาและมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ดังนั้น จึงสรุปการบริหารยุคดิจิทัลได้ว่า เครื่องมือที่ช่วยในการบริหาร สถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและ ตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน ทุกด้าน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นเพื่อให้องค์กรเติบโตและอยู่รอด ปรับตัวเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการ ศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการ ใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม นำองค์กรให้ สามารถพัฒนานวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ อีกทั้งสามารถสร้างสรรค์ นำประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้อย่างเต็มศักยภาพ

ตาราง 1 สรุปขอบข่ายของความหมาย แนวคิด และการบริหารยุคดิจิทัล
ของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอบข่ายของความหมาย แนวคิด และการบริหาร ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวชี้วัดของยุคดิจิทัล
ช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านวิธีคิด ความเชื่อ และวิธีทำ การสร้างสิ่งใหม่ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับ สิ่งเก่าเลย เป็นการแทนสิ่งใหม่ได้ดีกว่าสิ่งเก่าหลายเท่า ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนับพันทางเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการเปลี่ยนแปลงแบบทำลายล้างเพื่อสร้างสิ่งใหม่ ที่คาดไม่ถึง เกิดนวัตกรรมแบบพลิกฟ้าพลิกแผ่นดิน และนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง ที่ทำให้สิ่งเดิม ๆ ที่มีอยู่ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการ ของคนในยุคปัจจุบันและทันต่อสถานการณ์ ที่เปลี่ยนไป อย่างรวดเร็ว สามารถจับต้องได้และพร้อมที่จะนำไป พัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ปรัชญาของดิจิทัล ยืนอยู่บนพื้นฐานของความต้องการที่จะทำวันพรุ่งนี้ แตกต่างจากเมื่อวานนี้ ต้องการให้ดีขึ้นต้องการเอาชนะ หรือยังคงชนะต่อไปอย่างมั่นคง ดิจิทัลเป็นเรื่อง ของการแสวงหาความคิดเชิงกลยุทธ์ และทำทุกวิถีทาง เพื่อให้สามารถบรรลุวิชั่นใหม่หรือเพื่อสร้างแก่นสาร ใหม่ให้กับวิชั่น ที่มีอยู่เดิม ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ดิจิทัลดิจิทัลจะต้องมีวิสัยทัศน์ และมีทัศนคติการ ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเรียนรู้ เกี่ยวกับ เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลให้รู้ทัน ความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดิจิทัลต้องผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุนและสร้าง แรงจูงใจครูอาจารย์ บุคลากรทุกคนของสถานศึกษา มีกำกับติดตามและการ	1. การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านวิธี คิด ความเชื่อ และวิธีทำ การสร้างสิ่งใหม่ที่ไม่ได้ เกี่ยวข้องกับสิ่งเก่า 2. การเปลี่ยนแปลง นับพันทางเทคโนโลยีดิจิทัล 3. เกิดนวัตกรรมแบบพลิกฟ้า พลิกแผ่นดิน 4. สามารถจับต้องได้ และพร้อมที่จะนำไปพัฒนา อย่างเป็นรูปธรรม 5. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีวิสัยทัศน์และมีทัศนคติ การปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่าง ที่ดีจะต้องเรียนรู้ เกี่ยวกับ เทคโนโลยีการสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัล 6. ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง ผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์ บุคลากรทุกคนของสถานศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

ขอบข่ายของความหมาย แนวคิด และการบริหาร ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวชี้วัดของยุคดิจิทัล
ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ผู้นำเชิงเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษา ส่งเสริม ให้ครูและนักเรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถที่จะเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วทั่วถึงเฉพาะกลุ่มในการสื่อสารข้อมูล ความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ แต่ไม่ควรใช้ในการสั่งงานหรือการบริหารที่เป็นทางการ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมการที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบาย ที่ชัดเจนและตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานทุกด้าน มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นเพื่อให้องค์กรเติบโตและอยู่รอด จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึง การสร้างนวัตกรรม(Innovation) และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	7. การใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี 8. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถที่จะเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา 9. มีหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม 10. การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานทุกด้าน 11. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงยืดหยุ่นเพื่อให้องค์กรเติบโตและอยู่รอด 12. ปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 13. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล

ปัจจัยการบริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ขับเคลื่อนการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

1. ความหมายและแนวคิดของปัจจัยการบริหาร

มีหน่วยงาน นักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและแนวคิดของปัจจัยการบริหารไว้ดังนี้

สุรชัย พรหมปากดี (2565, หน้า 33) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง การประกอบการในทางบริหารซึ่งเป็นหน้าที่ของนักบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการด้านบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Co – ordinating) การรายงาน (Reporting) การจัดการงบประมาณ (Budgeting)

พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ(เรืองเดช) (2564, หน้า 44) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวยการและการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6 M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

สุพัตรา ดีท่าโพธิ์ (2564, หน้า 176) ได้ให้ความหมายว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพและพัฒนาอย่าง ๆ ขึ้น ประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ บรรยาภาศและวัฒนธรรมองค์กร การติดต่อสื่อสาร งบประมาณ/ทรัพยากร การจูงใจ เทคโนโลยีสารสนเทศ โครงสร้างสถานศึกษา และบุคลากร

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง สิ่งสำคัญที่เอื้อต่อการดำเนินงาน เช่น บรรยาภาศขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ความเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นกันเองการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม กำหนดบุคลากรรับผิดชอบงาน

ตามความรู้ความสามารถ ความสนใจ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ มีแผนผังลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้นำมีความรู้ ความสามารถมีทักษะการบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สม่่าเสมอด้วย มีการจัดสวัสดิการ ให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชยบุคลากร จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการให้เพียงพอ เหมาะสม

สฤณา ใบภักดี เขียวลักษณ์ สุตะโคตร และรัชชัย ไพโหล (2566, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จย่อมมีปัจจัยการบริหารที่แตกต่างไปตามบริบทแต่ละโรงเรียน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ผู้บริหารใช้ในการขับเคลื่อนกิจกรรมการดำเนินงานภายในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ให้ประสบความสำเร็จ เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ เช่น ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ความสามารถ มีทักษะ หรือกลยุทธ์ทางการบริหาร บรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร รวมถึง การติดต่อสื่อสาร งบประมาณ การสร้างแรงจูงใจ เทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างองค์กร

2. ความหมายและแนวคิดของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายและแนวคิดของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลไว้ดังนี้

ปทุมพร เปียถนอม (2563, หน้า 120) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษา ยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ (Disruptive leadership) ที่ควรคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เกิดความต้องการรู้ ต้องการเห็น และหัดตั้งคำถาม กล้าที่จะฉีกกฎ และสร้างกฎใหม่ ถ้าเห็นว่าสิ่งที่มีอยู่เดิมไม่สามารถใช้ได้อีกต่อไป โดยผู้นำต้องเรียนรู้เรื่องการบริหารจัดการ ความเสี่ยง เพราะการฉีกกฎเกณฑ์เดิม ๆ ต้องทำภายใต้ความเสี่ยง และต้องสามารถใช้ชีวิตอยู่บนความไม่แน่นอนได้ อีกทั้งต้องมีความสามารถในการนำทีมที่มีความเห็นอกเห็นใจในลูกทีม ด้วยการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างสัมพันธ์ที่ดี รวมไปถึงทักษะการจัดการความขัดแย้ง สุดท้ายคือต้องมีความยืดหยุ่น ด้วยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลใหม่ ๆ เกี่ยวกับ การบริหารจัดการองค์กรอยู่เสมอ ไม่ยึดติดการทำงานแบบสายการบังคับบัญชา

(Top – down) แต่เปิดโอกาสให้กับบุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดเห็น โดยต้องรู้จักตั้งคำถาม และแสวงหาคำตอบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารการศึกษาในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ จึงจะสามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดได้

วชิรวัชร งามละม่อม (2564, หน้า 182) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจะต้องมีบทบาท ดังนี้ 1) บทบาทของการเป็นหุ้นส่วนในการดำเนินกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์ที่ตระหนักถึงวัตถุประสงค์และทิศทางขององค์กร 2) บทบาทของการเป็นผู้เชี่ยวชาญงานบริหาร 3) บทบาทของการเป็นผู้ชนะใจพนักงาน 4) บทบาทของการเป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์อยู่ตลอดเวลา

ชาญชัย ชัยประสิทธิ์ (2566, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารยุคดิจิทัลควรมีกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ดังนี้ 1) การบูรณาการโปรแกรมการสร้าง ความยืดหยุ่นเพื่อฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็วถือเป็นสิ่งจำเป็น ต้องบูรณาการ การทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อจัดการกับความเสี่ยงต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนและเชื่อมโยงถึงกันมากขึ้น 2) ผู้นำต้องสามารถนำพาองค์กรฝ่าวิกฤติที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยกระดับทักษะของทีมงาน ผู้บริหารและทีมงานที่มีทักษะในการวางกลยุทธ์ มีการกำหนดตัวผู้บริหารที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรอย่างชัดเจน 3) กระบวนการทำงานขององค์กรต้องมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ สร้างกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยมุ่งเน้นไปที่การปกป้องส่วนที่สำคัญที่สุดขององค์กรผ่านการวางแผนงาน และการเตรียมตัวเพื่อไม่ให้เกิดการดำเนินงานต้องหยุดชะงัก

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความหมายและแนวคิดของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหาร รวมทั้ง กระบวนการทำงานขององค์กรในช่วงระยะเวลาที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน ที่ผู้บริหารต้องมุ่งแสวงหาแนวทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ พร้อมกระตุ้นให้เกิดการสร้างภาวะผู้นำที่สามารถนำองค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถนำพาองค์กรฝ่าวิกฤติที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยกระดับทักษะของทีมงาน ในการวางกลยุทธ์ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรอย่างชัดเจน โดยต้องบูรณาการปัจจัยด้านคน (Man) เงิน (Money) วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) วิธีปฏิบัติงาน (Method) การทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อจัดการกับความเสี่ยงต่าง ๆ

ที่มีความซับซ้อนและเชื่อมโยงถึงกันมากขึ้น กำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางขององค์กร รวมถึง มีการบริหารจัดการที่ทันสมัยปรับเปลี่ยนกลยุทธ์อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน

3. ความสำคัญของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล

มีหน่วยงาน นักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับ ความสำคัญ ของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

นณริฏ พิศลยบุตร และคณะสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2565, หน้า 83) ได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลไว้ว่า การบริหารต้องพึ่งพาศักยภาพความรู้รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (blended learning) จะเป็นวิธีการเรียนรู้ ที่มีความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาและสถานที่มาปรับใช้ มีการฝึกอบรมครูในการสอนรูปแบบผสมผสาน และการสอนทางไกล เร่งดำเนินการทำโครงการนำร่อง เพื่อหา model ที่เหมาะสมในการจัดการปัญหาด้านการศึกษาที่เกิดขึ้น รวมถึง การวัด และประเมินช่องว่าง โดยเปรียบเทียบช่องว่างระหว่าง ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่นักเรียน ควรจะไปถึงกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อออกแบบการเรียนการสอน

บุญเลี้ยง ทุมทอง และประทวน วันนิจ (2565, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาต้องการปรับเปลี่ยน พัฒนาทักษะด้านอารมณ์ ทักษะทางสังคม ทักษะการปรับตัว การมีความฉลาดทางอารมณ์ มีทักษะการสื่อสาร การถ่ายทอด ซึ่งรวมทั้งการนำเสนอการโต้เถียง และการเป็นพลเมืองของโลกได้

พลวัฒน์ ศุภภัทรเศรษฐ์, กมลพร กัลยาณมิตร, สติธย์ นิยมญาติ และทัศนีย์ ลักษณะนิชนชัย (2566, หน้า 9 – 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลไว้ว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนวัตกรรมยุคดิจิทัลไปปฏิบัติ ผู้นำจะต้องสร้างความชัดเจนในสิ่งที่องค์กร ต้องมุ่งมั่นทุ่มเทในการปกป้อง และสนับสนุนความคิดที่ดีของพนักงาน ผู้นำต้องมีความสามารถในการกระตุ้น และจูงใจให้พนักงาน ที่มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และต้องจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุน การทำงานของพนักงานด้วย ทรัพยากรทางการบริหารเป็นเครื่องมือที่ช่วย สนับสนุนให้การบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ในด้านนวัตกรรมประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ด้วยดี ทั้งยังช่วยให้เกิดการสร้างและพัฒนาสรรค์นวัตกรรม จูงใจ

บุคลากรให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและมีส่วนร่วมในนวัตกรรม
และความสะดวกต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

อาภาพร รันคำภา และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566, หน้า 1148)

ได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลไว้ว่า การบริหารยุคดิจิทัล
เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21
ให้กับผู้เรียนด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการกระตุ้นการเรียนรู้ผู้เรียน
ให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้ประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะ
พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการรองรับการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้นต่อไป
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องปรับตัวให้เข้าปัจจุบัน

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารยุคดิจิทัล มีความสำคัญ
ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกด้าน งานจะบรรลุตาม
วัตถุประสงค์ได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา
ที่ต้องให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันการบริหารงานทุกฝ่ายให้เกิด
ประสิทธิผลที่ได้กำหนดไว้ อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้ที่คอยส่งเสริม สนับสนุน
กระตุ้น ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม ในการบริหารงานเกี่ยวข้อง
ทุกภาคส่วน การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติต่อเทคโนโลยีดิจิทัล
ตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร กำหนดวิสัยทัศน์
ด้านเทคโนโลยี กลยุทธ์ด้านดิจิทัลให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการส่งเสริม
สนับสนุน กำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ถูกต้องเหมาะสม ปรับเปลี่ยน
พัฒนาทักษะด้านอารมณ์ ทักษะทางสังคม ทักษะการปรับตัว การมีความฉลาด
ทางอารมณ์ มีทักษะการสื่อสาร การถ่ายทอด ย่อมส่งผลให้การบริหารงาน
โรงเรียนประสิทธิผลดีตามไปด้วย

4. องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล

ในการศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้
ดำเนินการศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการสังเคราะห์องค์ประกอบ
ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ดังนี้

ซัชชญา พีระธรณิศร์ (2563, หน้า 130 – 131) ได้กล่าวไว้ว่า
ความท้าทายการจัดการศึกษาในยุค Disruptive Change ประกอบด้วย 1) นักสร้างสรรค์
(Creative) 2) นักการสื่อสาร (Communication) 3) นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker)

- 4) สร้างชุมชน (Builds) 5) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) 6) การสร้างความร่วมมือ (Collaboration and Connection) 7) การสร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy)
- 8) ความเชื่อมั่น (Confidence) 9) ความมุ่งมั่นและพากเพียร (Commitment and Persistence) 10) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
- 11) ต้องเป็นนักประกอบการความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) 12) นักริเริ่มงาน (Intuitive) 13) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) 14) การเจียมเนื้อเจียมตัว มีสัมมาคารวะ (Be Humble) 15) ตัวแบบที่ดี (Good Model)

พิชินาถ กุมภวรรณ หยกแก้ว กมลวรรณ และสุกัญญา รุจิเมธภาส (2565, หน้า 69) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหารของผู้นำในยุคดิจิทัลมีระดับประกอบด้วย 6 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 2) ด้านบุคลิกความเป็นผู้นำ 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลบนพื้นฐานความเข้าใจและไว้วางใจกันในกลุ่ม 4) ด้านการจัดการเรียนการสอน การสร้างและใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งวิชาชีพและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 6) ด้านการบริการองค์กรแบบมีส่วนร่วม

พลธาวิณ วัชรพรธำรง (2565, หน้า 242) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบ Disruptive มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital leader) 2) การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (Continuous Learning) 3) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) 4) การจัดการความเสี่ยง (Risk management) 5) การบูรณาการ (Integration) 6) การมุ่งเน้นนวัตกรรม (Innovation focus) 7) กลยุทธ์ (Strategy) 8) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 9) เครือข่ายร่วมพัฒนา (Network) และ 10) ความทุ่มเทในงาน (Commitment)

ภารดี อนันต์นาวิ (2565, หน้า 1035 – 1036) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบพลิกผัน คือ การเปลี่ยนแปลงการบริหารอย่างมีกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ สร้างองค์ความรู้ใหม่ สร้างนวัตกรรมการบริหาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มีความแตกต่างในการบริหารที่ทันสมัย มีภาวะผู้นำที่มีการสร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน ปรับโครงสร้างการบริหารงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถอยู่รอดได้ มีความโดดเด่นสู่ความเป็นเลิศ

สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2565, หน้า 1306) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้องมีคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) มีบุคลิกที่ดี 2) มีความรู้ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) มีมนุษยสัมพันธ์ 5) มีภาวะผู้นำ 6) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 7) มีคุณธรรมจริยธรรม 8) การบริหารจัดการที่ดี 9) มีความสามารถพิเศษรอบด้าน 10) ผู้นำวิชาการ

พลวัฒน์ ศุภภัทรเศรษฐ์, กมลพร กัลยาณมิตร, สถิตย์ นิยมญาติ และทัศนีย์ ลักษณะนิชนชัย (2566, หน้า 7 – 14) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนวัตกรรมยุคดิจิทัลไปปฏิบัติ คือ ด้านผู้นำ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านทรัพยากรการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านการร่วมมือกับองค์การภายนอก และด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน

พิมพ์ประไพ ดวงบุบผา และและเตือนใจ ตลประสิทธิ์ (2566, หน้า 955) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุค Disruptive Change ประกอบด้วย 1) มีทัศนคติต่อเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลให้รู้ทันความเปลี่ยนแปลง 3) กำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และทิศทางขององค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ 4) การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศ 6) การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัล 7) ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจ 8) กำกับติดตาม และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัล 9) มีทักษะทางด้านการจัดการ มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในศาสตร์ด้านการบริหาร

วิไลรัตน์ แก้วคำ และพระครูปลัดจักรพล สิริโร (2566, หน้า 469) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษายุคดิจิทัล มีประเด็นสำคัญ 7 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การจูงใจ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) โครงสร้างองค์การ 6) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 7) การติดต่อสื่อสาร

ณัฐวุฒิ มั่นสตรง ภาณุพงศ์ เขี่ยมยงวรรณ กาญจนนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม (2566, หน้า 106 – 107) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหารองค์การทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลมีองค์ประกอบได้ 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์องค์การ ด้านดิจิทัลที่เหมาะสม 2) การดำเนินงาน เน้นความสามารถเพื่อรองรับ

การให้บริการทางการศึกษา การทำงานที่เป็นระบบดิจิทัล รูปแบบอัตโนมัติ และมีความยืดหยุ่นมากขึ้น 3) ความพร้อมของบุคลากรปรับเปลี่ยนองค์กรทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น 4) เทคโนโลยี 5) การบริหารจัดการงบประมาณ 6) วัฒนธรรมองค์กรปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น

Gimpel, Henner (2018, p. 43) ได้กล่าวว่า ทุกองค์กรจำเป็นต้องกำหนดกลยุทธ์ดิจิทัลที่เหมาะสมก่อนที่จะรวมเอาวิสัยทัศน์ เป้าหมาย โอกาส และกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากดิจิทัลเทคโนโลยีและความริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ความคิดริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงนี้อันเนื่องมาจากธรรมชาติของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กลั่นกรองกลยุทธ์ดิจิทัลของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งชี้ทางข้างหน้าและสามารถควบคุมได้ กระบวนการไปสู่เป้าหมายดิจิทัลที่กำลังเคลื่อนไหวซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการในลักษณะที่คล่องตัวและวนซ้ำ

Kopp, Gröbinger & Adams (2019, pp. 1449 – 1450) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลส่งผลกระทบต่อสถาบันอุดมศึกษา ความสำคัญของการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสำหรับภูมิทัศน์การศึกษาระดับอุดมศึกษาและการเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดปัญหาด้านดิจิทัล บทบาทของคณาจารย์ที่ได้รับและยังคงได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงองค์กรตลอดจนด้วยความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจในวงกว้าง โครงสร้างองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการสนับสนุนความสำเร็จของนักศึกษาหลายสถาบัน เทคโนโลยีการพัฒนามีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและส่งผลให้มีการใช้งานซอฟต์แวร์ต่าง ๆ และเปลี่ยนแปลงสู่ระบบดิจิทัล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยการบริหารยุคดิสรพ์ชั้นของนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ทฤษฎี ธีระธรรม (2563)	นิริวัติ เพ็ญวัฒนะสุข และ (2565)	พิชิต กุมภกรรณ์ และคณะ(2565)	พลธวัช วัชรธรรมรงค์(2565)	สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และคณะ(2565)	พิมพ์ประไพ ดวงบุผา และ (2566)	ศิริรัตน์ แก้วคำ และ(2566)	ณัฐฤดี มั่นสตรง และคณะ(2566)	Gimpel, Henner (2018)	Kopp, Gröbinger & Adams (2019)	ความถี่	ร้อยละ
1. นักคิดวิเคราะห์/ความเชื่อมั่น /ความมุ่งมั่นและพากเพียร/ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต/ตัวแบบที่ดี/บุคลิกความเป็นผู้นำ/ การเจียมเนื้อเจียมตัว มีสัมมาคารวะ /เรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง/ ด้านการเรียนรู้การพัฒนาตนเอง / ความเป็นผู้นำดิจิทัล / บุคลิกความเป็นผู้นำ /ความทุ่มเท ในงาน / ความเป็นผู้นำดิจิทัล / มีบุคลิกที่ดี / มีความรู้ /มีคุณธรรมจริยธรรม/ผู้นำวิชาการ/ มีความสามารถพิเศษรอบด้าน มีทัศนคติต่อเทคโนโลยีดิจิทัล/ ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะด้านการจัดการ มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญ ในศาสตร์ด้านการบริหาร / ภาวะผู้นำ / ความสามารถในการบริการ/ ความเป็นผู้นำ/ความสามารถ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	90

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ปรัชญา วัฒนธรรม (2563)	นิติศาสตร์ (2565)	พินิจ กุมภวรรณ และคณะ(2565)	พลธวัช วัชรพรธำรงค์(2565)	สุพิศรา วัชรพรธำรงค์ และคณะ(2565)	พิมพ์ประไพ ดวงบุบผา และ (2566)	ศิริไลรัตน์ แก้วคำ และ(2566)	ณัฐภูมิ มั่นสตรง และคณะ(2566)	Gimpel, Henner (2018)	Kopp, Gröbinger & Adams (2019)	ความถี่	ร้อยละ
2. นักริเริ่ม / นักประกอบการความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม/ การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา/ การจัดการเรียนการสอนการสร้างและใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา/ ความคิดสร้างสรรค์ /การมุ่งเน้นนวัตกรรม /ผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยี เทคโนโลยีเกิดใหม่/การก้าว	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9	90
3. การมีวิสัยทัศน์ / มีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย/ กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย/ กลยุทธ์/ การบริหารจัดการที่ดี/ การบริหารจัดการโครงสร้างให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ/โครงสร้างองค์กร /กลยุทธ์องค์กรด้านดิจิทัลที่เหมาะสม การดำเนินงานเน้นความสามารถเพื่อรองรับการให้บริการทางการศึกษา/ การบริหารจัดการงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			8	80

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล									
	ดัชนีชี้วัด (2563)	ดัชนีชี้วัด (2565)	ดัชนีชี้วัด (2565)	ดัชนีชี้วัด (2565)	ดัชนีชี้วัด (2565)	ดัชนีชี้วัด (2565)	ดัชนีชี้วัด (2565)	ดัชนีชี้วัด (2565)	ดัชนีชี้วัด (2565)	ดัชนีชี้วัด (2565)
4. การสร้างพลังเชิงบวก/ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ/ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร / การสื่อสารเชิงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม/ การพัฒนาบุคลากรทั้งวิชาชีพและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล/ การเสริมสร้างพลังอำนาจ/การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัล /การส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจ/ การจูงใจ/ ความพร้อมของบุคลากรปรับเปลี่ยนองค์รทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		7
										70

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล (2563)										ความถี่	ร้อยละ
	ดัชนีชี้วัด	ดัชนีชี้วัด	ดัชนีชี้วัด	ดัชนีชี้วัด	ดัชนีชี้วัด	ดัชนีชี้วัด	ดัชนีชี้วัด	ดัชนีชี้วัด	ดัชนีชี้วัด	ดัชนีชี้วัด		
5. สร้างชุมชนการมีมนุษย์สัมพันธ์ สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศ/ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร/ การติดต่อสื่อสาร/ วัฒนธรรมองค์กรปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัล องค์กรสามารถผลักดันความเป็นเลิศด้านดิจิทัล/ ห่วงโซ่คุณค่า พันธมิตรและแนวโน้ม	✓				✓	✓	✓	✓		✓	6	60
6. นักการสื่อสาร, การสร้างความร่วมมือ / การให้บริการและประชาสัมพันธ์ที่ดีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บนพื้นฐานความเข้าใจและไว้วางใจกันในองค์กร/ การบริการองค์กรแบบมีส่วนร่วม/ การบูรณาการ/ เครือข่ายร่วมพัฒนาการ/ ติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสาร รู้ทันความเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓		✓					5	50

จากตาราง 2 จะเห็นว่าผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยการบริหาร ยุคดิจิทัล โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบท เลือกความถี่ระดับ 5 ขึ้นไป หรือ ระดับที่ร้อยละ 50 จึงสรุปได้ว่ามีปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ทั้งหมด 6 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) เป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2) นักสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) มีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ 4) การสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 5) การสร้าง วัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล 6) นักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และเครือข่าย

ตาราง 3 การกำหนดข้อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์

ชื่อองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
นักคิดวิเคราะห์/ความเชื่อมั่น / ความมุ่งมั่นและพากเพียร/ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต/ ตัวแบบที่ดี/ บุคลิกความเป็นผู้นำ/ การเจียมเนื้อเจียมตัว มีสัมมาคารวะ/ เรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง/ ด้านการเรียนรู้การพัฒนาตนเอง/ ความเป็นผู้นำดิจิทัล/ บุคลิกความเป็นผู้นำ/ ความทุ่มเทในงาน/ ความเป็นผู้นำดิจิทัล/ มีบุคลิกที่ดี/ มีความรู้/ มีคุณธรรมจริยธรรม/ ผู้นำวิชาการ/ มีความสามารถพิเศษรอบด้าน/ มีทัศนคติต่อเทคโนโลยีดิจิทัล/ ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะด้านการจัดการ มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในศาสตร์ด้านการบริหาร/ ภาวะผู้นำ/ ความสามารถในการบริการ/ ความเป็นผู้นำ/ ความสามารถ	1. คุณลักษณะผู้บริหาร	9	90

ตาราง 3 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
นักคิดวิเคราะห์/ความเชื่อมั่น/ ความมุ่งมั่น และพากเพียร/ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต/ ตัวแบบที่ดี/ บุคลิกความเป็นผู้นำ/ การเจียมเนื้อเจียมตัว มีสัมมาคารวะ/เรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง/ ด้านการเรียนรู้การพัฒนาตนเอง/ ความเป็น ผู้นำดิจิทัล/ บุคลิกความเป็นผู้นำ/ ความทุ่มเทในงาน/ ความเป็นผู้นำดิจิทัล/ มีบุคลิกที่ดี/ มีความรู้/ มีคุณธรรมจริยธรรม/ ผู้นำวิชาการ/ มีความสามารถพิเศษ รอบด้าน/ มีทัศนคติต่อเทคโนโลยีดิจิทัล/ ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะด้านการ จัดการ มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญ ในศาสตร์ด้านการบริหาร/ ภาวะผู้นำ/ ความสามารถในการบริการ/ ความเป็นผู้นำ/ ความสามารถ	1. คุณลักษณะผู้บริหาร	9	90
นักริเริ่ม / นักประกอบการความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม/ การใช้เทคโนโลยี ในสถานศึกษา/ การจัดการเรียนการสอน การสร้างและใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา/ ความคิดสร้างสรรค์/ การมุ่งเน้นนวัตกรรม /ผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยีเทคโนโลยี เกิดใหม่/การก้าว/ การปรับเปลี่ยนองค์กร ทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลสู่ระดับขั้น	2. การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	9	90

ตาราง 3 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
การมีวิสัยทัศน์/ มีวิสัยทัศน์ต่อการ เปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย/ กำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย/ กลยุทธ์/ การบริหารจัดการ ที่ดี/ การบริหารจัดการโครงสร้างให้สามารถ ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ/ โครงสร้าง องค์กร/ กลยุทธ์องค์กรด้านดิจิทัล ที่เหมาะสม/ การดำเนินงานเน้น ความสามารถเพื่อรองรับการให้บริการทาง การศึกษา/ การบริหารจัดการงบประมาณ	3. การบริหารจัดการ องค์กร	8	80
การสร้างพลังเชิงบวก/ ความสามารถในการ สร้างแรงบันดาลใจ/ ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร/ การสื่อสาร จูงใจให้เกิด การทำงานเป็นทีม/ การพัฒนาบุคลากร ทั้งวิชาชีพ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล/ การเสริมสร้างพลังอำนาจ/ การฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัล/ การส่งเสริมสนับสนุน สร้างแรงจูงใจ/ การจูงใจ/ ความพร้อมของ บุคลากรปรับเปลี่ยนองค์กรทางการศึกษา สู่ยุคดิจิทัล	4. แรงจูงใจ	7	70

ตาราง 3 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
สร้างชุมชนการมีมนุษย์สัมพันธ์ สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศ/ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ/ การติดต่อสื่อสาร/ วัฒนธรรมองค์การ ปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัล องค์การ สามารถผลักดันความเป็นเลิศด้านดิจิทัล/ ห่วงโซ่คุณค่า พันธมิตรและแนวโน้ม	5. วัฒนธรรมและ บรรยากาศองค์การ	6	60
นักการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ/ การให้บริการและประชาสัมพันธ์ที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลบนพื้นฐาน ความเข้าใจและไว้วางใจกันในองค์กร/ การบริการองค์กรแบบมีส่วนร่วม/ การบูรณาการ/ เครือข่ายร่วมพัฒนาการ/ ติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยีการสื่อสารและเรียนรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีการสื่อสาร รู้ทันความ เปลี่ยนแปลง	6. การสื่อสารและความ ร่วมมือกับเครือข่าย	5	50

จากตาราง 3 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ สรุปเป็นชื่อ
องค์ประกอบใหม่ได้ 5 ปัจจัย คือ 1) คุณลักษณะผู้บริหาร 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3) การบริหารจัดการองค์กร 4) แรงจูงใจ 5) วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ
6) การสื่อสารและความร่วมมือกับเครือข่าย และได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการจัด
กลุ่มและสังเคราะห์ รายละเอียดดังนี้

ตาราง 4 การกำหนดข้อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการจัดกลุ่มและสังเคราะห์

องค์ประกอบ ที่ได้จากการ สังเคราะห์	ยุคดิสรัปชัน	ชื่อองค์ประกอบของ ปัจจัยการบริหาร ยุคดิสรัปชัน
1. คุณลักษณะ ของผู้บริหาร	นักคิดวิเคราะห์/ ความเชื่อมั่น/ ความมุ่งมั่นและ พากเพียร/ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ เป็นผู้เรียนรู้ ตลอดชีวิต/ ตัวแบบที่ดี/บุคลิกความเป็นผู้นำ/ การเจียมเนื้อเจียมตัว มีสัมมาคารวะ/ เรียนรู้ในการ พัฒนาตนเอง/ ด้านการเรียนรู้การพัฒนาตนเอง/ ความเป็นผู้นำดิจิทัล/ บุคลิกความเป็นผู้นำ/ ความทุ่มเทในงาน ความเป็นผู้นำดิจิทัล/ บุคลิกความ เป็นผู้นำ/ ความทุ่มเทในงาน/ ความเป็นผู้นำดิจิทัล/ มีบุคลิกที่ดี/ มีความรู้/ มีคุณธรรมจริยธรรม/ ผู้นำวิชาการ/ มีความสามารถพิเศษรอบด้าน/ มีทัศนคติต่อเทคโนโลยีดิจิทัล/ ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลมีทักษะ ด้านการจัดการ มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญ ในศาสตร์ด้านการบริหาร/ ภาวะผู้นำ/ ความสามารถ ในการบริการ/ ความเป็นผู้นำ/ความสามารถ	1. ด้านการเป็นผู้นำ ที่มีสมรรถนะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล
2. การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	นักริเริ่ม/ นักประกอบการความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม/ การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา/ การจัดการเรียนการสอนการสร้างและใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา/ ความคิดสร้างสรรค์/ การมุ่งเน้นนวัตกรรม/ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยี /เทคโนโลยี เกิดใหม่/ การก้าว/ การปรับเปลี่ยนองค์กรทางการ ศึกษาสู่ยุคดิจิทัลดิสรัปชัน	2. ด้านการเป็น นักสร้างสรรค์ นวัตกรรมเพื่อการ เปลี่ยนแปลง

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	ยุคดิสรัปชัน	ชื่อองค์ประกอบของ ปัจจัยการบริหาร ยุคดิสรัปชัน
3. การบริหารจัดการ องค์กร	การมีวิสัยทัศน์/ มีวิสัยทัศน์ต่อการ เปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย/ กำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย/ กลยุทธ์/ การบริหารจัดการ ที่ดี/การบริหารจัดการโครงสร้างให้สามารถ ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ/ โครงสร้าง องค์กร/กลยุทธ์องค์กรด้านดิจิทัลที่เหมาะสม/ การดำเนินงาน เน้นความสามารถเพื่อรองรับ การให้บริการทางการศึกษา/ การบริหาร จัดการงบประมาณ	3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ต่อการเปลี่ยนแปลง สู่เป้าหมายและกลยุทธ์
4. แรงจูงใจ	การสร้างพลังเชิงบวก/ความสามารถในการ สร้างแรงบันดาลใจ/ด้านการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร/ การสื่อสารจูงใจให้เกิดการทำงาน เป็นทีม/ การพัฒนาบุคลากรทั้งวิชาชีพและ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล/ การเสริมสร้างพลัง อำนาจ/ การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของ สถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถด้าน เทคโนโลยีการสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัล/ การส่งเสริม สนับสนุนสร้างแรงจูงใจ/ การจูงใจ/ ความพร้อมของบุคลากร ปรับเปลี่ยนองค์กรทางการศึกษา สู่ยุคดิสรัปชัน	4. ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจและพัฒนา บุคลากรด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	ยุคดิสรัปชั้น	ชื่อองค์ประกอบของ ปัจจัยการบริหาร ยุคดิสรัปชั้น
5. วัฒนธรรมและ บรรยากาศองค์การ	สร้างชุมชนการมีมนุษย์สัมพันธ์ สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศ/ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ/ การติดต่อสื่อสาร /วัฒนธรรมองค์กร ปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัล องค์กร สามารถผลักดันความเป็นเลิศด้านดิจิทัล/ ห่วงโซ่คุณค่า พันธมิตรและแนวโน้ม	5. ด้านการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรสู่ความ เป็นเลิศด้านดิจิทัล
6. การสื่อสารและ ความร่วมมือกับ เครือข่าย	การสร้างความร่วมมือ/ การให้บริการ และประชาสัมพันธ์ที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลบนพื้นฐานความเข้าใจและไว้วางใจกัน ในองค์กร/ การบริการองค์กรแบบมีส่วนร่วม/ การบูรณาการ/ เครือข่ายร่วมพัฒนาการ/ ติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยีการสื่อสารและเรียนรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีการสื่อสาร รู้ทันความเปลี่ยนแปลง	6. ด้านการเป็นนักสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ใน องค์กรและเครือข่าย

จากตาราง 4 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการจัดกลุ่มและสังเคราะห์
สรุปเป็นองค์ประกอบได้ 6 ปัจจัย คือ 1) ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยี
ดิจิทัล 2) ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการมี
วิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและ กลยุทธ์ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
และพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็น
เลิศด้านดิจิทัล 6) ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย
มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้

รัชชญา พิระธรนิศร (2563, หน้า 128 – 132) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การบริหารสถานศึกษาในยุค Disruptive Change จะต้องมีความรู้ ทักษะ การปฏิบัติตนให้เป็นอย่างดี จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลให้รู้ทันความเปลี่ยนแปลง อีกทั้ง ผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์ บุคลากรทุกคนของสถานศึกษา มีกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาให้กำลังใจ รวมถึงการป้องกันปัญหา เทคนิคการแก้ไขปัญหา อันเกิดจากทักษะทางด้านการจัดการ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงาน การบริหารของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Disruptive Change จึงต้องมีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึง การมีวินัย ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความศรัทธาในวิชาชีพ โดยเฉพาะ ผู้บริหารที่เป็นผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ เพราะคุณธรรมของนักบริหารเป็นต้นแบบของการประพฤติปฏิบัติตนของคนในองค์กร

นิธิวิดี แพร่วฒนะและสุภาวดี ลาภเจริญ (2565, หน้า 217) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญ ในด้านการบริหารทั่วไปเพื่อจัดเตรียมอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม งานอนามัยภายในสถานศึกษา ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับชุมชน และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความสนับสนุนให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างพลิกผัน (Disruptive) ได้ และมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ เทคนิควิธีการ และนวัตกรรมการบริหารที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 อยู่เสมอ พัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีของตนเองให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนา ปรับปรุง ตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive) ในด้านของหลักสูตร และการบริหารวิชาการ

งบประมาณ และการบริหารงานบุคคล มีความยืดหยุ่น พัฒนาความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

พลธาวิณ วุฒธรธำรงค์ (2565, หน้า 72) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ ความสามารถวางแผนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพได้

พิชินาถ กุมภวรรณ หยกแก้ว กมลวรรณ และสุกัญญา รุจิเมธภาส (2565, หน้า 73) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบถึงการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ก็ยังทำให้เกิดการบริหารสถานศึกษาที่ประสิทธิผลสูงสุด โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า และมีความเข้าใจ สามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาผสานเข้ากับการพัฒนา ก็ยังจะเป็นเครื่องรับประกันถึงความสำเร็จ

สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2565, หน้า 1306) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) มีบุคลิกที่ดี 2) มีความรู้ดี 3) มีวิสัยทัศน์ 4) มีมนุษยสัมพันธ์ 5) มีภาวะผู้นำ 6) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 7) มีคุณธรรมจริยธรรม 8) บริหารจัดการดี 9) มีความสามารถพิเศษรอบด้าน 10) ผู้นำวิชาการ ซึ่งจะช่วยในการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว

พิมพ์ประไพ ดวงบุบผา และและเตือนใจ ดลประสิทธิ์ (2566, หน้า 956) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การมีวิสัยทัศน์และมีทัศนคติการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี เกี่ยวกับเทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลให้รู้ทันความเปลี่ยนแปลงอีกทั้งผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์ บุคลากรทุกคนของสถานศึกษา มีกำกับติดตาม และการให้คำปรึกษาให้กำลังใจ รวมถึงการป้องกันปัญหาและมีเทคนิคการแก้ไขปัญหา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เรียกว่าผู้นำเชิงเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครู และผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้

และรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยี
อย่างเหมาะสม รวมถึงการนำองค์กรให้สามารถพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลของสถานศึกษา และมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

สุภัทรพงศ์ รวงผึ้งรุ่งโรจน์ สุรัสวดี สุขยิ่ง และธีรวัชร วรบำรุงกุล
(2566, หน้า 201) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ
การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ
ต้องเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีอย่างรอบด้าน สนับสนุนบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีในการ
บริหารจัดการชั้นเรียน รวมไปถึง การนำนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการ
อย่างสร้างสรรค์ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์
การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มุ่งพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และเน้นการบริหาร
จัดการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา รวมมือกับบุคลากรในองค์กร
ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวผ่านกระบวนการทัศน์ในการบริหารจัดการ การแบบเดิมสู่
กระบวนการทัศน์แบบใหม่ที่เน้นปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ปรับวิธีการบริหาร ประยุกต์ใช้
นวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์สู่การเป็นผู้บริหารยุคมืออาชีพในยุคดิจิทัล

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์มา
ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ต่อเทคโนโลยีดิจิทัล
มีทักษะความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมืออาชีพ
มีภาวะผู้นำในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีการถ่ายทอด
องค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี นำเทคโนโลยีสารสนเทศ
และนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา
สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็วทันสมัย ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพของงาน
ได้ทันตามสถานการณ์ปัจจุบันและ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยี
อย่างรอบด้าน สนับสนุนบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน รวมถึง มีการพัฒนาทักษะของตนเองทางด้าน
เทคโนโลยีของตนเอง ให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าทัน
ต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive) มีความยืดหยุ่น เป็นแบบอย่าง มีคุณธรรม
จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและพัฒนาความคิดในการแก้ปัญหา
อย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ

2. ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2561, หน้า 251 – 252) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงยุค Disruptive World คือ การพัฒนาตนเอง องค์กรหน่วยงาน รวมถึง ความก้าวไกลของประเทศชาติ ซึ่งนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ด้วยการนำสู่การปฏิบัติ สำหรับนวัตกรรมในบริบทขององค์กรสามารถแยกมุมมองในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ 4 ประเภทด้วยกัน ได้แก่ 1) เป็นนวัตกรรมที่คิดขึ้นมาเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการใหม่ ๆ 2) เป็นการพัฒนาและนำเสนอสิ่งที่สร้างสรรค์ใหม่ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเทคโนโลยี หรือวิธีการใช้ รวมไปถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น 3) การสร้างสรรค์พัฒนา หรือสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในกระบวนการทำงาน หน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะงานการสร้างสรรค์และพัฒนากระบวนการจะต้องเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด 4) เป็นนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนยุทธศาสตร์ หรือวิธีการจัดการแบบใหม่ ทั้งระบบ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2562, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างสรรค์กระบวนการใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกับการพัฒนาองค์กรในยุคศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ หลักคิดในการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการจัดการเรียนรู้ทางการบริหารการศึกษา ได้แก่ การจัดการเรียนรู้เน้นประสบการณ์การแก้ปัญหา (Problem – Based Learning – PBL) การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Active Learning) การใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้และฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (School – Based Learning) ควบคู่ไปกับการเทียบเคียงโรงเรียน ที่เป็นต้นแบบ (Benchmarking school)

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 41 – 42) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ การนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน มีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี เพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชัชชญา พิระธรณิศร์ (2563, หน้า 131 – 135) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ การมีทัศนคติ ต่อเทคโนโลยี ดิจิทัลการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกต้องย่อมมีผลทำให้การลงทุนและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ในด้านต่าง ๆ ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลให้รู้ทัน ความเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ การเป็นนักจัดการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม เนื่องจากหัวใจของ Disruptive Innovation ไม่ได้หมายถึง การทำลายหรือแข่งขันกับผู้สอน หากแต่หมายถึง การแข่งขันกับสิ่งยั่วยุอื่น ๆ ที่ไม่เป็นประโยชน์กับผู้เรียนที่แฝงตัวอยู่ทั้งในโลกจริงและโลกออนไลน์ที่เข้ามา Disrupt การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน นอกจากนี้ การจัดการศึกษาในยุค Disruptive Change สามารถแยกมุมมองในการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ตามบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นผู้ใช้บริการนวัตกรรม (Customer Oriented Innovation) จะเป็นนวัตกรรมที่คิดขึ้นมา เพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการ ใหม่ ๆ เปลี่ยนมุมมองการบริหารองค์การการศึกษาในโลก Disruptive ผลิตภัณฑ์ นวัตกรรม (Product Innovation) จะเป็นการพัฒนาและนำเสนอสิ่งสร้างสรรค์ใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา ด้านเทคโนโลยีหรือวิธีการใช้ รวมไปถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่แล้ว ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

คมสรณ์ คัตรุพ่าย, ชาญวิทย์ หาญรินทร์ และไพฑูรย์ พวงยอด (2564, หน้า 160) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน มีการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการ การศึกษา ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถและมีความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อการทำงาน อย่างจริงจัง จัดวางโครงสร้างการทำงานในองค์กรได้อย่างมีเอกภาพ สามารถจูงใจ ผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ประกอบกับการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี วิสัยทัศน์กว้างไกลและจะต้องสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ

นิธิวดี แพร้วฒนะ และสุภาวดี ลากเจริญ (2565, หน้า 218) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นสื่อการเรียนการสอน และเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อย่างต่อเนื่องทั้งในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างพลิกผัน (Disruptive) และยังคงสามารถใช้เทคโนโลยีนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดในสถานการณ์ปกติ

ของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนส่งเสริมจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้ออำนวยต่อการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาอย่างเพียงพอและทั่วถึง สามารถแทนที่การปฏิบัติงานในรูปแบบเดิมได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive) และจัดหาเทคโนโลยีที่นำมาใช้ได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สร้างนวัตกรรมการบริหารแบบใหม่จากการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2565, บทนำ) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ ความก้าวหน้าทันสมัยและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองอยู่ตลอดเวลา โดยการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้และการเชื่อมโยงเทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรมเนื่องจากเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การเรียนรู้ในปัจจุบันจำเป็นต้องสร้างพื้นฐานทักษะความรู้ ความเข้าใจในมิติใหม่ ๆ

ณัฐวุฒิ มั่นสตรง ภาณุพงศ์ เยี่ยมยงวรรณ กาญจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม (2566, หน้า 104) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสูงและซอฟต์แวร์เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัล เกิดการพัฒนาปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่เหมาะสม

สุภัทรพงศ์ รวงผึ้งรุ่งโรจน์ สุรัสวดี สุขยิ่ง และธีรวัชร วรบำรุงกุล (2566, หน้า 200) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่อยู่เสมอ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะความสามารถ เจตคติหรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กรพัฒนาตามวัตถุประสงค์ จึงเป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้น อีกทั้ง การคิดเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคดิจิทัล ทำให้เกิดนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารควรนำมาประยุกต์ใช้นั้นควรคำนึงถึงการสร้างสิ่งใหม่ การกระทำใหม่ ๆ รวมไปถึงการริเริ่มและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

Mark Carney (2018, p. 9) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ การปฏิวัติอุตสาหกรรม ความสัมพันธ์ทางชีวภาพที่ลึกซึ้งระหว่างตลาดโลกและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมถึง พลังของเครือข่ายในการแบ่งแยกและเชื่อมต่อกันของโซเชียลมีเดีย

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง อยู่ตลอดเวลา มีการพัฒนาตนเอง ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะ ความสามารถ เจตคติ หรือพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนางานและวิชาชีพ โดยนำความรู้ด้านทักษะดิจิทัล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เข้ามามีส่วนช่วยพัฒนาและสร้างสรรค์ให้เกิดความแปลกใหม่ให้มีความโดดเด่น มีเอกลักษณ์และมีประสิทธิภาพสูง เกิดผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนทันเหตุการณ์ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมไปถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สร้างนวัตกรรมการบริหารแบบใหม่จากการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด สร้างพลังของเครือข่ายด้วยการเชื่อมต่อกันของโซเชียลมีเดีย

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2561, หน้า 253) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ คือ การบริหารองค์กรการศึกษายุค Disruptive World ที่ต้องมีการพัฒนาให้เป็นองค์กรการศึกษาสมัยใหม่ ที่มีลักษณะสำคัญ คือ ต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) คือ ตองอาศัยความเข้าใจและความมุ่งมั่นในการทำระบบย่อยทั้ง 5 ระบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อันได้แก่ การเรียนรู้ (Learning) องค์กร (Organization) คน (People) ความรู้ (Knowledge) และเทคโนโลยี (Technology) ให้ขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรเพราะการเรียนรู้ประเภทนี้ ไม่สามารถเกิดขึ้นและคงอยู่ได้ หากปราศจากความเข้าใจ และการพัฒนาระบบย่อยที่สัมพันธ์กัน ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2562, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ คือ การบริหารจัดการในรูปแบบของนักบริหารจัดการองค์การที่ต้องการให้องค์การนั้นต้องมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ต้องวางแผนความคิดในด้านการบริหารจัดการภายในองค์การ รวมทั้ง การมีภาวะผู้นำที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นที่ยอมรับของวงวิชาการ การสร้างความเชื่อมโยงแบบพันธมิตร (Organizational Alliance = OA) ผู้บริหารจัดการต้องยึดหลักของการสร้างความเชื่อมโยงถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

พิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 41 – 42) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ คือ การส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ให้สามารถดำเนินการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ชัชญา พิระธรณิศร์ (2563, หน้า 132) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และทิศทางขององค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ แต่ในยุคที่โลกมี ความพลิกผันอย่างมาก อันเป็นผลมาจากเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้นำต้องผันตัวเองเป็น Disruptive Leadership รวมถึง การสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และการวางแผน การบริหารบุคลากรทางการศึกษา การจัดสรรทรัพยากรด้านการเงิน และงบประมาณ และการบริการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2565, หน้า 1304 – 1306) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ คือ ทศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้านและมีความสามารถในการบริหารจัดการสามารถมองภาพงานได้ตลอดแนว (See Through) คือ รู้จักจุดเริ่มต้นของงานและจุดสุดท้ายของงาน และรู้จักกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิมพ์ประไพ ดวงบุบผา และเตือนใจ ดลประสิทธิ์ (2566, หน้า 956) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ คือ

การที่ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องเหมาะสม

วิไลรัตน์ แก้วคำ และพระครูปลัดจกักรพล สิริธโร (2566, หน้า 468)

ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ คือ การมีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารย่อมสามารถปรับเปลี่ยนปัจจัยทางการบริหารโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสำคัญ

ณัฐวุฒิ มั่นตรง ภาณุพงศ์ เขี่ยมยงวรรณ ภาณุจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม (2566, หน้า 105 – 106) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ คือ การกำหนดนโยบายและการวางแผน การบริหารงานที่เหมาะสมก่อนที่จะรวมเอาวิสัยทัศน์ เป้าหมาย โอกาส และกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้รับประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ โดยการสร้างแพลตฟอร์มเทคโนโลยีดิจิทัล ในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมีการคิดค้นวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร กระบวนการ ความสามารถ และวัฒนธรรม ให้เข้ากับบริบทขององค์กร เทคโนโลยีที่เน้นความเป็นศูนย์กลางหรือเน้นการแพร่กระจายของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวเริ่มต้นสำหรับปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัล

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ หมายถึง การมีแผนกลยุทธ์ กำหนดนโยบาย และการวางแผนการบริหารบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ชัดเจน ทัศนคติ และแนวคิดการบริหารจัดการ ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและงบประมาณและการบริการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึง กำหนดทิศทางขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ การวางแผนการบริหารงานที่เหมาะสมก่อนที่จะรวมเอาวิสัยทัศน์ เป้าหมาย โอกาส และกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน คิดค้นวิธีการและกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร กระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ ความสามารถและวัฒนธรรมให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา เน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นศูนย์กลางหรือมุ่งเน้นการแพร่กระจายของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวขับเคลื่อน ปรับเปลี่ยนสู่สถานศึกษายุคดิจิทัล ทั้งนี้ ยังส่งเสริมสถานศึกษาให้มีความทันสมัย สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพรอบด้าน

4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี

ดิจิทัล

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไว้ดังนี้

ชัชชญา พิระธรณิศร์ (2563, หน้า 137) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การที่ผู้บริหารมีสามารถที่จะส่งเสริมสนับสนุน จูงใจ และชี้แนะให้ผู้เรียนใช้วิธีการเรียนรู้ของตนเอง ให้กำลังใจผู้เรียน กระตุ้นความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง และบทบาทการโค้ช (Coach) เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนนั้นเรียกว่า รูปแบบโค้ช “3Es” ถือเป็นปัจจัยที่จะทำให้การโค้ชของผู้สอนประสบความสำเร็จได้ คือ การสร้างความยึดมั่นผูกพัน (Engage) การเสริมพลังการเรียนรู้ (Empower) และการสร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ (Enliven)

นิธิวดี แพร้วฉนวนและสุภาวดี ลาภเจริญ (2565, หน้า 217) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ สถานการณ์สังคมพลิกผัน (Disruptive) ไม่ได้มีเพียงการเรียนการสอนเท่านั้นที่เปลี่ยนแปลงและถูกแทนที่ด้วยรูปแบบวิธีการสอนใหม่ ๆ ยังมีการพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าของบุคลากรครูที่มีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความตระหนักถึงความสำคัญในการผลักดัน และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาเทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอน ความรู้ประจำกลุ่มวิชา การวัดและการประเมินผล ให้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียนในสถานการณ์สังคมพลิกผัน (Disruptive) ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีวิทยฐานะที่สูงขึ้น และมีการนิเทศติดตามการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้

พิชินาถ กุมภวรรณ หยกแก้ว กมลวรเดช และสุกัญญา รุจิเมธภาส (2565, หน้า 72) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ ส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัล และสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อการพัฒนาสู่โรงเรียนดิจิทัล

ฟาริต หมั่นหลื (2565, หน้า 7 – 8) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบสนองความต้องการทางธรรมชาติ ทั้งเป็นความต้องการ ทางด้านร่างกาย และความต้องการทางด้านจิตใจ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึที่ดีและไม่ดี ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ชื่นชอบและรักงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากทำงาน

พิมพ์ประไพ ดวงบุผา และและเตือนใจ ตลประสิทธิ์ (2566, หน้า 956) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การที่ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร การฝึกอบรมให้ครูมีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี

ณัฐวดี มั่นสตรง ภาณุพงศ์ เยี่ยมยงวรรณ กาญจนนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม (2566, หน้า 103) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การพัฒนาบุคลากรจนเกิดเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล และเกิดการเรียนรู้อย่างถาวร มีการจัดตั้งหน่วยงานที่คอยพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาคุณภาพเป็นอย่างดี เพราะบุคลากรที่มีความพร้อมเป็นเหมือนสิ่งที่จะปูทางให้ก้าวไปสู่การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัล

จิราภรณ์ คงสุวรรณ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2566, หน้า 461 – 462) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ แรงกระตุ้นที่อยู่ในตัวทำให้เกิดแรงขับ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ ความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ มีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง รางวัลหรือคำชม การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทนซึ่งเป็นปัจจัยที่มากระตุ้นเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งไว้ เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานบรรลุผลสำเร็จ

วิไลรัตน์ แก้วคำ และพระครูปลัดจักรพล สิริธโร (2566, หน้า 476) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามนโยบายของโรงเรียนมีจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาที่ชัดเจนเพื่อประโยชน์ต่อโรงเรียนและเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หากครูได้รับการพัฒนาแล้วก็จะ ย่นย่อสิ่งที่พัฒนางานสู่การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ย่อมส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน จูงใจ และชี้แนะ ให้บุคลากรเกิดการกระตุ้นความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง และบทบาทการโค้ช เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้และการสร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริม ให้บุคลากรในสถานศึกษาอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งภายใน และภายนอก สถานศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ความรู้ประจำ กลุ่มวิชา การวัดและการประเมินผลให้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัล และสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือ เพื่อการพัฒนาสู่โรงเรียนดิจิทัล เมื่อบุคลากรได้มีการพัฒนาแล้วก็จะย่นย่อสิ่งที่มีการนำ ความรู้มาพัฒนางานสู่การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานบรรลุผลสำเร็จ

5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร สู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล ไว้ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2562, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรม องค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล คือ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรสู่ยุคดิจิทัล ดิสรัปชัน เป็นการปรับกระบวนการคิดและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมให้มีการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ การใช้เทคนิค Design Thinking ในการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งครอบคลุมขั้นตอนและกระบวนการ การทำกิจกรรม Activity based Learning การฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงานทั้งใน และต่างประเทศ การนำเสนอผลงานทางวิชาการ

ชัยชนา พิธีธรณิศร์ (2563, หน้า 133 – 134) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล คือ การสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเร่งปรับระบบการบริหารงานบุคคล มุ่งสร้างพลเมืองดี นำการศึกษาไปแก้ไขปัญหาสังคม และทุ่มเทมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา การจัดการศึกษาจึงไม่ใช่หน่วยงานที่แยกส่วนอีกต่อไป แต่สังคมทุกส่วนต้องร่วมกันตระหนัก มีบทบาทและพัฒนาาร่วมกันในยุค Disruptive Change นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรับผิดชอบการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลที่ยุ่ยากซับซ้อนมากขึ้น อีกทั้งยังต้องแสวงหาความรู้ เทคโนโลยี และปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต วิธีการทำงาน การปรับโครงสร้างองค์กร สร้างวัฒนธรรมในการทำงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพ ให้ทุกคนเป็น Global Citizen โดยให้ความสำคัญในด้านหลักสูตรด้านกระบวนการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่พัฒนาและบูรณาการเทคโนโลยีสืบค้น และใช้เนื้อหาเป็นฐานการสอนในบริบทที่เป็นจริงและที่สำคัญ ด้านการวัดผลประเมินผลในรูปแบบใหม่ หลากหลายที่เน้นทักษะเน้นให้ผู้เรียนให้สามารถประเมินความก้าวหน้าและสมรรถนะของตนเองได้

วชิรวัชร งามละม่อม (2565, หน้า 193) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล คือ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลสู่ขั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานที่จะทำให้องค์กรมีสถานภาพเป็นผู้แพ้ ผู้คงสภาพ หรือผู้ถูกรูด ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้รับการยอมรับและเชื่อถือเป็นกลยุทธ์และเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดได้ในยุคดิจิทัลและมีประสิทธิภาพ

สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2565, หน้า 1303) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล คือ การเป็นนักบริหารมืออาชีพจึงต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนทั้งนาย ลูกน้อง เพื่อนและคนทั่วไป เพราะความสำเร็จในการบริหารไม่ได้เกิดจากการทำงานเพียงลำพังของผู้บริหารแต่เกิดจากการที่ทุกฝ่ายให้การช่วยเหลือสนับสนุนกันผู้บริหารที่สามารถนั่งในใจคนอื่นได้ คือ ผู้ที่สามารถพิชิตความสำเร็จได้อย่างน่าชื่นชม ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแม้กระทั่งทำผิดมากก็เป็นผิดเล็กน้อยถ้าผิดเล็กน้อยก็เป็นไม่ผิดเลยและพร้อมจะให้อภัยในทางตรงกันข้ามผู้บริหารที่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นถ้าทำผิดเล็กน้อยก็เป็นผิด มากผิดมากก็ยิ่งผิดมากยิ่งขึ้นไปอีกและไม่ยอมให้อภัย ดังนั้นคุณค่าของการมีมนุษยสัมพันธ์จึงอยู่ที่การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการให้อภัยเมื่อผิดพลาด

พิมพ์ประไพ ดวงบุผา และละเตือนใจ ดลประสิทธิ์ (2566, หน้า 955) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล คือ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างแพร่หลาย

วิไลรัตน์ แก้วคำ และพระครูปลัดจักรพล สิริโร (2566, หน้า 477) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับชุมชน มีการใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ใช้ภาษาที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ทำให้สามารถเข้าใจข่าวสารได้ตรงกัน หากมีเทคนิค หรือวิธีการในการสื่อสารที่ดีย่อมส่งผลให้บุคคลอื่นต้องการร่วมงานด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐวุฒิ มั่นสตรง ภาณุพงศ์ เยี่ยมยงวรรณ, กาญจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม (2566, หน้า 105) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล คือ การที่เริ่มสร้างข้อมูลที่มีคุณค่าเกี่ยวกับกระบวนการ ผู้รับบริการ และการบริการโดยใช้ข้อมูลเพื่อแจ้งเตือนและชี้้นำการตัดสินใจเป็นอย่างดีเป็นขั้นตอนเพื่อปรับปรุงองค์กรให้มีเสถียรภาพ ข้อมูลเป็นรากฐานของความสำเร็จในการแปลงเป็นดิจิทัล เพราะส่งผลกระทบต่อการทำงานหลายอย่างที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

Halpin and Croft (1966, pp. 133 – 181) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การโรงเรียน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรม 2 ส่วน มารวมกัน คือ พฤติกรรมของครูผู้สอน และพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยแยกเป็นพฤติกรรมมิติครูผู้สอน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านขาดความสามัคคี ด้านอุปสรรค ด้านขวัญกำลังใจ ด้านมิตรสัมพันธ์ กับพฤติกรรมมิติผู้บริหาร 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทางเห็น ด้านมุ่งผลงาน ด้านเป็นแบบอย่าง ด้านกรุณาปราณีทรัพยากรมนุษย์ที่จะเกิดขึ้นในยุคดิจิทัล และอนาคตจึงมีความสำคัญและจำเป็น

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล หมายถึง การปรับกระบวนการคิดและวิธีการปฏิบัติตน เพื่อสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมถึง การมุ่งสร้าง

พลเมืองดี นำความรู้ด้านการบริหารไปแก้ไขปัญหาสังคมและทุ่มเทมาตรการต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาและการจัดการศึกษา การทำงานและส่งเสริมให้มีบรรยากาศในสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างแพร่หลายมากยิ่งขึ้น มีวิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ทำให้สามารถเข้าใจ รับรู้ข่าวสารได้ตรงกัน ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ อาศัยเทคนิค หรือวิธีการในการสื่อสาร เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์และเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดได้ในยุคดิจิทัล สร้างข้อมูลที่มีคุณค่าเกี่ยวกับกระบวนการ ผู้รับบริการ และการบริการโดยใช้ข้อมูลเพื่อแจ้งเตือนและชี้แนะการตัดสินใจเป็นอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้มีเสถียรภาพ ดำเนินงานราบรื่นสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับด้านการเป็นนักสื่อสารสร้าง

ความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย ไว้ดังนี้

ชัชชญา พิระธรณิศร์ (2563, หน้า 128 – 132) ได้กล่าวว่า

การเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคใหม่ ต้องมีทักษะการสร้างความร่วมมือ เป็นนักการสื่อสาร การติดต่อ และมีทักษะการสื่อสารที่ดี รวดเร็วทั่วถึง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

นิธิวดี แพร้ววัฒนะและสุภาวดี ลาภเจริญ (2565, หน้า 218)

ได้กล่าวว่า การเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็นผลดีต่อสถานศึกษา สามารถสร้างความรู้สึกเชิงบวกที่หน่วยงานภายนอก ชุมชน และท้องถิ่นที่มีต่อสถานศึกษา จัดให้มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็นสารสนเทศที่มีคุณภาพ สื่อสารได้ชัดเจน ทันสมัย และดึงดูดความสนใจการประชาสัมพันธ์ให้บริการด้านข้อมูลรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแนวปฏิบัติสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองชุมชน และท้องถิ่น ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน หรือถูกแทนที่ด้วยรูปแบบการสอนอื่น แก่ผู้ปกครอง และนักเรียนผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) อย่างหลากหลายและทั่วถึง ศึกษาวางแผนในการจัดทำสารสนเทศ เพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ ตลอดจนจัดให้มีการบริการด้านข้อมูล

ในรูปแบบการตอบกลับ รับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็น จากนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่นอย่างรอบด้าน

พิชินาถ กุมภวรรณ หยกแก้ว กมลวรเดช และสุกัญญา รุจิเมธภาส (2565, หน้า 74) ได้กล่าวว่า การเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาพัฒนาและปรับปรุงและบริหาร ทรัพยากร โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา ไปควบคู่กับการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือระหว่างชุมชน องค์กรทั้งในชุมชนและระหว่างประเทศ และต้องเน้นที่การ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีบทบาทในการบริหาร สถานศึกษามากขึ้น เพื่อเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน เรียนรู้กับเครือข่ายในชุมชนนำไปสู่การ พัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

พลธาวิณ วัชรพรธำรงค์ (2565, หน้า 250) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็น นักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแสวงหา ความร่วมมือ และเครือข่ายร่วมพัฒนาการศึกษาให้หลากหลาย และครอบคลุมเครือข่าย ทั้งบุคคล ชุมชน และเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงบทบาท และความรับผิดชอบในการสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาให้มีจำนวน ปริมาณ และคุณภาพ เหมาะสมกับการบริหารจัดการในยุค Disruptive Era เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการ ทำงาน ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจและสร้างสรรค์ผลงาน ให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น รวมถึง การเชื่อมโยง บูรณาการการทำงาน ยอมรับ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

พิมพ์ประไพ ดวงบุบผา และและเตือนใจ ดลประสิทธิ์ (2566, หน้า 956) ได้กล่าวว่า การเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรรัชันมีการกำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างถูกต้องเหมาะสม

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย หมายถึง ทักษะในการสร้างความร่วมมือ การติดต่อ และมีทักษะการสื่อสารที่ดี รวดเร็ว ทัวถึง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน สามารถสร้างความรู้สึกรักหวงต่อชุมชนและท้องถิ่นที่มีผลต่อสถานศึกษาและมีการกำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องเหมาะสม จัดให้มีช่องทาง การประชาสัมพันธ์

ข้อมูลที่เป็น สารสนเทศที่มีคุณภาพ ชัดเจน ทันสมัย และดึงดูดความสนใจการ
ประชาสัมพันธ์ให้บริการด้านข้อมูลรวมถึง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน
โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน เน้นที่การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้
ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เครือข่ายร่วมพัฒนาให้มีจำนวน ปริมาณ
และคุณภาพเหมาะสมกับการบริหารจัดการในยุคดิจิทัลขั้นเปิดโอกาสให้ทุกคน
มีส่วนร่วมในการทำงาน ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจ
และสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานมากขึ้น

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของการบริหาร
จัดการตามขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนร่วมกับคณะครู
ในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวคิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิผล

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ ดังนี้
วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของ
ประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จทางการดำเนินงานให้เป็นไปตาม
เป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์
วิทยา สอนกุลหลาบ (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของ
ประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงาน
ทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้
ล่วงหน้า

ดารา ใจเที่ยง (2566, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล
ไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึงผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์
ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงาน

จากความหมายของประสิทธิผลข้างต้นสรุปได้ว่า ผลสำเร็จของ
การดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีขั้นตอน หรือกระบวนการดำเนินงาน
เป็นระบบ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการของคนในสังคมโดยธรรม
เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ความหมายของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 57) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุดล้นเปลี่ยนค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขมีความพึงพอใจที่จะร่วมมือและทำงานกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ภาคัญญา หว่างจิตร (2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรรการดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้า การควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงาน โดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

มณีษุ การุญ (2560, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานมาปฏิบัติงาน การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน การให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการดูแลด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูล แก่บุคลากรผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานให้องค์การ รวมถึงการดูแลบุคลากรผู้ทุพพลภาพจากการ ปฏิบัติงานให้สามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข เพราะคนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565, หน้า 78 – 80) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารได้ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการพิจารณาเพื่อสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง ให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในหน่วยงานและขณะปฏิบัติงานก็ได้มีการดำเนินการจัดทำประวัติการพัฒนา

และการบำรุงรักษาบุคคลเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

สุพิชญา แสงแก้ว และนันทิยา น้อยจันทร์ (2565, หน้า 1309)

ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในด้านการบริหารงานบุคคล โดยศักยภาพมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ ก็จะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปฏิบัติงานตามกรอบภารกิจงานบริหารงานบุคคลของกฎกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550 เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อการบริหารงานคนภายในสถานศึกษา

3. ความสำคัญประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

มีนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนไว้ดังนี้

ภัทรวดี ตรีโษษฐ์ (2559, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การเป็นการสรรหาและเสริมสร้างพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนาองค์การก็มีการพัฒนาตามไปด้วย

สุริย์พร จิตรกิตติโชติ และสายสุดา เตียเจริญ (2562, หน้า 535) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนไว้ว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ถ้าการบริหารสถานศึกษามีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพและสมรรถภาพของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความมุ่งมั่น อุทิศตนให้กับการทำงาน ทั้งต้องกระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีมาตรฐานในการปฏิบัติตน และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพด้วย

ธีรชัย เปล่งชัย และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566, หน้า 858) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญจำเป็นและส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งระบบ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยการบริหารจัดการ นอกจากนี้บุคลากรยังมีผล

ต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงานได้ การบริหารต้องดำเนินการไปอย่างมีระบบระเบียบ มีขั้นตอน กฎ กติกาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อำนาจความสะดวก หรือสนับสนุนทรัพยากร พัฒนาบุคลากร เช่น การอบรมสัมมนา เพื่อให้เกิดความชำนาญ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนจึงมีความสำคัญมาก การมีทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะที่เอื้อต่อความสำเร็จต่อองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

4. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

มีหน่วยงาน มีนักวิจัยได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 31 – 32) ได้ระบุไว้ว่า กลุ่มบริหารงานบุคคลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานและนิติการ (2565, หน้า 390 – 392) ได้ระบุไว้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. งานวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ

1.1 งานวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน

1.2 งานบริหารพนักงานราชการหรือลูกจ้างชั่วคราวตามกรอบที่ได้รับจัดสรร

1.3 งานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ว PA

2. งานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน และออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 สรรหาลูกจ้างชั่วคราว

2.2 งานดำเนินการลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา

2.3 งานขอช่วยราชการของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

2.4 งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

2.5 การแต่งตั้งย้ายผู้บริหารสถานศึกษา

2.6 งานแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง

2.7 งานทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 38 ค. (2)

- 2.8 งานลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา
- 2.9 งานขอกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา
- 2.10 งานลาออกจากราชการของพนักงานราชการ
- 2.11 งานดำเนินการจ้างครูชาวต่างชาติในสถานศึกษา
3. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- 3.1 งานเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
- 3.2 งานเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
- 3.3 งานดำเนินการเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานราชการ
- 3.4) งานดำเนินการให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำ
ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
- 3.5 งานดำเนินการให้พนักงานราชการให้ได้รับเงิน
เพิ่มการครองชีพชั่วคราว
- 3.6 งานขอปรับวุฒิการศึกษา
- 3.7 การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด
- 3.8 การเปลี่ยนแปลง ชื่อ สกุล ในทะเบียนประวัติ
- 3.9 การขอเพิ่มวุฒิการศึกษาในทะเบียนประวัติ
- 3.10 การบันทึกวันลาประจำปี
- 3.11 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 3.12 งานขอเสนอเครื่องราชยศให้แก่ผู้ทำคุณประโยชน์
- 3.13 การขอมีบัตรเหรียญพิทักษ์เสรีชน ราชการชายแดน
- 3.14 การขอทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- 3.15 การขอหนังสือรับรอง
- 3.16 การอนุญาตไปต่างประเทศ โดยใช้วันลา
หรือระหว่างวันหยุดราชการ
- 3.17 งานยกเว้นขอรับราชการทหาร
- 3.18 งานขอยกเว้นไม่เรียกมาตรวจเลือกเข้ารับราชการทหาร

3.19 งานสำรวจอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุราชการ

4. งานพัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติ

4.1 งานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนบรรจุแต่งตั้ง

4.2 การฝึกอบรมพัฒนาความต้องการ

4.3 งานลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย

ในต่างประเทศ

4.4 งานส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

5. งานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

5.1 งานด้านกฎหมาย และการดำเนินคดีของรัฐ

5.2 งานดำเนินการวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา ลูกจ้างประจำ

5.3 ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ

5.4 งานอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

5.5 งานคุ้มครองคุณธรรม และจริยธรรม

5.6 งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ

ว่าที่ ร.ต.หญิงศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร
4. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ภักดิ์พงศ์ พองพรหม (2563, หน้า 258) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

5. ด้านการออกจากราชการ

ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2564, หน้า 90) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง
2. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
3. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
5. การลาทุกประเภท
6. การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ธีรชัย เปล่งชัย (2566, หน้า 859 – 860) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ
4. ความมีวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร

บุหพันธ์ หมดหมาน (2566, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การสรรหาบุคลากร
2. การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ
3. การพัฒนาครูและบุคลากร
4. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ
5. การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา

ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากวิจัยนี้เป็นเป็นการวิจัยเพื่อหาประสิทธิภาพการบริหารบุคคลของโรงเรียน บางเนื้อหาที่มีลักษณะไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้พิจารณาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนตามขอบข่ายงานที่รับผิดชอบเพื่อหาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยจากขอบข่าย

ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งานเป็นงานเดียวกันได้ออกเป็น 5 ด้าน ดังแสดงในตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 การวิเคราะห์สรุปลักษณะงานของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนที่มีลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล	ผลการจัดกลุ่มลักษณะงาน
1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังกำหนด ตำแหน่งและวิทยฐานะ
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู	3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	4. ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12. การออกจากราชการ 18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	

ตาราง 5 (ต่อ)

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล	ผลการจัดกลุ่มลักษณะงาน
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6. การลาทุกประเภท 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ระบุไว้ และได้จัดกลุ่มใหม่เป็น 5 ด้าน ดังตาราง 6

ตาราง 6 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน 5 ด้าน

การบริหารงานบุคคล	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ	การวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังและการมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังคน โดยการรวบรวมข้อมูลสภาพ ปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งรวมถึง การประเมินความต้องการอัตรากำลัง นำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ ส่งเสริมการขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงานหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น

การบริหารงานบุคคล	การจัด กลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
16. การส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติ 17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ 19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับ ใบอนุญาต 20. การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	2. ด้านการ พัฒนาและ ส่งเสริมบุคลากร	การส่งเสริม และ ฝึกอบรมพัฒนา ให้บุคลากรในองค์กรได้มีความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้น มีความเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพของตนเอง เพื่อให้รู้เท่าทัน เหตุการณ์ และเป็นบุคลากรที่มี สมรรถนะสูงในอนาคตไม่ว่าจะเป็น การฝึกอบรมการพัฒนาก่อนบรรจุ แต่งตั้ง การฝึกอบรมพัฒนาความ ต้องการ การลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	3. ด้านการสรร หาและบรรจุ แต่งตั้ง	กระบวนการ และขั้นตอนการรับ สมัคร คัดเลือกและแต่งตั้งบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม และมีคุณสมบัติเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด
8. การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ 9. การสั่งพักราชการและการสั่ง ให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10. การรายงานการดำเนินการ ทางวินัยและการลงโทษ 11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12. การออกจากราชการ	4. ด้านการ ดำเนินงานวินัย ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา พนักงาน ราชการและ ลูกจ้างประจำ	การส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ประพฤติตนให้ถูกต้อง ตามระเบียบ มีแนวปฏิบัติ ด้านวินัยและการ รักษาวินัย สังเกต ตรวจสอบ ดูแล ป้องกันมิให้บุคลากรมีความผิดวินัย มีการทำความเข้าใจ กฎ ระเบียบ และมาตรฐานการ

ตาราง 6 ต่อ

การบริหารงานบุคคล	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4. ด้านการ ดำเนินงานวินัย ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา พนักงาน ราชการ และ ลูกจ้างประจำ	ปฏิบัติให้บุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีแนวปฏิบัติที่เป็น มาตรฐานและเกิดความเป็นธรรม สูงสุดในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ หากข้าราชการ ประพฤติปฏิบัติตน ไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ ผู้บริหารควรดำเนินการตามกฎหมาย แนวปฏิบัติ หรือข้อบังคับที่วางไว้ ด้วยความเป็นธรรม
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน 6. การลาทุกประเภท 7. การประเมินผล การปฏิบัติงาน 13. การจัดระบบและการ จัดทำทะเบียนประวัติ 14. การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการ การเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	5. ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	การพิจารณาประเมินคุณค่าของ บุคลากรผ่านการทำงานตามช่วง ระยะเวลาที่องค์กรกำหนด โดยพิจารณาทั้งด้านความประพฤติ และด้านประสิทธิผลของทำงานหลาย ๆ ด้าน โดยการประเมินคุณค่าของ บุคลากรในองค์การมีความสอดคล้อง กับผลการปฏิบัติงานของบุคคลตาม หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และความสำเร็จในผลงานที่ได้

จากการจัดกลุ่มข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยจากนักวิชาการ
และนักวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงด้านการวางแผนอัตรากำลัง
กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะไว้ดังนี้

กฎดล บุญอ่ำ (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่อง การวิเคราะห์ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังคน โดยการรวบรวมข้อมูลสภาพ ปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่ง และการประเมินความต้องการอัตรากำลัง นำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู

ภัควัฒน์ พงพรหม (2563, หน้า 206) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการสำรวจ จัดทำข้อมูลอย่างเป็นระบบและตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมกับรายงานข้อมูล ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ของสถานศึกษา

ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2564, หน้า 96) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การสำรวจอัตราว่างข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการสรรหา อัตรากำลัง เพื่อเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการสรรหาอัตรากำลังทุกปี ของงบประมาณ และมีการประชาสัมพันธ์สรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามวิชาเอก ที่ต้องการอย่างเหมาะสม

สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานและนิติการ (2565, หน้า 390) ได้ให้ความหมายว่า 1) งานวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน 1) งานบริหารพนักงานราชการ หรือลูกจ้างชั่วคราวตามกรอบที่ได้รับจัดสรร 3) งานให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ว PA

คู่มือมาตรการการบริหารจัดการภาครัฐและแนวปฏิบัติ (2566 - 2570, หน้า 17) ได้ระบุไว้ว่า การวางแผนอัตรากำลัง ต้องมุ่งเน้นการให้ส่วนราชการวางแผน อัตรากำลังให้เหมาะสม กับบทบาทภารกิจของภาครัฐในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีการ ทบทวน บทบาทภารกิจที่จำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการปฏิรูป ประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงหรือระดับกรม การตรวจสอบการใช้ ประโยชน์และความเหมาะสมในการใช้อัตรากำลัง เพื่อกำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสม และการพิจารณาเกลี้ยอัตรากำลัง ไปปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อแก้ปัญหา การขาดแคลนอัตรากำลังในภารกิจสำคัญที่ได้รับมอบหมาย

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ หมายถึง การสำรวจอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและตรวจสอบความถูกต้อง วางแผน วิเคราะห์ข้อมูลของอัตรากำลังที่มีอยู่ให้ปฏิบัติในหน้าที่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งงาน และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผนและบริหารอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน การจัดสรรอัตรากำลัง ที่ขาดเกณฑ์ สรรหาบุคลากรมาทดแทนได้ตรงตามความต้องการ ตามมาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ สนับสนุน ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน หรือ วิทยฐานะที่สูงขึ้น รวมถึง การตรวจสอบการใช้ประโยชน์และความเหมาะสมในการใช้อัตรากำลังที่มีอยู่เพื่อกำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสม และการพิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังไปปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรไว้ดังนี้

ภูวดล บุญอ่ำ (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องของการวางแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ระบุปัญหา สาเหตุ และความจำเป็นในการพัฒนา รวมทั้งกิจกรรม การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน

สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานและนิติการ (2565, หน้า 392) ได้ระบุไว้ว่า 1) งานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนบรรจุแต่งตั้ง 2) การฝึกอบรมพัฒนาความต้องการ 3) งานลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ 4) งานส่งเสริม และ ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ว่าที่ ร.ต.หญิงศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 206) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งทางระบบออนไลน์ ระบบพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระบบคู่มือ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเป็นครูสูง

ไพฑูรย์ สนสาย รัฐภูมิ มีศิริ และโชติ บดีรัฐ (2565, หน้า 542) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทันต่อเหตุการณ์ สามารถสร้างนวัตกรรมและตอบสนองความต้องการของประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานในหน่วยงานของรัฐ ร่วมกับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นให้บุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ มีทักษะและสมรรถนะที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม

E L Chizhevskaya (2020, p. 1) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลการควรมีการพัฒนา ประการแรก การพัฒนาโปรแกรมบุคลากรขององค์กร ประการที่สอง การเปิดเผยศักยภาพของประชาชน และประการที่สาม การให้เหตุผลของความเป็นไปได้ ตระหนักถึงศักยภาพของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาวิชาชีพและอาชีพอย่างเต็มที่

Evi Susilowati (2023, p. 3351) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการของแต่ละบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับงาน เป็นการฝึกเกิดขึ้นได้จริงเพื่อเพิ่มพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร หมายถึง การวางแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ระบุปัญหา สาเหตุและความจำเป็นในการพัฒนา รวมทั้งกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทันต่อเหตุการณ์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาวิชาชีพอย่างเต็มที่ที่สามารถ เพื่อสร้างนวัตกรรมและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและมีส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และ ฝึกอบรม พัฒนาให้บุคลากรในองค์กรได้มีความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้น มีความเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพของตนเอง เพื่อให้รู้เท่าทันเหตุการณ์ เน้นให้บุคลากรภาครัฐให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ มีทักษะและสมรรถนะที่ทันสมัยก้าวทันโลกอนาคตและยึดมั่นในคุณธรรม

3. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งไว้ดังนี้

สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานและนิติการ (2565, หน้า 391) ได้ให้ความหมายว่า 1) สรรหาลูกจ้างชั่วคราว 2) งานดำเนินการลูกจ้างชั่วคราว ในสถานศึกษา 3) งานขอช่วยราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) งานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 5) การแต่งตั้งย้ายผู้บริหารสถานศึกษา 6) งานแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง 7) งานทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 ค. (2) 8) งานลาออกจากราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 9) งานขอกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 10) งานลาออกจากราชการของพนักงานราชการ 11) งานดำเนินการจ้างครูชาวต่างชาติในสถานศึกษา

ว่าที่ ร.ต.หญิงศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 206) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมากที่สุด

ภัควัฒน์ พองพรหม (2563, หน้า 206) ได้ให้ความหมายว่า การศึกษาเกณฑ์ ระเบียบเกี่ยวกับการสรรหา รวบรวมข้อมูลตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลนตามวิชาเอกที่จำเป็นโดยคำนึงถึงหลักสูตร สถานศึกษาเป็นหลัก หรือตำแหน่งว่าง เสนอไปยังหน่วยงานต้นสังกัดจะได้จัดสรรบุคลากร ได้ทันเวลารวดเร็ว และให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสและยุติธรรม

ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2564, หน้า 97) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหาบรรจุและมีการเลือกวิธีการรับย้าย หรือคัดเลือกจากการสอบแข่งขัน ตามแนวทาง ก.ค.ศ. กำหนด สถานศึกษามีการนำเสนอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึงกระบวนการ และขั้นตอนการรับสมัคร การคัดเลือก และบรรจุ แต่งตั้ง การรับย้ายหรือการสอบแข่งขันของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม มีคุณสมบัติ เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด รวบรวมข้อมูลตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลนตามวิชาเอกที่จำเป็นโดยคำนึงถึงหลักสูตร สถานศึกษาเป็นหลัก และนำเสนอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

ของสถานศึกษาในการย้าย สรรหาบุคลากรได้ทันเวลารวดเร็วและให้เป็นไปตามหลัก
 ธรรมาภิบาล โปร่งใสและยุติธรรม ได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาสรรหา คัดเลือก
 และย้ายบุคลากร โดยสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา คัดเลือกบุคลากร
 อย่างโปร่งใส จัดทำทะเบียนคุม ตรวจสอบข้อมูลบุคลากรทุกประเภทให้ถูกต้อง
 เป็นปัจจุบัน และรายงานการบรรจุแต่งตั้งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการ
 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการไว้ดังนี้

ภูวดล บุญอ่ำ (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า วินัยและการรักษา
 วินัย หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ประพฤติตนให้ถูกต้องตามระเบียบ มีแนวปฏิบัติด้านวินัย และการรักษาวินัย สังเกต
 ตรวจสอบ ดูแลป้องกัน ขจัดเหตุ มิให้บุคลากรมีความผิดทางวินัย มีการจัดประชุมชี้แจง
 ทำความเข้าใจ กฎ ระเบียบ และมาตรฐานการปฏิบัติให้บุคลากรในสถานศึกษา

สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานและนิติการ (2565, หน้า 392)
 ได้ให้ความหมายว่า 1) งานด้านกฎหมาย และการดำเนินคดีของรัฐ 2) งานดำเนินการวินัย
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ 3) ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงาน
 ราชการ 4) งานอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ 5) งานคุ้มครองคุณธรรม และจริยธรรม
 6) งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ

ว่าที่ ร.ต.หญิงศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 209) ได้ให้
 ความหมายว่า การดำเนินการสอบสวนสืบสวน หากไม่มีมูลเป็นความผิดวินัย
 ผู้บังคับบัญชาสั่งยุติ หากมีมูลความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการวางวินัยทันที
 การกระทำความผิดทางวินัยที่ไม่ร้ายแรง ควรดำเนินการพัฒนา หรือว่ากล่าวตักเตือน
 หรือลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ควรหลีกเลี่ยงการลงโทษถึงขั้นไล่ออก
 กรณีความผิดร้ายแรงรายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบ
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอันมีมูลว่ากระทำ
 ผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ภัควัฒก์ พองพรหม (2563, หน้า 262) ได้ให้ความหมายว่า

1) การรายงาน การดำเนินการทางวินัยได้มีการรายงานทุกครั้งที่มีการทำผิดวินัยเกิดขึ้น

- 2) การรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบพิจารณาและเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณาและ
- 3) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และระเบียบของทางราชการ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ หมายถึง ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษาวินัยและประพฤติตนให้เหมาะสม สังเกต ตรวจสอบ ดูแลป้องกัน ขจัดเหตุ มิให้บุคลากรมีความผิด ทางวินัย มีการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ กฎ ระเบียบ และมาตรฐานการปฏิบัติ ให้บุคลากรในสถานศึกษา รวมถึง การที่ผู้บริหารมีแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานและเกิดความเป็นธรรมสูงสุดในทุกขั้นตอน ของการดำเนินการ หากข้าราชการในสถานศึกษา ประพฤติปฏิบัติไม่ถูกต้องไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงมีวิธีการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ หรือข้อบังคับที่วางไว้ ด้วยความเป็นธรรม แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ในกรณีการกระทำผิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรม และการพิจารณาลงโทษวินัยเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด มีความยุติธรรม โปร่งใส พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการไว้ดังนี้

สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานและนิติการ (2565, หน้า 391) ได้ให้ความหมายว่า ประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง 1) งานเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ 2) งานเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ 3) งานดำเนินการเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานราชการ

ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2564, หน้า 97) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส โดยได้นำการลาและการมาทำงานสายในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้งที่การประเมิน ผู้บริหารมีการจัดทำบัญชีเรียงลำดับคะแนนการประเมินตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างเหมาะสม

จิรวัดน์ ทิพย์รส, บัญญัติ ไวร่อง และจรัรัตน์ ว่องปลูกศิลปะ (2563, หน้า 448) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินคุณค่าของบุคลากรในองค์การมีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและความสำเร็จในผลงานที่ได้ การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงถือเป็นกระบวนการหรือเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคลที่สามารถช่วยเหลือและพัฒนาการทำงานขององค์การให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การพิจารณาประเมินคุณค่าของบุคลากรผ่านการทำงานตามมาตรฐาน การประเมิน วัตถุประสงค์การประเมิน และสอดคล้องกับความเป็นจริง การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร โดยพิจารณาทั้งด้านความประพฤติ และด้านประสิทธิผลของทำงานหลาย ๆ ด้าน เป็นไปตามกำหนดเกณฑ์ สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและความสำเร็จในผลงานที่ได้จริงเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เชื่อถือได้ และมีความยุติธรรม สร้างความเข้าใจกับทุกฝ่ายให้เกิดการยอมรับ โดยโรงเรียน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการร่วมมือในการประเมิน อีกทั้งยังมีกระบวนการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบการ แจงผลการประเมินและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ถือเป็นกระบวนการหรือเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคลที่สามารถช่วยเหลือและพัฒนาการทำงานขององค์การให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนครครอบคลุม 18 อำเภอ มีสถานศึกษา
ในสังกัด 45 แห่ง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย อำเภอจำนวน 18 อำเภอ คือ อำเภอเมือง
สกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอ
ภูพาน อำเภอกุดบาก อำเภอพรรณานิคม อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ อำเภอนิคมน้ำอูน
อำเภอวารนิवास อำเภออากาศอำนวย อำเภอคำตากล้า อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอ
สว่างแดนดิน อำเภอส่องดาว และอำเภอบ้านม่วง โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์
ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการค้า
เป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตรประชากร
รวมทั้งสิ้น 1,129,174 คน ขนาดพื้นที่ 9,605.785 ตร.กม. มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิม
ประกอบด้วย เผ่าภูไท เผ่าญ้อ เผ่าไทกระเลิง เผ่าไทส่วย เผ่าไทลาว และเผ่าไทโย้ย
ภูมิประเทศ และภูมิอากาศ พื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สูงกว่าระดับน้ำทะเล
ประมาณ 172 เมตร ตอนกลางเป็นที่ราบลุ่มต่ำเหมาะแก่การทำนา มีหนองหารเป็นแอ่งน้ำ
ขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 77,016 ไร่ อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 27 องศาเซลเซียส
ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ย 1,841 มิลลิเมตรต่อปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ตั้งที่อำเภอเมืองสกลนคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางการคมนาคม ของจังหวัด และอำเภอ
ในเขตปริมณฑล การคมนาคมติดต่อทางรถยนต์ อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 120 กิโลเมตร
อำเภอบ้านม่วง และอำเภอใกล้ที่สุด 18 กิโลเมตร คือ อำเภอเต่างอย อาชีพและสถานภาพ
ทางเศรษฐกิจ ในเขตชุมชนเมืองอาชีพค้าขาย อุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า
ผลิตภัณฑ์ จากการเกษตรกรรม สำหรับชุมชน อำเภอรอบนอกมีอาชีพทำนา ทำไร่
มีระบบชลประทานขนาดย่อม สนับสนุน ส่งเสริมรายได้และสภาพเศรษฐกิจเฉลี่ย
อยู่ในเกณฑ์ปานกลางข้อมูลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

1. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1	จำนวน 8,025 คน
ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2	จำนวน 7,927 คน
ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3	จำนวน 7,893 คน
รวม 23,845 คน	

2. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4	จำนวน 7,388 คน
------------------------	----------------

ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5	จำนวน 7,028 คน
ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6	จำนวน 6,769 คน
	รวม 21,185 คน
	รวมทั้งสิ้น 45,030 คน

3. จำนวนครู

ผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน 45 คน
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน 91 คน
ครูสายผู้สอน	จำนวน 2,145 คน
	รวม 2,281 คน

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

2. นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิสัยทัศน์ (Vision) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้ “ผู้เรียนเป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21 มีภูมิรู้ ภูมิธรรม”

พันธกิจ (Mission) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้กำหนดพันธกิจ ดังนี้

- ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน
- เสริมสร้างคุณลักษณะของผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม และมีความ สมดุลทั้งทักษะวิชาการทักษะอาชีพและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- สร้างสิทธิและโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์

- พัฒนามาตรฐาน "ห้องเรียนคุณภาพ" จัดหลักสูตรฐานสมรรถนะ และหลักสูตรท้องถิ่นสอดคล้องกับบริบท และความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา
- พัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สอดคล้องกับ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ

3. พัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่าน
ทักษะการเขียนและทักษะการคิดขั้นสูงของผู้เรียนทุกระดับชั้น
4. พัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษา
ต่างประเทศที่สองของผู้เรียนทุกระดับชั้น
5. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรม
และเทคโนโลยีที่เหมาะสม
6. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ Active learning ยึดหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้าง อัตลักษณ์ความเป็นไทยให้ผู้เรียนมีความสมดุล
ทั้งทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพและทักษะชีวิต
7. ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
8. ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อสายอาชีพและการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
เพื่อสร้างรายได้ระหว่างเรียน
9. พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุก และมาตรฐาน
ความปลอดภัยในสถานศึกษา
10. ส่งเสริมการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐาน และเสริมสร้าง
เอกลักษณ์สถานศึกษา
11. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และยกระดับคุณภาพ
การบริการ
12. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อระดมทรัพยากร
และการมีส่วนร่วมทางการศึกษา

จุดเน้นการดำเนินงาน (Strategic Positioning) “3 ต้อง”

1. จุดเน้นอ่านเขียน คิดเป็น สื่อสารต้องได้ (Best Thai & Thinking & Communication Literacy)
2. จุดเน้นภาษาอังกฤษต้องดี (Good English Communication)
3. จุดเน้นเทคโนโลยีต้องก้าวล้ำ (Smart Digital Transformation)

เป้าหมายการพัฒนา

1. โรงเรียน นักคิด นักอ่าน นักเขียน
2. ห้องเรียนคุณภาพ 5 ทักษะ: ทักษะการอ่าน ทักษะการเขียน
ทักษะการคิดคำนวณ ทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาอื่น

โครงการสำคัญ (Flagship Project)

1. ยกระดับทักษะการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. พัฒนาทักษะอาชีพ
3. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและทักษะชีวิต

ค่านิยมองค์กร (Core Value) "Sakon Nakhon We Can PLUS"

P: Participation – การสร้างความร่วมมือ

L: Leadership Challenges – ความเป็นผู้นำ

U: Unity – ความเป็นเอกภาพ

S: SMART – ตั้งเป้าหมายการทำงานตามหลัก SMART คือ เป้าหมายที่

Specific (เจาะจง), Measurable (วัดผลได้) Achievable (บรรลุผลได้), Relevant

(มีความเกี่ยวข้อง) และ Time – bound (มีกรอบเวลาที่ชัดเจน)

คติพจน์ (Motto) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ได้มีคติพจน์ ดังนี้

“ยึดมั่นคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลีกเลี่ยงการทุจริต
มีจิตบริการ ทำงานอย่างโปร่งใส”

3. โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จัดโครงสร้างการ
แบ่งส่วนราชการภายในตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ
ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน
พ.ศ. 2560 ข้อ 6 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม
พ.ศ. 2561 ข้อ 3 (10) ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ ดังนี้
(1) กลุ่มอำนวยการ (2) กลุ่มนโยบายและแผน (3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
(5) กลุ่มบริหารงานบุคคล (6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (7) กลุ่มนิเทศ
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
(9) หน่วยตรวจสอบภายใน (10) กลุ่มกฎหมายและคดี ทั้งนี้ หน่วยตรวจสอบภายในและ
กลุ่มกฎหมายและคดีให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) ที่แพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว คณะกรรมการโรคติดต่อแห่งชาติ ได้มีประกาศ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) เป็นโรคติดต่ออันตราย ลำดับที่ 14 ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 กระทรวงศึกษาธิการได้มีมาตรการควบคุม และป้องกันการแพร่ระบาด จึงขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รายงานการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มายัง ศูนย์อำนวยการช่วยเหลือสถานศึกษาประสบภัยพิบัติ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่ 152/2563 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) โดยคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง ดำเนินการ ตามมาตรการนโยบายในการป้องกันและขับเคลื่อนการดำเนินงานในช่วงสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา -2019 โดยให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้สวมหน้ากากอนามัย ล้างมือด้วยน้ำสะอาด เว้นระยะห่าง และ มีมาตรการปฏิบัติงานนอกสถานที่ Work Form Home เพื่อช่วยลดการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว อีกทั้ง การนำเอา เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นสำคัญ คือ การจัดประชุมผ่านออนไลน์ ระบบ ZOOM มีการแจ้งประชาสัมพันธ์ให้สถานศึกษาในสังกัด ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการ เรียนการสอน ด้วยระบบ Online ผ่าน Google Meet

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล

กันยาพร โคจรตระกูล เอกวิทย์ โทปุรินทร์ และสุเมธ งามนก (2562, หน้า 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัด พระนครศรีอยุธยา พบว่า จากผลการศึกษาปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาทุกปัจจัยและรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ชัชชญา พิระธรณิศร (2563, หน้า 134) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความท้าทายการจัดการศึกษาในยุค Disruptive Change ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการจัดการศึกษาในยุค Disruptive Change ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องรับผิดชอบการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลที่ย่างยากซับซ้อนมากขึ้น อีกทั้งยังต้อง แสวงหาความรู้ เทคโนโลยี และปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต วิธีการทำงาน การปรับโครงสร้าง องค์กร สร้างวัฒนธรรมในการทำงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพ ให้ทุกคนเป็น Global Citizen โดยให้ความสำคัญในด้านหลักสูตรด้านกระบวนการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ที่พัฒนา และบูรณาการเทคโนโลยีสืบค้น และใช้เนื้อหาเป็นฐานการสอนในบริบทที่เป็นจริง และที่สำคัญ ด้านการวัดผลประเมินผลในรูปแบบใหม่ หลากหลายที่เน้นทักษะเน้น ให้ผู้เรียนให้สามารถประเมินความก้าวหน้าและสมรรถนะของตนเองได้

ปทุมพร เปี้ยถนอม (2563, หน้า 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ ทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่กับทิศทางการศึกษาไทย พบว่า ผู้นำทางการศึกษา ยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ (Disruptive leadership) ต้องมีความสามารถในการนำทีม มีความเห็นอกเห็นใจลูกทีม ด้วยการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงไปถึงทักษะการจัดการความขัดแย้ง สุดท้ายคือต้องมีความยืดหยุ่นด้วยการศึกษา ข้อมูลใหม่ ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรอยู่เสมอ ไม่ยึดติดการทำงานแบบสายการ บังคับบัญชา (Top – down) แต่เปิดโอกาสให้กับบุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดเห็น โดยต้องรู้จักตั้งคำถาม และแสวงหาคำตอบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารการศึกษา ในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ จึงจะสามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดได้

พิชินาถ กุมภวรรณ หยกแก้ว กมลวรรณ และสุกัญญา รุจิเมธาส (2565, หน้า 72 – 73) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรรัปชันของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ สรุปได้ว่า หัวใจสำคัญของการสร้าง ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ คือ การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทที่แตกต่างกันของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ มีความต่อเนื่อง มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นเพื่อให้องค์กรเติบโตและอยู่รอดดังนั้นในการกำหนดนโยบาย หรือวางแผน ปฏิบัติการประจำปี ผู้บริหารและครูต้องร่วมเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ ช่วยกันการกำหนด วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่เป็นไปได้ ยืดหยุ่น ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายด้านการจัดการ

เรียนการสอน เน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และต้องส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเป็นทั้งผู้ใช้และผู้ผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาได้ เพราะเป้าหมายที่ชัดเจนย่อมนำมาซึ่งแนวปฏิบัติชัดเจนและมันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงาน

สุภัทรพงศ์ รวงผึ้งรุ่งโรจน์ สุรัสวดี สุขยิ่ง และธีรังกูร วรบำรุงกุล (2566, หน้า 201) ได้ทำการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สรุปลงได้ว่า ภายใต้การเปลี่ยนแปลงโลกสู่ยุคดิจิทัล สื่อใหม่ ๆ ที่มีอยู่รอบตัวเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการเลือกใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาบริหารจัดการภายในสถานศึกษาตามบริบทความพร้อมของแต่ละแห่งที่สามารถจะบริหารจัดการได้ เช่น การใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีการสแกนลายนิ้วมือ หรือม่านตา ในการลงเวลาปฏิบัติหน้าที่การจัดการประชุมสัมมนาในรูปแบบออนไลน์โดยใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาไปสู่ชุมชนอย่างรวดเร็ว ทันสมัย การสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีและวางรูปแบบระบบสารสนเทศภายในสถานศึกษา

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 153) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สงกรานต์ ตะโคตม (2563, หน้า 110 – 114) ได้ทำการวิจัย ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

สุพัตรา ดีท่าโพธิ์ (2564, หน้า 176) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายและบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายและบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านงบประมาณ ทรัพยากร และการจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปฐมภรณ์ คำภาพล (2565, หน้า 41 – 42) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

ธีรชัย เปล่งชัย และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566, หน้า 859) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา ควรมีบทบาทหน้าที่ในการตามภารกิจของกฎกระทรวงว่ามีขอบข่ายในการ บริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน อีกทั้งผู้บริหาร

เองควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งเก่าและใหม่ให้เกิดความเสมอภาค ส่งเสริมให้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ภานุมาต พงษ์แสง (2566, หน้า 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อมูลระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยี รองลงมาคือ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล บรรยากาศขององค์กร และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Halpin and Croft (1966, pp. 133 – 181) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ โรงเรียน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรม 2 ส่วน มารวมกัน คือ พฤติกรรมของครูผู้สอน และพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยแยกเป็นพฤติกรรมมิติครูผู้สอน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านขาดความสามัคคี ด้านอุปสรรค ด้านขวัญกำลังใจ ด้านมิตรสัมพันธ์ กับพฤติกรรมมิติผู้บริหาร 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทางเหิน ด้านมุ่งผลงาน ด้านเป็นแบบอย่าง ด้านกรุณาปราณี

Mojgan Afshari. (2012, Abstract) กล่าวว่า กิจกรรมการใช้คอมพิวเตอร์ และการพัฒนาวิชาชีพ ในมิติ ICT และความเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อบทบาทความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการนำ ICT ไปใช้ในโรงเรียน

Morgan R. Frank, (2019, p. 6789) กล่าวว่า ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และระบบอัตโนมัติมีศักยภาพอย่างมากขัดขวางตลาดแรงงาน แม้ว่า AI และระบบอัตโนมัติจะช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับพนักงานบางคนได้ แต่ก็สามารถเข้ามาแทนที่ได้อีกที่ผู้อื่นทำและอาจจะเปลี่ยนอาชีพเกือบทั้งหมด การวางแผนและการเรียกร้องให้มีความพยายามด้านนโยบายเพื่อจัดการกับผลที่ตามมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้จำเป็นต้องมีการปรับปรุงความละเอียดของข้อมูลตามยาวและเชิงพื้นที่ตลอดจนการปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับทักษะในการทำงาน

Balyer, A., & Oz, O. (2018, pp. 809 – 830) กล่าวว่า ความจำเป็นต้องพัฒนาเทคโนโลยียุคดิจิทัล และความสามารถในการเข้าใจและปรับตัว เพื่อออกแบบการศึกษาและสอดคล้องกับปัจจุบัน

Narach (2014, p. 166) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน เป็นผู้ที่ต้องนำองค์การไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนางานตนเองอยู่เสมอ ให้สามารถพัฒนางานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จขององค์การ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล หมายถึง องค์ประกอบที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเพื่อใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา เช่น การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานทุกด้าน มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นเพื่อให้องค์กรเติบโตและอยู่รอด จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึง การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และการนำองค์กรให้สามารถพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งจากการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล สรุปได้ว่าปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล มีองค์ประกอบ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย

- 1) ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- 2) ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์
- 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล
- 6) ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่ายและจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารบุคคลของโรงเรียน สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียน หมายถึงผลสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยมีขั้นตอน หรือ กระบวนการของฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ซึ่งมีรูปแบบและขั้นตอนการดำเนินงานตามโครงสร้างในโรงเรียน เป็นความสำคัญระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอนของสายบังคับบัญชาในหน้าที่เป็นขั้นตอนของโรงเรียน ที่ระบุหน้าที่อย่างชัดเจน ถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตามขอบข่ายงานของกระทรวงศึกษาธิการ 5 ด้าน 20 ขอบข่าย และเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และข้อบังคับที่กำหนดไว้ในคู่มือการบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงาน และนิติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
- 2) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร
- 3) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4) ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ
- 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเพื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าระดับปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียน จากงานวิจัยของนักวิจัยส่วนมาก พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบผู้บริหารปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ การปฏิบัติงาน พบว่ามีทั้งแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และที่ระดับ .05 และไม่แตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียน และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบ อีกว่า มีปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลในหลาย ๆ ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนได้ ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาข้างต้นไปใช้ในการอภิปรายผลการวิจัยในลำดับต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไป
ตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติและรายชื่อของผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารยุคดิสรูปชั้นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน
2,281 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการ
สถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,145 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน
จำแนกตาม โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตาราง 7 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

อำเภอ	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	รวมทั้งหมด
เมืองสกลนคร	3	–	3	6
กุสุมาลย์	1	1	–	2
เต่างอย	–	1	–	1
โคกศรีสุพรรณ	1	1	–	2
โพนนาแก้ว	1	–	–	1
ภูพาน	2	–	–	2
คำตากล้า	1	1	–	2
วาริชภูมิ	1	2	–	3
กุดบาก	–	1	–	1
พรรณานิคม	5	1	–	6
เจริญศิลป์	–	1	–	1

ตาราง 7 (ต่อ)

อำเภอ	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	รวมทั้งหมด
วานรนิวาส	2	–	1	3
สว่างแดนดิน	4	–	2	6
อากาศอำนวย	1	1	1	3
สองดาว	1	–	–	1
นิคมคำนูน	1	–	–	1
พังโคน	1	–	1	2
บ้านม่วง	1	–	1	2
รวม	26	10	9	45

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน แต่ในงานวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน จาก 45 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 245 คน การสุ่มครั้งนี้ ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน

1.2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2566)

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน ในสังกัดแยกตามขนาดโรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง	26
โรงเรียนขนาดใหญ่	10
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	9
รวม	45

1.2.2 กำหนดหน่วยการลุ่มโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงตามขนาดของโรงเรียน และลุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 26 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 26 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เนื่องจากมีจำนวนน้อย คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.3 กำหนดผู้บริหารสถานศึกษา ตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการลุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 26 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียน ๆ ละ 1 คน และ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 52 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้วิธีการลุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 10 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน จำแนกเป็น

ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียน ๆ ละ 1 คน และ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
ที่รับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน

1.2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ใช้วิธีการ
สุ่มแบบเจาะจงใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 9 โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียน ๆ ละ 1 คน และ รองผู้อำนวยการ
สถานศึกษาที่รับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ๆ ละ 1 คน จำนวน 18 คน

1.2.3.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารใช้การเลือกแบบเจาะจง
(Purposive Sampling)

1.2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน
ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 245 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน
26 โรงเรียน ๆ ละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 104 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร
สถานศึกษา

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน
10 โรงเรียน ๆ ละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 60 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร
สถานศึกษา

1.2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
จำนวน 9 โรงเรียน ๆ ละ 9 คน รวมทั้งสิ้น 81 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับ
ที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่ม
แบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน

1.2.5 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน
และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 245 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 335 คน

ตาราง 9 จำนวนประชากรและตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)				จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)				จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	รวม	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
เมืองสกลนคร	3	-	3	6	3	-	3	6	12	39	51
กุสุมาลย์	1	-	-	1	1	-	-	1	2	4	6
เต่างอย	-	1	-	1	-	1	-	1	2	6	8
โคกศรีสุพรรณ	1	2	-	3	1	2	-	3	6	16	22
โพนนาแก้ว	1	-	-	1	1	-	-	1	2	4	6
ภูพาน	2	-	-	2	2	-	-	2	4	8	12
คำตากล้า	1	1	-	2	1	1	-	2	4	10	14
วาริชภูมิ	1	2	-	3	1	2	-	3	6	16	22
กุศบาก	-	1	-	1	-	1	-	1	2	6	8
พรรณานิคม	5	1	-	6	5	1	-	6	12	26	38
เจริญศิลป์	-	1	-	1	-	1	-	1	2	6	8
วานรนิวาส	2	-	1	3	2	-	1	3	6	17	23
สว่างแดนดิน	4	-	2	6	4	-	2	6	12	34	46
อากาศอำนวย	1	1	1	3	1	1	1	3	6	19	25
สองดาว	1	-	-	1	1	-	-	1	2	4	6
นิคมคำนูน	1	-	-	1	1	-	-	1	2	4	6
พังโคน	1	-	1	2	1	-	1	2	4	13	17
บ้านม่วง	1	-	1	2	1	-	1	2	4	13	17
รวม	26	10	9	45	26	10	9	45	90	245	335

ตาราง 10 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดใหญ่พิเศษ				
	สกลราชวิทยานุกูล	2	9	11
(เมืองสกลนคร)	ธาตุนารายณ์วิทยา	2	9	11
	สกลนครพัฒนศึกษา	2	9	11
(สว่างแดนดิน)	สว่างแดนดิน	2	9	11
	เตรียมอุดมศึกษาฯ	2	9	11
(บ้านม่วง)	บ้านม่วงพิทยาคม	2	9	11
(พังโคน)	พังโคนวิทยาคม	2	9	11
(วานรนิวาส)	มัธยมวานรนิวาส	2	9	11
(อากาศอำนวย)	อากาศอำนวยศึกษา	2	9	11
ขนาดใหญ่				
(กุสุมาลย์)	กุสุมาลย์	2	6	8
(กุดบาก)	กุดบากพัฒนาศึกษา	2	6	8
(คำตากล้า)	คำตากล้าราชประชา สงเคราะห์	2	6	8
(โคกศรีสุพรรณ)	ร่มเกล้า	2	6	8
(เต่างอย)	เต่างอยพัฒนศึกษา	2	6	8
(เจริญศิลป์)	เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	2	6	8
(พรรณานิคม)	พรรณาวุฒาจารย์	2	6	8
(วาริชภูมิ)	มัธยมวาริชภูมิ	2	6	8
	ธรรมบวรวิทยา	2	6	8
(อากาศอำนวย)	โพนงามศึกษา	2	6	8

ตาราง 10 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดกลาง				
(กุสุมาลย์)	โพธิ์แสนวิทยา	2	4	6
(คำตากลา)	ศึกษาประชาสามัคคี	2	4	6
(โคกสีวิทยาสรณ์)	โคกสีวิทยาสรณ์	2	4	6
	ดำนม่วงคำพิทยาคม	2	4	6
(นิคมน้ำอุ่น)	นิคมน้ำอุ่นเจริญวิทยา	2	4	6
(บ้านม่วง)	พระเทพญาณวิศิษฐ์ โพธิ์ชัยทองวิทย์	2	4	6
(พรรณานิคม)	บ้านบัวราษฎร์บำรุง	2	4	6
	เทพสวัสดิ์	2	4	6
	ภูริทัตต์วิทยา	2	4	6
	บะฮีวิทยาคม	2	4	6
	ช้างมิ่งพิทยานุกุล	2	4	6
(สว่างแดนดิน)	หนองหลวงศึกษา	2	4	6
	แวงพิทยาคม	2	4	6
	บงเหนือวิทยาคม	2	4	6
(วาริชภูมิ)	วาริชวิทยา	2	4	6
(พังโคน)	ลำปลาหางวิทยา	2	4	6
(อากาศ)	ทาสงครามวิทยา	2	4	6
(เมืองสกลนคร)	ดงมะไฟวิทยา	2	4	6
	ท่าแร่ศึกษา	2	4	6
	เฉลิมพระเกียรติฯ	2	4	6
(วานรนิวาส)	กุศเรือกำพิทยาคาร	2	4	6
	หนองแวงวิทยา	2	4	6

ตาราง 10 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ตัวอย่าง
ขนาดกลาง				
(ภูพาน)	คำเพิ่มพิทยฯ	2	4	6
	ท่านผู้หญิงจันทิมาพิงบารมี	2	4	6
(โพธิ์นาแก)	โพธิ์พิทยาคม	2	4	6
(สองดาว)	สองดาววิทยาคม	2	4	6
รวม		90	245	335

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ การปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล)

1.3 ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน

2.1 โรงเรียนขนาดกลาง

2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ
เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
ประกอบด้วย

1. ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
2. ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี

ดิจิทัล

5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล
6. ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

และเครือข่าย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน
ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร
3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า
(rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนน
ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน / ประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน / ประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน / ประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน / ประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน / ประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง
เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมี ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์

ที่ปรึกษา

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษานำมาแก้ไข

แบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

2.2.4 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความ

ถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content

Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น

ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.2.5.1 อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์
ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2 ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา จำนวน 1 คน
ได้แก่ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

2.2.5.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา
และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่
ดร.ภิญโญ ทองเหลา ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา อำเภอกุดบาก
จังหวัดสกลนคร

2.2.5.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน
ได้แก่ ดร.รุ่งนภา พรหมภักดี ครูโรงเรียนนิคมน้ำอุ่นเจริญวิทยา อำเภอนิคมน้ำอุ่น
จังหวัดสกลนคร

2.2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC

(Index of item objective congruence) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามมีค่า IOC
อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ถือว่าใช้ได้

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ

ไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนนางัวราษฎร์รังสรรค์ โรงเรียนนครพนมวิทยาคม โรงเรียนค้อวิทยาคม โรงเรียนดอนเลี้ยวแดงพิทยาคม โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม โรงเรียนธาตุพนม โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา รวมทั้งสิ้น 50 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป ไว้ให้นำข้อคำถามไปคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) สรุปคุณภาพของแบบสอบถามได้ดังนี้

- 2.2.8.1 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล (X) มีดังนี้
- 1) ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.806 – 0.870 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939
 - 2) ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.731 – 0.817 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.919
 - 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.817 – 0.854 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939
 - 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากร
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.784 – 0.834 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.927
 - 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.757 – 0.869 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.932
 - 6) ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร
และเครือข่ายค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.831 – 0.859 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.942

2.2.8.2 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน (Y) มีดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.692 – 0.857 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน 0.924
 - 2) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.719 – 0.875 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน 0.927
 - 3) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.758 – 0.838 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน 0.926
 - 4) ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.827 – 0.903
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน 0.953
 - 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.813 – 0.901 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน 0.951
- 2.2.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์อีกครั้ง
- 2.2.10 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และใช้เพื่อเก็บข้อมูล
กลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม
ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ โดยชี้แจง
วัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถาม
เสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วน
ผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความ
สมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วได้ทำการพิจารณาตรวจ
แบบสอบถามทั้งหมด เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของข้อมูล
และลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน
ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหาร
งานบุคคล) และครูผู้สอนใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
การแปลความหมายค่าคะแนนของแบบสอบถามปัจจัยการบริหาร
ยุคดิสรัปชัน / ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครสามารถแปลความหมายได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556,
หน้า 120 – 127)

4.51 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน /
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน /
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารยุคดิสรัปชัน/ ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน/ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน/ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน

กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน ใช้สถิติสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลค่าความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าปัจจัยการบริหารยุคิสรูปชั้น กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าปัจจัยการบริหารยุคิสรูปชั้น กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าปัจจัยการบริหารยุคิสรูปชั้น กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าปัจจัยการบริหารยุคิสรูปชั้น กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าปัจจัยปัจจัยการบริหารยุคิสรูปชั้น กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.6 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคิสรูปชั้น กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอนใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ความถี่ (Frequency)

5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล หากผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลด้านใดที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยรวม ผู้วิจัยจะนำปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะวิธีการพัฒนาปัจจัยดังกล่าวแล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. คุณสมบัติและรายชื่อของผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- 1.1 เป็นนักวิชาการในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา
และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่
 - 1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 - 1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 - 1.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 1.2 ผู้บริหารการศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา
และมีประสบการณ์ในงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
- 1.3 ศึกษานิเทศก์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีประสบการณ์
ในงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.สุพร พงษ์สุวรรณ ตำแหน่งผู้อำนวยการ
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา วิทยาลัยการศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
- 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์
ในงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่
 - 1.4.1 นายไพรัตน์ แดนชนบ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส
 - 1.4.2 ดร.ประจักษ์ เข้มไคร ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- 1.4.3 ดร.ภิญโญ ทองเหลา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
 วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา
- 1.5 ครูผู้สอน วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษา
 ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในงานไม่น้อยกว่า
 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

- 1.5.1 นางพรปวีณ์ (วิสาขมาส) (คำสילה)เจริญปริทัศน์
 ตำแหน่งครู วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดสกลนคร
- 1.5.2 นายกฤษฎา ดวงดี ตำแหน่งครู วิทยาลัยนวัตกรรมการ
 ศึกษา โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทางการบริหารยุคดิจิทัลในด้านที่มีอำนาจ
 พยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนโดยรวม มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์
 ผู้ทรงคุณวุฒิ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structural interview)
 เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ 10 ท่านต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา
 (Content Analysis) และการนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่
 จากมากไปน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล
X ₁	แทน	เป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
X ₂	แทน	นักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
X ₃	แทน	มีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์
X ₄	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
X ₅	แทน	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล
X ₆	แทน	นักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย

X_t	แทน ผลรวมของปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน
Y	แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
Y_1	แทน การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
Y_2	แทน การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร
Y_3	แทน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
Y_4	แทน การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ
Y_5	แทน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
Y_t	แทน ผลรวมของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
SS	แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
df	แทน ชั้นแห่งความอิสระ
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
α	แทน ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน
$S.E._2$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน ค่าสมการของตัวแปรเกณฑ์ (ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียน) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ
Z'	แทน ค่าสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียน) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปแบบ มาตรฐาน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 335 ฉบับ โดยจำแนกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 45 ฉบับ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) จำนวน 45 ฉบับ และครูผู้สอน จำนวน 245 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถี่และร้อยละ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา(ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

1.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา(ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล)และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ใช้การวิเคราะห์ค่า F – test ชนิด One – Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ มีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe

1.2.4 สมมติฐานข้อ 4 “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา(ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล)และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ใช้การวิเคราะห์ค่า F – test ชนิด One – Way ANOVA หากพบว่า ค่าเอฟ มีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe

1.2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 “ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา(ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การทดสอบ โดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation)

1.2.6 สมมติฐานข้อที่ 6 “ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา(ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน” ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 45 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน ดังตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง

ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

(n = 335)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	45	13.43
2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล)	45	13.43
3. ครูผู้สอน	245	73.14
รวม	335	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. ขนาดกลาง	156	46.57
2. ขนาดใหญ่	80	23.88
3. ขนาดใหญ่พิเศษ	99	29.55
รวม	335	100.00
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	152	45.47
2. ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	98	29.26
3. มากกว่า 20 ปี	85	25.37
รวม	335	100.00

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 335 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 45 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 13.43 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) จำนวน 45 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 13.43 และครูผู้สอน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 73.14

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 46.57 การปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.88 การปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 99 คิดเป็นร้อยละ 29.55

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 45.47 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.26 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.37

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1.2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลระดับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ผู้วิจัยขอเสนอโดยรวมและรายด้านดังต่อไปนี้

1.2.1.1 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ระดับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครโดยรวม ดังตาราง 12

ตาราง 12 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลโดยรวม

ด้านที่	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.42	0.60	มาก	4
2	ด้านการนำโครงสร้างองค์กรมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง	4.33	0.59	มาก	6

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านที่	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์	4.39	0.56	มาก	5
4	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.45	0.56	มาก	1
5	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล	4.44	0.57	มาก	2
6	ด้านการนำสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย	4.44	0.62	มาก	3
	รวม	4.41	0.51	มาก	

หมายเหตุ: หากปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน
ผู้วิจัยจัดลำดับ โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.45$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล ($\bar{x} = 4.44$, $SD = 0.56$) ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย ($\bar{x} = 4.44$, $SD = 0.57$) ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.42$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ ($\bar{x} = 4.39$) และด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.33$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

1.2.1.2 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน
รายด้าน ดังตาราง 13 – 18

ตาราง 13 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยี
ดิจิทัล

ข้อ	ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์ต่อเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะความรู้ความสามารถด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมืออาชีพ	4.37	0.68	มาก	4
2	การมีภาวะผู้นำในการกระตุ้นการ เปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีและ สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและ นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา	4.35	0.68	มาก	5
3	ความสามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว ทันสมัย ทำให้การบริหารงานมี ประสิทธิภาพของได้ทันตามสถานการณ์ ปัจจุบัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.49	0.66	มาก	1
4	การเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยี อย่างรอบด้านและสนับสนุนบุคลากรให้ใช้ เทคโนโลยีในการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียน การสอน	4.42	0.69	มาก	3

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
5	การพัฒนาทักษะของตนเองทางด้านเทคโนโลยีของตนเอง ให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive) มีความยืดหยุ่น เป็นแบบอย่าง มีคุณธรรมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม และพัฒนาความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ	4.48	0.65	มาก	2
รวม		4.42	0.60	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลระดับชั้น ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้

ความสามารถในการรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว ทันสมัย ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพได้ทันตามสถานการณ์ปัจจุบัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ($\bar{x} = 4.49$)

การพัฒนาทักษะของตนเองทางด้านเทคโนโลยีของตนเอง ให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive) มีความยืดหยุ่นเป็นแบบอย่าง มีคุณธรรมจริยธรรม ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและพัฒนาความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.48$)

และการเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีอย่างรอบด้านและสนับสนุนบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.42$)

ตาราง 14 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ด้านนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	มีการพัฒนาตนเอง ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะความสามารถ เจตคติ หรือพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษานำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนางานและวิชาชีพ	4.39	0.69	มาก	1
2	มีการนำความรู้ ด้านทักษะดิจิทัล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เข้ามามีส่วนช่วยพัฒนาและสร้างสรรค์	4.35	0.68	มาก	2
3	มีการนำความรู้ ด้านทักษะดิจิทัล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เข้ามามีส่วนช่วยพัฒนาและสร้างสรรค์ให้เกิดความแปลกใหม่ให้มีความโดดเด่น มีเอกลักษณ์และมีประสิทธิภาพสูงเกิดผลลัพธ์ ได้อย่างชัดเจน ทันเหตุการณ์นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร	4.32	0.66	มาก	4
4	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.24	0.67	มาก	5
5	มีการสร้างนวัตกรรมการบริหารแบบใหม่จากการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด	4.33	0.68	มาก	3
รวม		4.33	0.59	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ด้านนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้

มีการพัฒนาตนเองริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะความสามารถ เจตคติ หรือพฤติกรรมของบุคลากร ในสถานศึกษา นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนางานและวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.39$) มีการนำความรู้ ด้านทักษะดิจิทัล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เข้ามามีส่วนช่วยพัฒนาและสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.35$) และมีการสร้างนวัตกรรมการบริหารแบบใหม่จากการใช้เทคโนโลยี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด ($\bar{x} = 4.33$)

ตาราง 15 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ด้านมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย และกลยุทธ์

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	มีแผนกลยุทธ์ กำหนดโครงสร้างทิศทางองค์กรและนโยบายการบริหารบุคลากรที่ชัดเจน	4.39	0.65	มาก	3
2	มีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและงบประมาณและการบริการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงกำหนดทิศทางขององค์กร ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้	4.38	0.64	มาก	4
3	มีการวางแผน การบริหารงานที่เหมาะสมก่อนที่จะรวมเอาวิสัยทัศน์เป้าหมาย โอกาส และกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน มีการคิดค้นวิธีการและกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร กระบวนการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ความสามารถ และวัฒนธรรมให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา	4.40	0.62	มาก	2

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง สู่เป้าหมายและกลยุทธ์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
4	มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นศูนย์กลาง หรือการแพร่กระจายของเทคโนโลยี ดิจิทัลเป็นตัวขับเคลื่อน ปรับเปลี่ยน สู่สถานศึกษายุคดิจิทัล	4.35	0.61	มาก	5
5	ส่งเสริมให้มีความทันสมัยและสามารถ บริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมี คุณภาพรอบด้าน	4.44	0.61	มาก	1
รวม		4.39	0.56	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ด้านมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ส่งเสริมให้มีความทันสมัยและสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพรอบด้าน ($\bar{x} = 4.44$) มีการวางแผน การบริหารงานที่เหมาะสมก่อนที่จะรวมเอาวิสัยทัศน์เป้าหมาย โอกาส และกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน มีการคิดค้นวิธีการและกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร กระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ ความสามารถ และวัฒนธรรมให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.40$) และมีแผนกลยุทธ์ กำหนดโครงสร้าง ทิศทางองค์กรและนโยบายการบริหารบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.39$)

ตาราง 16 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากร
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อ	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ส่งเสริม สนับสนุน จูงใจ และชี้แนะให้บุคลากรเกิดการกระตุ้นความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเองและบทบาทการโค้ช เพื่อเสริมพลัง การเรียนรู้และการสร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้	4.48	0.65	มาก	2
2	ส่งเสริมให้บุคลากรอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.60	0.61	มากที่สุด	1
3	มีการพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนให้ครูประจำกลุ่มวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.65	มาก	5
3	มีการพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนให้ครูประจำกลุ่มวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.65	มาก	5
4	ส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัลและสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อการพัฒนาสู่โรงเรียนดิจิทัล	4.42	0.66	มาก	3
5	มีการติดตามผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานบรรลุผลสำเร็จ	4.40	0.62	มาก	4
รวม		4.45	0.57	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลระดับชั้น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ส่งเสริมให้บุคลากรอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.60$) ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 17 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลระดับชั้น ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล

ข้อ	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	มีการปรับกระบวนการคิดและวิธีการปฏิบัติตน เพื่อสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	4.47	0.67	มาก	1
2	มุ่งสร้างพลเมืองดี นำความรู้ด้านการบริหารไปแก้ไขปัญหาสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา และการจัดการศึกษา	4.44	0.65	มาก	4
3	มีการส่งเสริมบรรยากาศในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างแพร่หลาย เป็นที่ยอมรับเชื่อถือได้	4.44	0.64	มาก	3
4	มีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการใช้ภาษาที่ชัดเจนเข้าใจง่าย รับรู้ข่าวสารได้ตรงกัน	4.37	0.61	มาก	5

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร สู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
5	มีการสร้างข้อมูลที่มีคุณค่าเกี่ยวกับกระบวนการ ผู้รับบริการ และการบริการโดยใช้ข้อมูลเพื่อแจ้งเตือนและชี้้นำการตัดสินใจเป็นอย่างดีเป็นขั้นตอนเพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้มีเสถียรภาพ ดำเนินงานราบรื่นสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.63	มาก	2
รวม		4.44	0.56	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มีการปรับกระบวนการคิดและวิธีการปฏิบัติตน เพื่อสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.47$) มีการสร้างข้อมูลที่มีคุณค่าเกี่ยวกับกระบวนการ ผู้รับบริการ และการบริการโดยใช้ข้อมูลเพื่อแจ้งเตือนและชี้้นำการตัดสินใจเป็นอย่างดีเป็นขั้นตอน เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้มีเสถียรภาพ ดำเนินงานราบรื่นสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.63) และมีการส่งเสริมบรรยากาศในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างแพร่หลาย เป็นที่ยอมรับเชื่อถือได้ ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.64)

ตาราง 18 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์
ในองค์กรและเครือข่าย

ข้อ	ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	การมีทักษะในการสร้างความร่วมมือ ด้วยการ การติดต่อและการสื่อสาร ที่รวดเร็วทั่วถึงเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน	4.50	0.64	มาก	1
2	มีความสามารถในการสร้างพฤติกรรม เชิงบวกต่อชุมชนและท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อ สถานศึกษา และกำกับติดตามการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสม	4.44	0.70	มาก	4
3	มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูล สารสนเทศที่มีคุณภาพ ชัดเจน ทันสมัย และดึงดูดความสนใจการ ประชาสัมพันธ์ให้บริการผลงานให้มี คุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น	4.44	0.69	มาก	3
4	มีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียน การสอน โดยการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือระหว่างชุมชน	4.38	0.76	มาก	5
5	เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจ และสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานมากขึ้น	4.45	0.67	มาก	2
รวม		4.44	0.62	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน ด้านการเป็นนักสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ การมีทักษะในการสร้างความร่วมมือด้วยการติดต่อ และการสื่อสารที่ดี รวดเร็ว ท่วงถึงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ($\bar{x} = 4.50$) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจและสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานมากขึ้น ($\bar{x} = 4.45$) และมีช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ ชัดเจน ทันสมัย และดึงดูดความสนใจการประชาสัมพันธ์ให้บริการผลงานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น ($\bar{x} = 4.44$)

ดังนั้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

1.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า

“ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยโดยรวมและรายด้าน ดังต่อไปนี้

1.2.2.1 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) ละครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 19

ตาราง 19 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยรวม

ด้านที่	ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน	ค่าสถิติ		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ	4.59	0.52	มากที่สุด	4
2	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร	4.57	0.51	มากที่สุด	5
3	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.60	0.51	มากที่สุด	3
4	ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	4.64	0.56	มากที่สุด	1
5	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	4.62	0.52	มากที่สุด	2
รวม		4.60	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ ($\bar{x} = 4.64$) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.62$) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.60$) การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ($\bar{x} = 4.59$) และการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ($\bar{x} = 4.57$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

1.2.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 20 – 24

ตาราง 20 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

ข้อ	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการสำรวจ ตรวจสอบข้อมูล สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้ถูกต้อง อย่างสม่ำเสมอ	4.61	0.59	มากที่สุด	2
2	โรงเรียนมีการวางแผนและวิเคราะห์ข้อมูล สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.57	0.59	มากที่สุด	4
3	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผนและ บริหารอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สรรหาบุคลากรมาทดแทนได้ตรงตาม ตรงตามความต้องการตามมาตรฐาน วิชาเอกที่ ก.ค.ศ.กำหนด	4.48	0.65	มาก	5
4	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในสายงานหรือมี วิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.71	0.52	มากที่สุด	1
5	โรงเรียนตรวจสอบการใช้ประโยชน์ของ อัตรากำลังที่มีอยู่กำหนดขนาดกำลังคนที่ เหมาะสมเกลี่ยอัตรากำลังไปปฏิบัติการกิจ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนเพื่อแก้ไขปัญหา การขาดแคลนอัตรากำลังคนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการ	4.58	0.59	มากที่สุด	3
รวม		4.59	0.52	มากที่สุด	

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 4.71$) โรงเรียนมีการสำรวจ ตรวจสอบข้อมูลสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.61$) โรงเรียนตรวจสอบการใช้ประโยชน์ของอัตรากำลังที่มีอยู่ กำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสม เกลี่ยอัตรากำลังไปปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการ ($\bar{x} = 4.58$) โรงเรียนมีการวางแผนและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.57$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร

ข้อ	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการและจำเป็นที่ชัดเจน	4.52	0.63	มากที่สุด	5
2	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และทันต่อเหตุการณ์	4.59	0.56	มากที่สุด	2
3	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาวิชาชีพอย่างเต็มที่เพื่อสร้างนวัตกรรม และตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียน	4.67	0.53	มากที่สุด	1
4	โรงเรียนสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรมีการกำกับติดตาม และรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.54	0.60	มากที่สุด	4

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
5	โรงเรียนมุ่งเน้นให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีทักษะ ที่ทันสมัยก้าวทันโลกอนาคต และยึดมั่นในคุณธรรม	4.58	0.58	มากที่สุด	3
รวม		4.57	0.51	มากที่สุด	

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาวิชาชีพอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างนวัตกรรมและตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.67$) โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและทันต่อเหตุการณ์ ($\bar{x} = 4.59$) และโรงเรียนมุ่งเน้นให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีทักษะ ที่ทันสมัยก้าวทันโลกอนาคตและยึดมั่นในคุณธรรม ($\bar{x} = 4.58$)

ตาราง 22 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีกระบวนการและขั้นตอนการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.67	0.55	มากที่สุด	1
2	โรงเรียนสรรหาบุคลากรได้ทันเวลารวดเร็วและให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และยุติธรรม	4.52	0.59	มากที่สุด	5

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
3	โรงเรียนรวบรวมข้อมูลตำแหน่งบุคลากรที่ขาดแคลนตามวิชาเอกที่จำเป็น โดยคำนึงถึงหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักนำเสนอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการพิจารณา สรรหา คัดเลือก และย้ายบุคลากร	4.55	0.60	มากที่สุด	4
4	โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากร อย่างโปร่งใส	4.64	0.61	มากที่สุด	2
5	โรงเรียนจัดทำทะเบียนคุมบุคลากรทุกตำแหน่ง ตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและรายงานการบรรจุแต่งตั้ง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.60	0.58	มากที่สุด	3
รวม		4.60	0.51	มากที่สุด	

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีกระบวนการและขั้นตอนการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ($\bar{x} = 4.67$) โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากร อย่างโปร่งใส ($\bar{x} = 4.64$) และโรงเรียนจัดทำทะเบียนคุมบุคลากรทุกตำแหน่ง ตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและรายงานการบรรจุแต่งตั้ง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{x} = 4.60$)

ตาราง 23 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

ข้อ	ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรรักษาวินัยและประพฤติตนให้เหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ	4.67	0.55	มากที่สุด	1
2	โรงเรียนกำหนดมาตรการป้องกันการกระทำความผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.60	0.57	มากที่สุด	5
3	โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในการกระทำความผิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.64	0.56	มากที่สุด	3
4	โรงเรียนดำเนินงานสอบสวนข้อเท็จจริงเป็นไปด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส	4.65	0.54	มากที่สุด	2
5	โรงเรียนมีการพิจารณาลงโทษวินัยเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนดมีความยุติธรรม โปร่งใส	4.64	0.57	มากที่สุด	3
รวม		4.64	0.51	มากที่สุด	

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร รักษาวินัยและประพฤติตนให้เหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ($\bar{x} = 4.67$) โรงเรียนดำเนินงานสอบสวนข้อเท็จจริงเป็นไปด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส ($\bar{x} = 4.65$) และโรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการ

สอบสวนข้อเท็จจริงในการดำเนินการกระทำผิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนมีการพิจารณาลงโทษวินัยเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนดมีความยุติธรรม
โปร่งใส ($\bar{x} = 4.64$)

ตาราง 24 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการประเมินผล
การปฏิบัติราชการ

ข้อ	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ค่าสถิติ		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	โรงเรียนกำหนดหลักเกณฑ์การ พิจารณา ประเมินคุณค่าของบุคลากรผ่านการทำงาน ตามมาตรฐานการประเมิน วัตถุประสงค์ การประเมินและสอดคล้องกับความเป็นจริง ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร เป็นลายลักษณ์อักษร	4.64	0.54	มากที่สุด	1
2	โรงเรียนออกแบบเครื่องมือการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประกอบการ พิจารณาความดีความชอบ	4.61	0.56	มากที่สุด	4
3	โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์	4.63	0.58	มากที่สุด	2
4	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	4.58	0.58	มากที่สุด	5
5	โรงเรียนมีกระบวนการติดตามและรายงาน ผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบ	4.62	0.60	มากที่สุด	3
รวม		4.62	0.52	มากที่สุด	

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

3 ลำดับดังนี้ โรงเรียนกำหนดหลักเกณฑ์การ พิจารณาประเมินคุณค่าของบุคลากร ผ่านการทำงานตามมาตรฐานการประเมิน วัตถุประสงค์การประเมิน และสอดคล้อง กับความเป็นจริง ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{x} = 4.64$) โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ($\bar{x} = 4.63$) และโรงเรียนมีกระบวนการ ติดตามและรายงานผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.62$)

1.2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหาร ยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยโดยรวมและรายด้าน ดังต่อไปนี้

1.2.3.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหาร งานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง

ปัจจัยการบริหาร ยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	1.153	2	0.576	1.589	0.206
	ภายในกลุ่ม	120.452	332	0.363		
	รวม	121.605	334			
2. ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	3.403	2	1.701	4.999**	0.007
	ภายในกลุ่ม	113.003	332	0.340		
	รวม	116.405	334			

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร ยุคดิสรัปชัน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อ การเปลี่ยนแปลงสู่ เป้าหมายและกลยุทธ์ (X ₃)	ระหว่างกลุ่ม	3.224	2	1.612	5.257**	0.006
	ภายในกลุ่ม	101.799	332	0.307		
	รวม	105.023	334			
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนา บุคลากรด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล (X ₄)	ระหว่างกลุ่ม	2.462	2	1.231	3.989*	0.019
	ภายในกลุ่ม	102.454	332	0.309		
	รวม	104.916	334			
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรม องค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้านดิจิทัล (X ₅)	ระหว่างกลุ่ม	1.041	2	0.521	1.603	0.203
	ภายในกลุ่ม	107.874	332	0.325		
	รวม	108.915	334			
6. ด้านการเป็นนักสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ ในองค์กรและเครือข่าย (X ₆)	ระหว่างกลุ่ม	0.652	2	0.326	0.836	0.435
	ภายในกลุ่ม	129.436	332	0.390		
	รวม	130.088	334			
โดยรวม (X _i)	ระหว่างกลุ่ม	1.789	2	.894	3.397*	.035
	ภายในกลุ่ม	87.413	332	.263		
	รวม	89.202	334	.576		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการ
เปลี่ยนแปลงและด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
และพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงนำด้านที่มีความแตกต่างกันมาทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffe's Method และ LSD. ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	สถิติที่ใช้ในการทดสอบรายคู่		สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
				ผู้อำนวยการสถานศึกษา ($n_1 = 45$)	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ($n_2 = 45$)	ครูผู้สอน ($n_3 = 245$)
2. ด้านการเป็น นักสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_2)		Scheffe's Method	$\bar{x}$	4.47	4.51	4.27
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		4.47	-	-0.04	0.21
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		4.51	-	-	0.25*
	ครูผู้สอน		4.27	-	-	-
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อ การเปลี่ยนแปลง สู่เป้าหมายและกลยุทธ์ (X_3)		Scheffe's Method	$\bar{x}$	4.53	4.58	4.33
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		4.53	-	-0.05	0.20
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		4.58	-	-	0.24*
	ครูผู้สอน		4.33	-	-	-

ตาราง 26 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร ยุคดิสรัปชัน	สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	สถิติที่ใช้ในการ ทดสอบรายคู่		สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
				ผู้อำนวยการสถานศึกษา ($n_1 = 45$)	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ($n_2 = 45$)	ครูผู้สอน ($n_3 = 245$)
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)		Scheffe's Method	$\bar{x}$	4.58	4.60	4.58
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		4.58	-	-0.02	0.18*
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		4.60	-	-	0.20*
	ครูผู้สอน		4.40	-	-	-
โดยรวม (X_t)		LSD.	$\bar{x}$	4.52	4.54	4.52
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		4.52	-	-0.02	0.15
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		4.54	-	-	0.17*
	ครูผู้สอน		4.37	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม และด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) มากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความคิดเห็น

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) มากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

1.2.3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	1.262	2	0.631	1.741	0.177
	ภายในกลุ่ม	120.343	332	0.362		
	รวม	121.605	334			
2. ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	0.502	2	0.251	0.719	0.488
	ภายในกลุ่ม	115.904	332	0.349		
	รวม	116.405	334			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ (X_3)	ระหว่างกลุ่ม	1.523	2	0.762	2.443	0.088
	ภายในกลุ่ม	103.500	332	0.312		
	รวม	105.023	334			
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	ระหว่างกลุ่ม	1.814	2	0.907	2.921	0.055
	ภายในกลุ่ม	103.101	332	0.311		
	รวม	104.916	334			
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล (X_5)	ระหว่างกลุ่ม	5.028	2	2.514	8.034**	0.000
	ภายในกลุ่ม	103.888	332	0.313		
	รวม	108.915	334	2.514		

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร ยุคดิสรัปชั้น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. ด้านการเป็นนักสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และเครือข่าย (X ₆)	ระหว่างกลุ่ม	4.216	2	2.108	5.560**	0.004
	ภายในกลุ่ม	125.872	332	0.379		
	รวม	130.088	334			
โดยรวม (X _t)	ระหว่างกลุ่ม	1.926	2	0.963	3.663*	0.027
	ภายในกลุ่ม	87.276	332	0.263		
	รวม	89.202	334			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชั้น จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัลและด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe's Method และ LSD. ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน
เป็นรายคู่

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ขนาดโรงเรียน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบรายคู่		ขนาดโรงเรียน		
				กลาง ($n_1 = 156$)	ใหญ่ ($n_2 = 80$)	ใหญ่พิเศษ ($n_3 = 99$)
5. ด้านการวางวัฒนธรรมองค์กร สู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล (X_5)		Scheffe's Method	$\bar{x}$	4.35	4.43	4.63
	กลาง		4.35	-	-0.08	-0.29*
	ใหญ่		4.43	-	-	-0.20
	ใหญ่พิเศษ		4.63	-	-	-
6. ด้านการเป็นนักสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และเครือข่าย (X_6)		Scheffe's Method	$\bar{x}$	4.33	4.45	4.60
	กลาง		4.33	-	-0.12	- 0.26*
	ใหญ่		4.45	-	-	-0.14
	ใหญ่พิเศษ		4.60	-	-	-
โดยรวม (X_t)		LSD.	$\bar{x}$	4.35	4.40	4.52
	กลาง		4.35	-	-0.05	-0.18*
	ใหญ่		4.40	-	-	-0.13
	ใหญ่พิเศษ		4.52	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมและด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และเครือข่ายของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการ

บริหารงานบุคคล) และครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

1.2.3.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้อำนวยการสถานศึกษา(ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₁)	ระหว่างกลุ่ม	.364	2	0.182	0.498	.608
	ภายในกลุ่ม	121.241	332	0.365		
	รวม	121.605	334			
2. ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X ₂)	ระหว่างกลุ่ม	0.389	2	0.195	0.557	0.573
	ภายในกลุ่ม	116.016	332	0.349		
	รวม	116.405	334			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ (X ₃)	ระหว่างกลุ่ม	1.472	2	0.736	2.359	0.096
	ภายในกลุ่ม	103.551	332	0.312		
	รวม	105.023	334			
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X ₄)	ระหว่างกลุ่ม	0.408	2	0.204	0.624	0.537
	ภายในกลุ่ม	108.508	332	0.327		
	รวม	108.915	334			
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล (X ₅)	ระหว่างกลุ่ม	0.085	2	0.042	0.108	0.898
	ภายในกลุ่ม	130.003	332	0.392		
	รวม	130.088	334			
6. ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X ₆)	ระหว่างกลุ่ม	0.852	2	0.426	1.359	0.258
	ภายในกลุ่ม	104.064	332	0.313		
	รวม	104.916	334			

ตาราง 29 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน (X_i)	ระหว่างกลุ่ม	0.071	2	0.035	0.132	0.877
	ภายในกลุ่ม	89.131	332	0.268		
	รวม	89.202	334	0.182		

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ผลการวิจัยจึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในส่วนของการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของการจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.2.4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ผู้วิจัยจึงนำด้านที่มีความแตกต่างกันมาทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffe's Method ดังนี้

1.2.4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหาร งานบุคคลของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	3.738	2	1.869	7.242**	0.001
	ภายในกลุ่ม	85.690	332	0.258		
	รวม	89.428	334			
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริม บุคลากร (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	2.527	2	1.263	4.934**	0.008
	ภายในกลุ่ม	85.002	332	0.256		
	รวม	87.529	334			
3. ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	4.521	2	2.261	8.847**	0.000
	ภายในกลุ่ม	84.834	332	0.256		
	รวม	89.356	334			
4. ด้านการดำเนินงานวินัย ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	4.143	2	2.072	8.142**	0.000
	ภายในกลุ่ม	84.472	332	0.254		
	รวม	88.615	334			
5. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติราชการ (Y ₅)	ระหว่างกลุ่ม	4.349	2	2.175	8.282**	0.000
	ภายในกลุ่ม	87.176	332	0.263		
	รวม	91.525	334			
โดยรวม (Y _T)	ระหว่างกลุ่ม	3.813	2	1.907	9.328**	0.000
	ภายในกลุ่ม	67.857	332	0.204		
	รวม	71.670	334			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe's Method ดังตาราง 31

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่

ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียน	สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	สถิติที่ใช้ในการทดสอบรายคู่		สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
				ผู้อำนวยการสถานศึกษา (n ₁ = 45)	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (n ₂ = 45)	ครูผู้สอน (n ₃ = 245)
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ (Y ₁)		Scheffe's Method	$\bar{x}$	4.82	4.69	4.53
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		4.82	-	0.12	0.29*
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		4.69	-	-	0.16
	ครูผู้สอน		4.53	-	-	-
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริม บุคลากร (Y ₂)		Scheffe's Method	$\bar{x}$	4.75	4.67	4.52
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		4.75	-	0.07	0.23*
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		4.67	-	-	0.15
	ครูผู้สอน		4.52	-	-	-
3. ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง (Y ₃)		Scheffe's Method	$\bar{x}$	4.84	4.71	4.52
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		4.84	-	0.13	0.31*
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		4.71	-	-	0.19
	ครูผู้สอน		4.52	-	-	-

ตาราง 31 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียน	สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	สถิติที่ใช้ในการทดสอบรายคู่		สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
				ผู้อำนวยการสถานศึกษา (n ₁ = 45)	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (n ₂ = 45)	ครูผู้สอน (n ₃ = 245)
4. ด้านการดำเนินงานวินัย ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พนักงาน ราชการ และลูกจ้างประจำ (Y ₄)		Scheffe's Method	$\bar{x}$	4.87	4.77	4.58
	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		4.87	-	0.10	0.29*
	รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา		4.77	-	-	0.19
	ครูผู้สอน		4.58	-	-	-
5. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ (Y ₅)		Scheffe's Method	$\bar{x}$	4.85	4.75	4.55
	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		4.85	-	0.09	0.30*
	รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา		4.75	-	-	0.20*
	ครูผู้สอน		4.55	-	-	-
โดยรวม (Y _t)		Scheffe's Method	$\bar{x}$	4.82	4.72	4.54
	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		4.82	-	0.10	0.28*
	รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา		4.72	-	-	0.18*
	ครูผู้สอน		4.54	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม และด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) มากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ด้านการพัฒนา และส่งเสริมบุคลากรการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ของผู้อำนวยการสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

1.2.4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 40

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	.954	2	.477	1.790	0.169
	ภายในกลุ่ม	88.474	332	0.266		
	รวม	89.428	334			
2. ด้านการพัฒนาและ ส่งเสริมบุคลากร (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	2.356	2	1.178	4.592**	0.011
	ภายในกลุ่ม	85.173	332	0.257		
	รวม	87.529	334			
3. ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	1.917	2	0.959	3.640*	0.027
	ภายในกลุ่ม	87.439	332	0.263		
	รวม	89.356	334			

ตาราง 32 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคล ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านการดำเนินงานวินัย ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พนักงาน ราชการ และ ลูกจ้างประจำ (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	2.678	2	1.339	5.173**	0.006
	ภายในกลุ่ม	85.937	332	0.259		
	รวม	88.615	334			
5. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ (Y ₅)	ระหว่างกลุ่ม	2.476	2	1.238	4.616**	0.011
	ภายในกลุ่ม	89.049	332	0.268		
	รวม	91.525	334			
โดยรวม (Y _t)	ระหว่างกลุ่ม	1.919	2	0.960	4.567**	0.011
	ภายในกลุ่ม	69.751	332	0.210		
	รวม	71.670	334	0.477		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe's Method และ LSD. ดังตาราง 33

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบรายคู่		ขนาดโรงเรียน		
				กลาง ($n_1 = 156$)	ใหญ่ ($n_2 = 80$)	ใหญ่พิเศษ ($n_3 = 99$)
1. ด้านการพัฒนาและส่งเสริม บุคลากร (Y_2)		Scheffe's Method	$\bar{x}$	4.49	4.61	4.68
	กลาง		4.49	-	-0.13	-0.19*
	ใหญ่		4.61	-	-	-0.06
	ใหญ่พิเศษ		4.68	-	-	-
2. ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง (Y_3)		Scheffe's Method	$\bar{x}$	4.51	4.67	4.67
	กลาง		4.51	-	-0.15*	-0.15*
	ใหญ่		4.67	-	-	0.00
	ใหญ่พิเศษ		4.67	-	-	-
3. ด้านการดำเนินงานวินัย ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ (Y_4)		Scheffe's Method	$\bar{x}$	4.55	4.73	4.72
	กลาง		4.55	-	-0.19*	-0.17*
	ใหญ่		4.73	-	-	0.01
	ใหญ่พิเศษ		4.72	-	-	-
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ (Y_5)		Scheffe's Method	$\bar{x}$	4.53	4.74	4.65
	กลาง		4.53	-	-0.21*	-0.12
	ใหญ่		4.74	-	-	0.09
	ใหญ่พิเศษ		4.65	-	-	-
โดยรวม (Y_t)		Scheffe's Method	$\bar{x}$	4.52	4.67	4.68
	กลาง		4.52	-	-0.15	-0.15*
	ใหญ่		4.67	-	-	0.00
	ใหญ่พิเศษ		4.68	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมและด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา(ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มากกว่าผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา(ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความคิดเห็นด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มากกว่าผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

1.2.4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ดังตาราง 34

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตาม
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการบริหาร ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง กำหนด ตำแหน่งและวิทยฐานะ (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	.277	2	0.138	0.515	0.598
	ภายในกลุ่ม	89.151	332	0.269		
	รวม	89.428	334			
2. ด้านการพัฒนาและ ส่งเสริมบุคลากร (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	.181	2	0.090	0.344	0.709
	ภายในกลุ่ม	87.348	332	0.263		
	รวม	87.529	334			
3. ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	.729	2	0.364	1.365	0.257
	ภายในกลุ่ม	88.627	332	0.267		
	รวม	89.356	334			
4. ด้านการดำเนินงานวินัย ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พนักงาน ราชการ และลูกจ้างประจำ (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	.318	2	0.159	0.597	0.551
	ภายในกลุ่ม	88.297	332	0.266		
	รวม	88.615	334			
5. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติราชการ (Y ₅)	ระหว่างกลุ่ม	.388	2	0.194	0.707	0.494
	ภายในกลุ่ม	91.137	332	0.275		
	รวม	91.525	334			
โดยรวม (Y _t)	ระหว่างกลุ่ม	.328	2	0.164	0.764	0.467
	ภายในกลุ่ม	71.342	332	0.215		
	รวม	71.670	334			

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ
โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
ดังนั้น จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงาน
บุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความ

ความเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ผลการวิจัยจึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในส่วนของการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในส่วนของการจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารยุคดิสรูปชั้น กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รongผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 35

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตัวแปร	X _t	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆
X _t														
X ₁	.848**													
X ₂	.887**	.842**												
X ₃	.892**	.640**	.774**											
X ₄	.903**	.632**	.738**	.889**										
X ₅	.902**	.653**	.682**	.777**	.840**									
X ₆	.871**	.708**	.667**	.676**	.714**	.836**								
Y _t	.640**	.564**	.522**	.520**	.562**	.591**	.626**							
Y ₁	.645**	.564**	.517**	.525**	.551**	.586**	.665**	.856**						
Y ₂	.676**	.570**	.520**	.573**	.595**	.649**	.672**	.886**	.778**					
Y ₃	.531**	.484**	.438**	.429**	.444**	.478**	.535**	.939**	.752**	.812**				
Y ₄	.506**	.438**	.431**	.410**	.468**	.479**	.456**	.900**	.643**	.695**	.826**			
Y ₅	.510**	.473**	.434**	.394**	.460**	.458**	.479**	.900**	.661**	.686**	.815**	.865**		

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.640$)

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล

กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม (Y_t)

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)	0.564**	ปานกลาง
ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.522**	ปานกลาง
ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ (X_3)	0.520**	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	0.562**	ปานกลาง
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล (X_5)	0.591**	ปานกลาง
ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6)	0.626**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.640**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.640$) เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ดังตาราง 37 - 41

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล

กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ (Y_1)

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)	0.564**	ปานกลาง
ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.517**	ปานกลาง
ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ (X_3)	0.525**	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	0.551**	ปานกลาง
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล (X_5)	0.586**	ปานกลาง
ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6)	0.665**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.645**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.645$) เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r_{xy} = 0.665$) ส่วนด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r_{xy} = 0.517$)

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร (Y_2)

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)	0.570**	ปานกลาง
ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.520**	ปานกลาง
ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ (X_3)	0.573**	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	0.595**	ปานกลาง
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล (X_5)	0.649**	ปานกลาง
ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6)	0.672**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.676**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.676$) เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r_{xy} = 0.672$) ส่วนด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r_{xy} = 0.520$)

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_3)

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)	0.484**	ปานกลาง
ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.438**	ปานกลาง
ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ (X_3)	0.429**	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	0.444**	ปานกลาง
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล (X_5)	0.478**	ปานกลาง
ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6)	0.535**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.531**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.531$) เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r_{xy} = 0.535$) ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r_{xy} = 0.429$)

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ (Y_4)

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)	0.438**	ปานกลาง
ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.431**	ปานกลาง
ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ (X_3)	0.410**	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	0.468**	ปานกลาง
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล (X_5)	0.479**	ปานกลาง
ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6)	0.456**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.506**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ (Y_4) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.509$) เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r_{xy} = 0.456$) ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r_{xy} = 0.410$)

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Y_5)

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Y_5)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)	0.473**	ปานกลาง
ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.434**	ปานกลาง
ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ (X_3)	0.394**	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	0.460**	ปานกลาง
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล (X_5)	0.458**	ปานกลาง
ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6)	0.479**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.510**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคดิสรูปชั้น กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนครด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Y_5) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.507$) เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารยุคดิสรูปชั้นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r_{xy} = 0.479$) ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r_{xy} = 0.394$)

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารยุคดิสรูปชั้น กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ”

1.2.6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารยุคดิสรูปชั้น อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 42

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ด้านการเป็นนักสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ใน องค์กรและเครือข่าย (X_6)	.626	.392	.391	.265	.050	.357	5.336**	.000
ด้านการเป็นผู้นำที่มี สมรรถนะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล (X_1)	.649	.422	.418	.150	.046	.196	3.235**	.001
ด้านการสร้างแรง บันดาลใจและพัฒนา บุคลากรด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล (X_4)	.661	.437	.432	.152	.050	.184	3.015**	.003

$$a = 2.090 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.34913$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ที่นำมาวิเคราะห์
จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน
บุคคลของโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นนักสื่อสาร
สร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6) ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้าน
เทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) และการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี
ดิจิทัล (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้าง
ความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์
เท่ากับ 0.357 รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)
มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.196 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
และพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์
เท่ากับ 0.184 ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ปัจจัยการบริหาร

ยุคติสรูปชั้นได้ร้อยละ 43.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.34913

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.090 + 0.265(X_6) + 0.150(X_1) + 0.152(X_4)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Yt}' = 0.357(Z_6) + 0.196(Z_1) + 0.184(Z_4)$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคติสรูปชั้นที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการวางแผน อัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6)	.665	.442	.440	.441	.047	.532	9.314**	.000
ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)	.678	.460	.456	.160	.049	.187	3.272**	.001

$$a = 1.924 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.38153$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคติสรูปชั้นที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ (Y_1) ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6) ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้าง
ความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์
เท่ากับ 0.532 รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)
มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.187 ตามลำดับ โดยสามารถรวมกัน
พยากรณ์ ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลได้ร้อยละ 45.60 และมีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.38153

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 1.924 + .441(X_6) + .160(X_1)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Z_{Y_t'} = .532(Z_6) + .187(Z_1)$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่สามารถ
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและ
ส่งเสริมบุคลากร (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ด้านการเป็นนักสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ใน องค์กรและเครือข่าย (X_6)	.672	.452	.451	.356	.052	.434	6.800**	.000
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	.692	.479	.476	.181	.053	.198	3.412**	.001
ด้านการเป็นผู้นำที่มี สมรรถนะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล (X_1)	.698	.488	.483	.116	.049	.137	2.379**	.018

$$a = 1.674 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm .36805$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร (Y_2) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) และด้านการ เป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.434 รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากร ด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.198 และ ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ พยากรณ์ เท่ากับ 0.137 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ได้ร้อยละ 48.34 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ การพยากรณ์เท่ากับ ± 0.36805

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 1.674 + .356(X_6) + .181(X_4) + .116(X_1)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_t' = .434(Z_6) + .198(Z_4) + .137(Z_1)$$

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่สามารถ
พยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการสรรหา
และบรรจุแต่งตั้ง (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ด้านการเป็นนักสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ใน องค์กรและเครือข่าย (X_6)	.535	.287	.285	.320	.054	.386	5.976**	.000
ด้านการเป็นผู้นำ ที่มีสมรรถนะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)	.556	.309	.305	.180	.055	.210	3.254**	.001

$$a = .2.377 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm .43133$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน
6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_3) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ได้แก่ ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6) และด้านการ
เป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้าง
ความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์
เท่ากับ .386 รองลงมา คือ ด้านเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)
ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .210 ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกัน
พยากรณ์ ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลได้ร้อยละ 30.50 และมีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.43133

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.377 + .320(X_6) + .180(X_1)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$ZYt' = .386(Z_6) + .210(Z_1)$$

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร สู่ความเป็นเลิศ ด้านดิจิทัล (X_5)	.479	.230	.227	.304	.056	.337	5.396**	.000
ด้านการเป็นผู้นำ ที่มีสมรรถนะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)	.507	.257	.252	.186	.053	.217	3.480**	.001

$$a = 2.467 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.44544$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (Y_4) ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล (X_5) และด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.337 รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.217 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ได้รับคะแนนเฉลี่ย 25.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.44344

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.467 + .304(X_5) + .186(X_1)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_t' = .337(Z_5) + .217(Z_1)$$

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)	.515	.265	.261	.194	.059	.223	3.265**	.001
ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6)	.479	.229	.227	.159	.063	.190	2.509*	.013
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	.530	.281	.274	.171	.064	.183	2.664**	.008

$$a = 2.294 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.44596$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Y_5) ได้โดยมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) และ มีด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.223 รองลงมา คือ ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ ในองค์กรและเครือข่าย (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.190 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) และ 0.183 ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ได้รับร้อยละ 22.94 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.44596

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.294 + 0.194(X_1) + 0.159(X_6) + 0.171(X_4)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_t' = 0.223(Z_1) + 0.190(Z_6) + 0.183(Z_4)$$

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน”

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และเครือข่าย (X_6) ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) จากนั้นผู้วิจัยนำด้านดังกล่าวไปทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนา ด้านนั้น

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังตาราง 48

ตาราง 48 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนำไปหาแนวทางการพัฒนา

ตัวแปรพยากรณ์ (X)	ตัวแปรเกณฑ์ (Y) ประสิทธิผลการบริหาร งานบุคคลของโรงเรียน
1. ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1)	✓
2. ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_2)	x
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย และกลยุทธ์ (X_3)	x
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)	✓
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้านดิจิทัล (X_5)	x
6. ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และเครือข่าย (X_6)	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ x หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 48 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้

แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยนำปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล จำนวน 3 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาสังเคราะห์ข้อเสนอแนะสรุปและนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ดังคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ต้องปรับตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เช่น การประชุมออนไลน์หรือการใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ จะช่วยให้ข้อมูลและความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนได้ทันทีและสะดวกสบายมากขึ้น สร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยผ่านการเปิดช่องทางให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและร่วมกิจกรรมในโรงเรียน...”

(กฤษฎา ดวงดีลี, สัมภาษณ์, 2 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจตรงกัน เป็นไปตามเป้าหมาย และหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน สร้างความสัมพันธ์และทีมที่ดีต่อองค์กร ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องสื่อสารในเชิงบวก เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน อีกทั้ง ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะสื่อสารอย่างตรงประเด็น และควรใช้การสื่อสาร 2 ทางหรือหลายทาง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารที่ดีในองค์กร...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สื่อสารให้ชัดเจน สร้างความผูกพันและบรรยากาศที่ดี เพื่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถ มีความเป็น กัลยาณมิตร และสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ก่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุข...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรและเป็นมิตรไมตรี ฟื้นฟูกับเครือข่ายด้านการศึกษา เพื่อให้เกิดการร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย...”

(ไพรัตน์ แดนชนบ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องหมั่นศึกษา หาความรู้ให้กับตนเอง เพื่อสร้าง องค์กรที่ทันสมัย เพิ่มองค์ความรู้ที่จะนำไปสื่อสาร ถ่ายทอดให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ที่ถูกต้อง รับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นอย่างรอบด้าน เพื่อร่วมสร้างสถานศึกษา ที่พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล...”

(ประจักษ์ เข้มไคร, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...สร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างครูและผู้บริหาร สถานศึกษาเปิดช่องทางให้ครูสามารถร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมกิจกรรม ในโรงเรียน สร้างเครือข่ายให้เข้ามามีบทบาท เพื่อช่วยผลักดันให้โรงเรียนพัฒนาสู่องค์กร ที่ทันสมัย...”

(พรปวีณ์ เจริญปริทัศน์, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมและองค์กรต่าง ๆ ภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างความร่วมมือการบริหารสถานศึกษา รูปแบบใหม่ ๆ ให้ทันสมัยมากขึ้น ออกแบบหลักสูตรหรือ รูปแบบการเรียนการสอน พร้อมปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลดิสรบชั้นมากยิ่งขึ้น...”

(บุญธรรม อ้วนกันยา, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีความชัดเจน ชัดเคลื่อนงานให้เป็นไปตาม นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ให้สำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร และภาคเครือข่ายร่วมกันให้มี
ประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้การนิเทศการจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพตามไปด้วย...”

(สุรพร พงษ์สุวรรณ, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารจะต้องพัฒนาองค์กร และเครือข่ายให้เข้มแข็ง สื่อสาร
เพื่อสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือทางการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้สถานศึกษา
ยกระดับและพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณภาพ...”

(ภิญญา ทองเหลา, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2568)

ตาราง 49 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์
ในองค์กรและเครือข่าย

ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางพัฒนา	กฤษฎา ดวงดี	สาธิต บุญใบ	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	โชติภา ภาวะบุตร	ไพรัตน์ แดนชนบ	ประจักษ์ เข้มไคร	พรวิทย์ เจริญปรีดิษฐ์	บุญธรรม วัฒนกันยา	สุรพร พงษ์สุวรรณ	ภิญญา ทองเหลา	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ดิจิทัลมีระดับขั้นมีการกำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างถูกต้องเหมาะสม	✓				✓	✓			✓		4	40
2. ผู้บริหารควรแสดงบทบาท และความรับผิดชอบในการ สร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาให้มี จำนวน ปริมาณ และคุณภาพ เหมาะสมกับการบริหาร จัดการในยุค Disruptive Era	✓					✓	✓	✓			4	40

ตาราง 49 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางพัฒนา	กฤษฎา ดวงดีลี	สายันต์ บุญใบ	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	ไชยา ภาวะบุตร	ไพรัตน์ แดนชนบ	ประจักษ์ เต็มไคร	พรปรีดิ์ เจริญปรีดิษฐ์	บุญธรรม อ้วนกันยา	สุพร พงษ์สุวรรณ	ภิญญา ทองเหลา	ความถี่	ร้อยละ
3. การประชาสัมพันธ์ แนวปฏิบัติสำหรับบุคลากร ในสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองชุมชน และท้องถิ่น ในสถานการณ์การ เปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน	✓				✓			✓	✓	✓	5	50
4. การบริการด้านข้อมูลรับ ฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็น จากนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น อย่างรอบด้าน	✓				✓	✓		✓	✓	✓	6	60
5. สร้างเครือข่ายความ ร่วมมือระหว่างชุมชน องค์กร ทั้งในชุมชนและระหว่าง ประเทศ การเปิดโอกาส ให้มีส่วนร่วมได้ส่วนเสียมีส่วน ร่วมในการบริหารสถานศึกษา สร้างความผูกพันและ บรรยากาศที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	8	80

จากตาราง 49 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร
ยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากความถี่มากที่สุด
3 ลำดับแรก สรุปแนวทางได้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

2. ผู้บริหารต้องสร้างองค์กรที่ทันสมัย เพิ่มองค์ความรู้ที่จะนำไปสื่อสารถ่ายทอดให้กับบุคลากรในสถานศึกษาที่ถูกต้อง รับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นอย่างรอบคอบ

3. ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สื่อสารงาน การประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจนตรงประเด็น สร้างความผูกพันและบรรยากาศที่ดีในองค์กร

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ด้านเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีช่วยในการบริหารให้การทำงานมีความโปร่งใส และลดอุปสรรคในการตัดสินใจหรือการสื่อสารที่เกิดจากช่องว่างของข้อมูล การฝึกอบรมและการส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะดิจิทัลก็เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ผู้นำสามารถนำไปใช้เพื่อยกระดับการทำงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว...”

(กฤษฎา ดวงดีลี, สัมภาษณ์, 2 มกราคม 2568)

“...การติดตามนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด และการบริหารใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา กำหนดกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้จัดตั้งแหล่งเรียนรู้และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารควรใฝ่รู้ ศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร มีวิสัยทัศน์ และกำหนดนโยบายของสถานศึกษาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน อีกทั้ง

ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีผ่านกระบวนการ PLC เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างทีมที่มีคุณภาพและหมั่นพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่เสมอ เกิดการรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้นได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีดิจิทัล หมั่นเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้เชี่ยวชาญ และมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา...”

(ไพรัตน์ แคนชนบ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำด้านดิจิทัล มีความรู้ ความสามารถ ที่พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว โดยไม่กระทบต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในยุคปัจจุบัน...”

(ประจักษ์ เข้มไคร, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะปรับตัว โดยสนับสนุนให้นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(พรปวีณ์ เจริญปรีดิรัชต์, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเกิดประโยชน์ ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เช่น อุปกรณ์พกพาที่สามารถใช้งานได้ทุกสถานที่ทั้งหลาย Smart Phones, Tablet PC และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ที่มีความสามารถเข้าถึง อย่างอิสระเพื่อการใช้งานแบบเคลื่อนที่ได้ รวมถึงการใช้ Social Network ไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถที่จะเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสม และผู้บริหารต้องส่งเสริม สนับสนุน

การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการส่งเสริม
การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(บุญธรรม อ้วนกันยา, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2568)

“...การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้สถานศึกษา
บริหารจัดการงานด้านบริหารงานบุคคลที่เปลี่ยนไปจากเดิมด้วย หากผู้บริหารได้เรียนรู้ถึง
วิธีการ เพิ่มเติมองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ จะช่วยขับเคลื่อนงานด้านการบริหารงานบุคคล
ได้เป็นอย่างดี...”

(สุรพร พงษ์สุวรรณ, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง ผ่านการฝึกอบรมอยู่เสมอ
สร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผ่านการเรียนรู้กับครูในสถานศึกษา อีกทั้ง ผู้บริหาร
ต้องมีความรู้เข้าใจในโครงสร้าง หรือเทคนิคในการบริหารงาน โดยพัฒนาสมรรถนะ
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของตนเองไปพร้อมกับการพัฒนาครูในสถานศึกษาร่วมด้วย
เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพและการยกระดับของสถานศึกษาในอนาคต...”

(ภิญญา ทองเหลา, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2568)

ตาราง 50 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยี
ดิจิทัล

ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางพัฒนา	กฤษฎา ดวงดี	สาธิต บุญใบ	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	ไชยา ภาวะบุตร	ไพรัตน์ แดงชนบ	ประจักษ์ เต็มไคร	พรภิณ เจริญศิริชัย	บุญธรรม กวนกันยา	สุพร พงษ์สุวรรณ	ภิญญา ทองเหลา	ความถี่	ร้อยละ
1. มีประสบการณ์ทางการ บริหารการศึกษาพัฒนา สถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ของโลกวินัย ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความ ศรัทธาในวิชาชีพ	✓					<			✓	✓	4	40
2. มีการพัฒนาตนเองให้มี ความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในด้านการ บริหารทั่วไป	✓	✓			✓	✓			✓	✓	6	60
3. ผู้นำที่สามารถมองเห็น ปัญหา สามารถวางแผน ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการกำหนด	✓	✓	✓	✓					✓	✓	6	60
4. ผู้นำเชิงเทคโนโลยีส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นำเทคโนโลยีมาบูรณาการ ใช้ในการจัดการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	8	90

ตาราง 50 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางพัฒนา	กฤษฎา ดวงดีลี	สายันต์ บุญใบ	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	ไชยา ภาวะบุตร	ไพรัตน์ แดนชนบ	ประจักษ์ เต็มไคร	พรปวิณ เจริญปรีดิษฐ์	บุญธรรม อวณกันยา	สุพร พงษ์สุวรรณ	วิญญู ทองหลา	ความถี่	ร้อยละ
5. การปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลให้รู้ทันความเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	90
6. ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90

จากตาราง 50 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากความถี่มากที่สุด 3 ลำดับแรก สรุปแนวทางได้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี
2. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม และสร้างสรรค์ รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี
3. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษา

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ศรีสะเกษศรีนคร

ดั่งคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถทำได้โดยการ
จัดการฝึกอบรมและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การสอน
การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน เช่น ระบบการเรียนออนไลน์ (LMS),
โปรแกรมสร้างสื่อการสอน, หรือแพลตฟอร์มการสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียน
การให้โอกาสครูได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จะช่วยเพิ่มทักษะและความมั่นใจ
ในการนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการสอนจริงในห้องเรียน...”

(กฤษฎา ดวงดีลี, สัมภาษณ์, 2 มกราคม 2568)

“...ส่งเสริมการพัฒนาให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารควรมีการระดมทรัพยากร เพื่อจัดหาแหล่งเงินทุน
สนับสนุนอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ใช้สนับสนุนการจัดการเรียน
การสอน เพื่อเอื้อต่อการทำงานด้านเทคโนโลยี เปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหาร
สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างเครือข่ายในการทำงาน โดยสถานศึกษานั้น
ควรสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเริ่มจากระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ จนถึงกลุ่มงานต่าง ๆ
ในสถานศึกษา มีการกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มากขึ้น
ผลลัพธ์ ที่ตามมา คือ การประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น การได้รับ
ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรมีความสุข ยกระดับคุณภาพชีวิต อีกทั้ง ส่งเสริมให้มี
อุปกรณ์ อินเทอร์เน็ตใช้ในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ จะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการ
ทำงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องสร้างทักษะและมีความสามารถในการสรรหา
งบประมาณ วัสดุ เครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถ
ในการแข่งขันขององค์กร การพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จะช่วยให้ส่งเสริม
การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น...”

(ไพรัตน์ แดนชนบ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับ
เทคโนโลยีดิจิทัลภายในองค์กร จะช่วยให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัว
ได้ดีขึ้น เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น...”

(ประจักษ์ เข้มไคร, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...การฝึกอบรมและการพัฒนาเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร การมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จะช่วย
กระตุ้น ให้มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน...”

(พรปวีณ์ เจริญปรีดิรัชต์, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานบุคคล การจัดเก็บ
ข้อมูลพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่น สะดวก รวดเร็ว
และโปร่งใสลดความผิดพลาดในการตัดสินใจของผู้บริหาร เกิดความมั่นใจ
ในการปฏิบัติงานมากขึ้น...”

(บุญธรรม อ้วนกันยา, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2568)

“...การพัฒนา ปรับปรุงระบบการทำงานที่ทันสมัย ทำให้การ
บริหารจัดการบุคลากรสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นสามารถตอบสนองต่อความ
ต้องการขององค์กรในยุคดิจิทัลได้ดี ทำให้บุคลากรมีแรงผลักดัน กระตือรือร้น
เกิดแรงบันดาลใจการทำงานเพิ่มมากขึ้น...”

(สุรพร พงษ์สุวรรณ, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2568)

“...พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยการสร้างแรงบันดาลใจ
สิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างแรงบันดาลใจเกิดจากความจริงที่ปรากฏ การลงมือปฏิบัติ
เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ตั้งใจเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล

ตาราง 51 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทางพัฒนา	กฤษฎา ดวงดี	สายันต์ บุญใบ	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	ไชยา ภาวะบุตร	ไพรัตน์ แดนชนบ	ประจักษ์ เต็มไคร	พรปวิณ เจริญปรีดิษฐ์	บุญธรรม อวณัณยา	สุพร พงษ์สุวรรณ	ภิญญา ทองเหลา	ความถี่	ร้อยละ
5. ส่งเสริม สนับสนุน จูงใจ และให้กำลังใจ กระตุ้นความ เชื่อมมั่นและความภาคภูมิใจ ในตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

จากตาราง 51 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากความถี่มากที่สุด 3 ลำดับแรก สรุปแนวทางได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
2. ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
3. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากรในสถานศึกษา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนครสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบ

ด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง
ขนาดโรงเรียน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลระดับชั้น
กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
สถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล)
และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
สถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล)
และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลระดับชั้น
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลระดับชั้น ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
สถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล)
และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหาร
งานบุคคล) และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลระดับชั้น ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
สถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล)
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหาร

งานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 2,281 คน จากทั้งหมดสถานศึกษา 45 แห่ง จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,145 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน แต่ในงานวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน จาก 45 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 45 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 245 คน การสุ่มครั้งนี้ ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล 6) ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 2) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร 3) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามวิธีของเรนซิสไลเคิร์ต (Rensis Likert's Method)

4.ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในอุดมศึกษา จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 1 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงทั้งด้านโครงสร้างและด้านเนื้อหา ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม ด้านการใช้ภาษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไป (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพม จำนวน 50 ชุด แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.731 – 0.870 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959 และแบบสอบถามประสิทธิผล

การบริหารงานบุคคลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.692 – 0.903 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยัง ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 335 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการส่ง – รับผิดชอบแบบสอบถาม ด้วยตนเองทางไปรษณีย์และแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน กับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร โดยจำแนกตามความมุ่งหมายและสมมุติฐานของการวิจัย สมมุติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) สมมุติฐานข้อที่ 3 และ 4 ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และทำการ ทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe's Method และ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ ตามความเหมาะสม สมมุติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสมมุติฐานข้อที่ 6 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน กับ ประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผลดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ได้ดังนี้ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการเป็นนักร้องสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ และด้านนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ และด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร

3. การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงและด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัลและด้านการเป็นนักร้องสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ ในองค์กรและเครือข่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ

ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา(ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล)และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำและ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ด้านการดำเนินงาน วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชันกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล)และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.640$)

6. ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ด้านการเป็นนักสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6) ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_7) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.357 รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.196 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.184 ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ปัจจัยการบริหาร ยุคดิจิทัลขึ้นได้ร้อยละ 43.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.34913

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.090 + 0.265(X_6) + 0.150(X_1) + 0.152(X_4)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Yt}' = 0.357(Z_6) + 0.196(Z_1) + 0.184(Z_4)$$

7. แนวทางพัฒนาทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 3 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ดังนี้

7.1 ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม ในการบริหารสถานศึกษา สร้างองค์กรที่ทันสมัย เพิ่มองค์ความรู้ที่จะนำไปสื่อสาร ถ่ายทอดให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างถูกต้อง รับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็น อย่างรอบด้านและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สื่อสารงาน การประชาสัมพันธ์ ให้ชัดเจน ตรงประเด็น สร้างความผูกพันและบรรยากาศที่ดีในองค์กร

7.2 ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลผู้บริหาร ต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ และส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี เป็นแบบอย่างที่ดีด้านการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและสร้างสรรค์ รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีและควรเป็นผู้นำ เชิงเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการ ใช้ในการจัดการศึกษา

7.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา อุปกรณ์ เครื่องมือและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากรในสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลเป็นเครื่องมือทางการบริหารที่จะเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อและสร้างทัศนคติใหม่ ๆ ความอยากรู้อยากเห็นตลอดเวลา มีความคิดที่เปิดกว้างคอยมองหาจุดเริ่มต้นใหม่ ๆ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงฉับพลันทางดิจิทัลแบบทำลายล้าง เพื่อสร้างสิ่งใหม่และจากการเปลี่ยนแปลงในยุค Digital Disruption ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะ มีความรู้ความสามารถรอบด้านทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องเปิดรับฟังปัญหาองหากลยุทธ์หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชพรหมปากดี (2565, 197) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลธาวิน วัชรพรธำรงค์ และศศิรินทร์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2565, หน้า 247) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิวดี แพร้ววัฒนะสุข และสุภาวดี ลาภเจริญ (2564, หน้า 215)

ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานการณ์สังคมพลิกผัน (Disruptive) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า การแสดงความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สายการสอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีต่อสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานการณ์สังคมพลิกผัน (Disruptive) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ พิษินาถ กุมภวรรณ และคณะ (2565, หน้า 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลระดับชั้นของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลระดับชั้นของผู้บริหารและครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากหัวใจสำคัญของการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีองค์ความรู้ มีศักยภาพด้านการบริหารคน ศึกษาความรู้ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ สนับสนุนส่งเสริมบำรุงขวัญกำลังใจ แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสร้างความเชื่อมั่นและเกิดความศรัทธาแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของภานุมาต พงษ์เส็ง (2566, หน้า 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อมูลระดับปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565, หน้า 94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวม

อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคตม (2563, หน้า 114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

3. ปัจจัยการบริหารบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ปัจจัยการบริหารบุคคลที่ระดับสูง ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงและด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย และกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) คือ ผู้ที่รับนโยบายและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นผู้ที่ต้องสร้างความชัดเจนในการทำงาน สร้างการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม ยึดถือแนวปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและอยู่ภายใต้การบริหารจัดการ กำกับ ดูแลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุนงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึง ต้องสร้างวิสัยทัศน์ให้มีความเหมาะสม สร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาทุ่มเทแรงร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย จึงมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐวุฒิ มั่นสตรง และคณะ (2566, หน้า 103) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปรับเปลี่ยนองค์กรทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลที่ระดับสูง พบว่า มิติกกลยุทธ์ ผู้บริหารองค์กรต้องพัฒนากลยุทธ์ทางดิจิทัลให้เกิดความชัดเจน พัฒนาเทคโนโลยีและการศึกษา ผู้บริหารมีหน้าที่วางวิสัยทัศน์ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนและประเมินผลการดำเนินงานอยู่เสมอ และมีมติความเป็นผู้นำ

บทบาทของทีมนักบริหารในการดำเนินการตามกลยุทธ์ บริหารระดับกลางและระดับสูง ต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่และสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการทำงานและวัฒนธรรมขององค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ สำหรับกระบวนการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ วชิรวัชร งามละม่อม (2565, หน้า 177 – 183) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในยุคดิจิทัล พบว่า องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 3 องค์ประกอบ คือ (1) ต้องตระหนักต่อแนวโน้มและทิศทางการ เปลี่ยนแปลงกับความสามารถในการดำเนินการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ (2) ปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (3) ศึกษาแนวทางการบริหารและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภารดี อนันต์นาวิ (2565, หน้า 1032) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ พัฒนาและปรับการ บริหารอย่างมีกลยุทธ์โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ ๆ ในการบริหารงานที่ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำที่มีการบริหารงานที่ยืดหยุ่น ร่วมกันสร้างมิตรภาพ ที่เข้มแข็งยั่งยืน สร้างความแตกต่างที่โดดเด่นทันสมัยให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมายที่กำหนด

3.2 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ สถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา(ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็น เลิศด้านดิจิทัลและด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าการได้รับจัดสรรงบประมาณ การสนับสนุนทรัพยากร เครื่องมือด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและความร่วมมือขององค์กร และเครือข่ายของโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษ ย่อมได้รับการสนับสนุนมากกว่าโรงเรียน ขนาดกลาง ทำให้การขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษา รวมถึงขวัญและกำลังใจของ บุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษ ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานแนวคิดของพลวัฒน์ ศุภภัทรเศรษฐ์และคณะ (2566, หน้า 7 – 8)

ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำนวัตกรรมยุคดิจิทัลไปปฏิบัติในการให้บริการของ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนวัตกรรมยุคดิจิทัลไปปฏิบัติในการให้บริการของกรุงเทพมหานคร คือ ด้านทรัพยากรการบริหาร เนื่องจาก ทรัพยากรทางการบริหารเป็นเครื่องมือที่ช่วย สนับสนุนให้การบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ในด้านนวัตกรรมประสบความสำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ด้วยดี ทั้งยังช่วยให้เกิดการสร้างและพัฒนาสรรค์นวัตกรรม จูงใจบุคลากรให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและมีส่วนร่วมในนวัตกรรมและความสะดวกต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารา ใจเที่ยง (2566, หน้า 198) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยคัดสรรการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ดีท่าโพธิ์ (2564, หน้า 176) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคายและบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคายและบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านงบประมาณ ทรัพยากรและการจูงใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

3.3 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนทุกคนมักจะทำหน้าที่ของตนเองไปตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายตามระเบียบที่ชัดเจนแบบเดียวกัน ใช้หลักการเดียวกัน ยึดถือแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน และดำเนินนโยบายการจัดการเรียนการสอน การอบรมพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะที่มีการปรับเปลี่ยน

โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อลดความซ้ำซ้อน และลดการใช้เอกสาร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างพลิกผันที่เกิดขึ้นนี้ ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงของทุกภาคส่วนต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อยกระดับองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ความคิดเห็นตามประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลธาวิน วัชรธำรงและ ศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2566, หน้า 249) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ พรหมปากดี (2565, หน้า 197) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานแนวคิดของ ปทุมพร เปียถนอม (2563, หน้า 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่กับทิศทางการศึกษาไทย พบว่า ผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ (Disruptive leadership) ต้องมีความสามารถในการนำทีม มีความเห็นอกเห็นใจลูกทีม ด้วยการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างสัมพันธ์ที่ดี รวมไปถึงทักษะการจัดการความขัดแย้ง สุดท้ายคือต้องมีความยืดหยุ่นด้วยการศึกษาข้อมูลใหม่ ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรอยู่เสมอ ไม่ยึดติดการทำงานแบบสายการบังคับบัญชา (Top – down) แต่เปิดโอกาสให้กับบุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดเห็น โดยต้องรู้จักตั้งคำถาม และแสวงหาคำตอบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารการศึกษาในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ จึงจะสามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของพัชรภรณ์ ดวงชื่น (2561, หน้า 254) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เปลี่ยนมุมมองการบริหารองค์กรการศึกษาในโลก Disruptive พบว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์กรและวิสัยทัศน์ของบุคคลส่งผลให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันมิใช่เพียงแต่การทำตามหน้าที่เท่านั้น ดังนั้น จุดมุ่งหมายขององค์กรคือการผลักดันให้บุคคลในองค์กรทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัดทางใจโดยอาศัยจุดประสงค์

ร่วมกันบนพื้นฐานของการเป็นทุกส่วน (Partner) การแลกเปลี่ยนแนวความคิด ความรู้ ประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน รวมถึงการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) ในองค์กรอีกด้วย

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา(ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล)และครูผู้สอน จำแนก ตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญ และมีบทบาทในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบริหารด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่กำหนดไว้ จึงมีความคิดเห็น มากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีหญิง ศุภวรรณ รูปงาม และคณะ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า สถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบ แบบสอบถามโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ภักดิ์พงศ์ พองพรหม (2564, หน้า 260) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด สกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สงกรานต์ ตะโคตม (2563, หน้า 114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหาร งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เช่นกัน

4.2 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดใหญ่ และ ขนาดใหญ่พิเศษ ย่อมมีศักยภาพ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลได้มากกว่าโรงเรียน ขนาดกลาง เนื่องจากความพร้อมด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล งบประมาณและ ความร่วมมือขององค์กรต่าง ๆ ของภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพัตรา ดีท่าโพธิ์ (2564, หน้า 177) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายและบึงกาฬ พบว่า ประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย และบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 153) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการ บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า ปัจจัย การบริหารโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) และครูผู้สอน จำแนกประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่า ระเบียบ หลักเกณฑ์เดิมได้มีการยกเลิกและแก้ไขเพิ่มเติม ปัจจุบันมีการนำเอา เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ปรับวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงาน ให้มีความทันสมัยมากขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดิ์พงศ์ พองพรหม และคณะ (2564, หน้า 260) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารา ใจเที่ยง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการ บริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคตม (2563, หน้า 115) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันเช่นกัน

5. ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.640$) ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร

สถานศึกษา และครูผู้สอนมีความเข้าใจและความคิดเห็นตรงกันว่างานด้านการบริหารงานบุคคลยังคงต้องให้ความสำคัญกับเอกสารหรือหลักฐานทางราชการเป็นสำคัญ ซึ่งช่วยให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามกฎระเบียบและนโยบายของสถานศึกษา เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ ยังเป็นสิ่งสำคัญในการรักษามาตรฐานและความรับผิดชอบการสร้างเชื่อมั่นขององค์กร การมีหลักฐานที่ชัดเจนและถูกต้องนั้นสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร หรือผู้ที่มีส่วนร่วมว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ ที่ถูกต้อง มีความยุติธรรมและเป็นระบบ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 8) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ พรหมปากดี (2565, หน้า 197) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานแนวคิดของ กันยาพร โคจรตระกูล และคณะ (2561, หน้า 175) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 1 พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามุ่งเน้นการดำเนินงานใช้ความรู้ ความสามารถ และอาศัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้เทคโนโลยี อีกทั้งลักษณะของการบริหารงานบุคคลมีภาระงานที่มีแบบแผนปฏิบัติกันเป็นเวลานาน จึงทำให้การใช้เทคโนโลยีไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของการบริหารงานบุคคล

6. ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนา

บุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะในการสร้างความเข้าใจ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่ชัดเจนและโปร่งใส จะช่วยลดความสับสนและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ และเป็นผู้ที่จะผลักดันให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันยาพร โคจรตระกูล และคณะ (2561, หน้า 174) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเรียงอันดับจากปัจจัยที่พยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้ง 3 ตัวรวมกันสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้ร้อยละ 70.00 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Narach (2014, p. 166) ได้ศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหาร เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน เป็นผู้ที่ต้องนำองค์การไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนางานตนเองอยู่เสมอ ให้สามารถพัฒนางานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จขององค์การสอดคล้องกับแนวคิดของ คีตา ประสานสุข (2564) ผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด -19 ควรศึกษาและพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัลความสามารถ ของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ดิจิตอลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของสุภัทรพงศ์ รวงผึ้งรุ่งโรจน์และคณะ (2566, หน้า 194) ได้ทำการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมยุคดิจิทัลต้องมีความเป็นผู้นำ

ยุคใหม่ที่มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ความก้าวหน้าทางวิทยาการเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมและบริหารจัดการองค์กรไปสู่ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลระดับที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มี 3 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

1.1 ควรมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อเป็นนักสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในยุคดิจิทัลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ควรสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการประชุมหรือการทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มความสะดวกและประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3 ควรส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันและการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาทุกฝ่าย เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี สร้างขวัญกำลังใจ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรสร้างรูปแบบการวิจัยและพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการบริหารในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกเนตร คำไพ. (2566). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กันยาพร โคจรตระกูล. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา นามวงศ. (2566). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คมสรวงศ์ ศัตรุพ่าย. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- จิรวัดณ์ ทิพย์รส บัญชิต ไหว่อง และจรัรัตน์ ว่องปลูกศิลปะ. (2563). *การประเมินผล การปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล*. คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- จิราภรณ์ คงสุวรรณ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2566). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 24(1), 461 – 462.
- ซัชชญา พิธีธีรณิศา. (2563). *ความท้าทายการจัดการศึกษาในยุค Disruptive Change ของผู้บริหารสถานศึกษา*. *วารสารศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 4(2), 130 – 131.

- ชัยเดช อารีศิริไพศาล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *Journal of
Roi Kaensarn Academi มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 7(10), 90.
- ชาญชัย ชัยประสิทธิ์. สร้างองค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับมือกับโลก
ยุคดิจิทัล. เข้าถึงได้จาก
<https://www.pwc.com/th/en/pwc-thailand-blogs/blog-20230606.html>
14 มิถุนายน 2567.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2562). กระบวนทัศน์การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศิลปากร*, 10(2), 3 – 9.
- ณัฐวุฒิ มั่นสตรง, ภาณุพงศ์ เยี่ยมยงวรรณ, ภาณุจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม.
(2566). การปรับเปลี่ยนองค์กรทางการศึกษาสู่ยุคดิจิทัลดิจิทัล. *วารสาร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อุบลราชธานี*, 8(2), 106 – 107.
- ดารา ใจเที่ยง. (2566). ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
งานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ:
ประชุมช่าง.
- ธีรชัย เปล่งชัย และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). การบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ
ครั้งที่ 5*. 3 เมษายน 2566. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นณริฏ พิศลยบุตร และ คณะสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2565). *รายงาน
การวิจัย โครงการย่อยที่ 1 โครงการติดตามสถานการณ์ การปรับตัว
และมาตรการฟื้นฟูเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาจากปัญหาโควิด -19:
สู่การพลิกฟื้นอย่างยั่งยืน (ระยะที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา
ประเทศไทย.

- นิธิวดี แพร่วัฒนະสุข และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานการณ์สังคมพลิกผัน (Disruptive)
ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(6), 205 – 223.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: สวีรียาสาส์น.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2565). การศึกษาในยุคการเปลี่ยนฉบับพลังทางดิจิทัล (Digital
Disruption) และผลกระทบจากสถานการณ์โควิด -19 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้
ในสถานศึกษาไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)*, 28(3).
4 – 12.
- บุหลัน หมัดหามาน. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2*.
วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปฐมกรณ์ คำภาพล (2565). *การบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย:
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย.
- ปทุมพร เปี้ยณอม. (2563). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาต่อการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่กับทิศทาง
การศึกษาไทย*. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom
University*, 10(3), 115 – 123.
- “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ,” *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนพิเศษ 295 ง
29 พฤศจิกายน 2560.
- “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ,” *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 218 ง
7 กันยายน 2561.
- ประยงค์ ศรีโหม้. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
ของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ฝาริต หมั่นหลี่. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจ
การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับ
มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกระบี่.
สารนิพนธ์. ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ(เรืองเดช). (2564). ปัจจัยทางการบริหารจัดการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Journal of Buddhist Philosophy Evolved*, 5(1). 51.
- พลธาวิณ วัชรทรรธารงค์ และศศิรินทร์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2565). การศึกษาภาวะผู้นำแบบ
Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ
ภาคตะวันออก. *Journal of Educational Studies*, 17(1), 243.
- พลวัฒน์ ศุภภัทรเศรษฐ์, กมลพร กัลยาณมิตร, สติธย์ นิยมญาติ และทัศนีย์
ลักขณาภิชนชัช (2566). การนำนวัตกรรมยุคดิจิทัลไปปฏิบัติในการ
ให้บริการของกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร. เพชรบุรีปริทรรศน์*, 6(2),
7 – 15.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2561). เปลี่ยนมุมมองการบริหารองค์กรการศึกษาในโลก Disruptive.
วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 8(2), 248 – 256.
- พิชินาถ กุมภวรรณ, หยกแก้ว กมลวรรณ และสุกัญญา รุจิเมธภาส. (2565).
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัลดิจิทัลระดับชั้นของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์)*, 12(3), 71.
- พิมพ์ประไพ ดวงบุบผา และเตือนใจ ดลประสิทธิ์. (2566). การบริหารการศึกษา
ในยุคดิจิทัลดิจิทัล. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ
ครั้งที่ 5*. 3 เมษายน 2566. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ไพฑูรย์ สนสาย, รัฐภูมิ มีศิริ และ โชติ บดีรัฐ. (2565). การพัฒนาบุคลากรภายใต้
การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. *Journal of Modern Learning Development
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 7(11), 542.
- ภาคิณญา หว่างจิตร์. (2559). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ภัควัฒก์ พงพพรหม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร.
วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
9(35), 258.
- ภัทรวิตรี ตรีโษษฐ์. (2559). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภานุมาต พงษ์เส็ง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2565). การบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน: ผู้บริหารสถานศึกษา
Journal of Mani Chettha Ram Wat Chommani, 7(3), 1035 – 1036.
- ภูวดล บุญอ่ำ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผล
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มณีนุช การุญ. (2560). สภาพปัญหา ผลสำเร็จและแนวทางการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรวิรัช งามละม่อม. (2565). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในยุคดิจิทัล.
วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
หมู่บ้านจอมบึง, 42(1), 177 – 194.
- วาทีตยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ว่าที่ร้อยตรีหญิงศุภวรรณ รูปงาม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2562). *การพัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำพัฒนานวัตกรรม หลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิชาญ เจริญวิไลรัตน์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรชันของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี*. *Journal of MCU Ubon Review*, 8(3), 1193 – 1202.
- วิทยา สอนกุลหาบ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- วิไลรัตน์ แก้วคำ และพระครูปลัดจักรพล สิริธโร. (2566). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู*. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง*, 5(2), 469.
- วิภาดา สารมัย. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คิตา ประสานสุข และคันสนีย์ จะสุวรรณ. (2564). *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14*. 18 สิงหาคม 2564. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สฤณา ไบภักดี, เยาวลักษณ์ สุตะโคตร และธวัชชัย โพไพล. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 5(1), 29.

สงกรานต์ ตะโคตรม. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2565). *โครงการย่อยที่ 1 โครงการติดตามสถานการณ์ การปรับตัวและมาตรการฟื้นฟูเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา จากปัญหาโควิด -19: สู่การพลิกฟื้นอย่างยั่งยืน (ระยะที่ 2)*. เข้าถึงได้จาก <https://tdri.or.th/2023/02/social-economic-monitoring/.html> 30 มีนาคม 2566.

สรณสิริ กิจติยะพงศ. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 10(1), 149 – 156.

สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2535). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษา 5 ปี กลุ่มนโยบายและแผน สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 37*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

_____. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

_____. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 39*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). *เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาหลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *คู่มือการบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาระบบบริหารงานและนิติการ.
- สุจิตรา โอสถอภิรักษ์, สารีศา เจนเข้ว่า, เสน่ห์ ภูิกาวงค์ และ จันทรทิพย์ ทวีสินธิสุทธิ. (2565). การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุค Digital Disruption Learning Management in the Digital Disruption Era. *The Journal of Pacific Institute of Management Science (Humanities and Social Science)*, 8(1), 74 – 84.
- สุพัตรา ดีท่าโพธิ์. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย และบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุพัตรา วงษ์สุวรรณ และสุทธิพงศ์. (2565). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็น
มืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *การประชุมวิชาการนำเสนอ
ผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4*. 15 กรกฎาคม 2565. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุพิชญา แสงแก้ว และนันทยา น้อยจันทร์ (2565). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา. *การประชุมวิชาการนำเสนอ
ผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022
iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”*.
31 สิงหาคม พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุภัทรพงศ์ รวงผึ้งรุ่งโรจน์, สุรัสวดี สุขยิ่งและธีรวัชร วรบำรุงกุล (2562). นวัตกรรม
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารคุณภาพชีวิต
กับกฎหมาย*, 19(1), 194 – 195.
- สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, ศิริทิพย์ กุลจิตรตรี และโกวิท จันทะपालะ. (2563). แนวทาง
การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล. *Journal of Modern Learning
Development*, 5(3), 245 – 246.
- สุรัชย์ พรหมปากดี. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริ
หารงานโรงเรียน. *สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรีย์พร จิตรกิตติโชติ และสายสุดา เตียเจริญ. (2562). จรรยาบรรณของวิชาชีพ
ผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. *สังกัด สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 535.
- อภาพร รันคำภา และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคดิจิทัล. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5*.
3 เมษายน พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Balyer, A., & Öz, Ö. (2018). Academicians' views on digital transformation in
education. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*,
5(4), 809 – 830.

- E L Chizhevskaya. (2020). *Directions to Improve Effectiveness of Management of Management of the Industry Company Personnel*, p. 1.
- Evi Susilowati. (2023). *Analysis of the effectiveness of education and training for employees in improving performance in the directorate general of teachers and educational personnel of the ministry of education, culture, research and technology*, p. 3351.
- Gimpel, Henner., Hosseini, Sabiölla., Huber, Rocco., Probst, Laura., Röglinger, Maximilian., & Faisst Ulrich. (2018). Structuring Digital Transformation: A Framework of Action Fields and its Application at ZEISS. *Journal of Information Technology Theory and Application*, 19(1), 31 – 54.
- Halpin, J. F. & Croff D. B. (1966). Change and organizational climate. *Journal of Educational Administration*, 10(1), 38 – 81.
- Kopp, Gröblinger, O. and Adams, S. (2019). *Five Common Assumptions that Prevent Digital. Transformation at Higher Education Institutions. INTED 2019. Proceedings*. Valencia, Spain., 1448 – 1457.
- Mojgan Afshari. (2012). Factors affecting the transformational leadership role of principals in implementing ICT in schools, p. ABSTRACT.
- Mark Carney. (2018). *Reflections on Leadership in a Disruptive Age*, p. 9)
- Morgan R. Frank. (2019). *Toward understanding the impact of artificial intelligence on labor*, p. 6789.
- Narach, T. (2014). *The study of factors affecting success in management of school administrators as viewed by administrators and teachers under Buriram primary educational service area office 3*. Master's dissertation, Buriram Rajabhat University, Buriram, Thailand.
- UNESCO. (2020). Adverse consequences of school closures. Retrieved from <https://en.unesco.org/covid19/education response/consequences>).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผศ.ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
3. ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
4. ดร.กัญญา ทองเหลา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียน
กุดบากพัฒนาศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
5. ดร.รุ่งนภา พรหมภักดี ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนิคมน้ำจืดเจริญวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางพัฒนา จำนวน 10 ท่าน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ดร.บุญธรรม อวนกันยา รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร
5. ดร.สุพร พงษ์สุวรรณ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา
วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

6. ดร.ภิญโญ ทองเหลา
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนนุดบาก
พัฒนาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
7. ดร.ประจักษ์ เข้มไคร
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
เตรียมอุดมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
8. นายไพรัตน์ แดนชนบ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
มัธยมวานรนิวาส สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
9. นายกฤษฎา ดวงดีลี
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร
10. นางพรปวีณ์ (วิสาขมาส) (คำสีลา) เจริญปรีดีรัชต์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรวิภา หาญมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฐปนีย์ นารี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวิภา หาญมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๗๕๒ ๕๙๒๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรวิภา หาญมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญจะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธัญญ์ นารี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวิภา หาญมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๗๕๒ ๕๔๒๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรวิภา หาญมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฐปนีย์ นารี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวิภา หาญมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๗๕๒ ๕๙๒๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ภิญโญ ทองเหลา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรวิภา หาญมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รุปนีย์ นารี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวิภา หาญมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๗๕๒ ๕๙๒๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๓๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.รุ่งนภา พรหมภักดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรวิภา หาญมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รุชนี นารี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวิภา หาญมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๗๕๒ ๕๙๒๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนวม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรวิภา หาญมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุบล นารี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวิภา หาญมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๗๕๒ ๕๙๒๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรวิภา หาญมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธูปนัย นารี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวิภา หาญมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๗๕๒ ๕๙๒๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรวิภา หาญมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รุประสิทธิ์ นารี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวิภา หาญมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๗๕๒ ๕๙๒๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรวิภา หาญมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฐปณีย์ นารี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวิภา หาญมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๗๕๒ ๕๙๒๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ประจักษ์ เข้มไคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรวิภา หาญมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รุปนีย์ นารี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวิภา หาญมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๗๕๒ ๕๙๒๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ภิญโญ ทองเหลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรวิภา หาญมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุบล นารี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวิภา หาญมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๗๕๒ ๕๕๒๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สุรพร พงษ์สุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรวิภา หาญมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธัญญ์ นารี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวิภา หาญมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๗๕๒ ๕๙๒๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายไพรัตน์ แดนชนบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรวิภา หาญมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฐปนีย์ นารี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวิภา หาญมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๗๕๒ ๕๙๒๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางพรวิมล (วิสาขมาส (คำสีลา) เจริญปรีดิษฐ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรวิภา หาญมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๒๕๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธัญญ์ นารี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวิภา หาญมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๗๕๒ ๕๙๒๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายกฤษฎา ดวงดีลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรวิภา หาญมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฐปณีย์ นารี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรวิภา หาญมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๗๕๒ ๕๙๒๔

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ผู้ประเมิน นางสาวพรวิภา หาญมนตรี

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลจากการประเมินของท่านมาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้

+ 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ใช้ได้"

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ไม่แน่ใจว่าใช้ได้"

- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ใช้ไม่ได้"

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวพรวิภา หาญมนตรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น			
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล) 1.3 ครูผู้สอน				
2	ขนาดของโรงเรียน 2.1 ขนาดกลาง 2.2 ขนาดใหญ่ 2.3 ขนาดใหญ่พิเศษ				
3	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 3.1 น้อยกว่า 10 ปี 3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี 3.3 มากกว่า 20 ปี				

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
1. ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ต่อเทคโนโลยีดิจิทัลมีทักษะความรู้ความสามารถด้านการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมืออาชีพ มีภาวะผู้นำ ในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้ เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้ดี นำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร จัดการในสถานศึกษา สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว ทันสมัย ทำให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพของได้ทันตามสถานการณ์ปัจจุบันและ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นผู้นำใน การใช้เทคโนโลยีอย่างรอบด้าน สนับสนุนบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการชั้น เรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน รวมถึง มีการพัฒนาทักษะของตนเอง ทางด้านเทคโนโลยีของตนเอง ให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive) มีความยืดหยุ่น เป็นแบบอย่าง มีคุณธรรมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม และพัฒนาความคิด ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ				
	1	การมีวิสัยทัศน์ต่อเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะความรู้ความ สามารถ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมือ อาชีพ			
	2	การมีภาวะผู้นำในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษา มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ดีและสามารถนำเทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา			

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
1. ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
3	ความสามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว ทันสมัย ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ทันตาม สถานการณ์ปัจจุบัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้				
4	การเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีอย่างรอบด้าน และสนับสนุนบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีในการบริหาร จัดการชั้นเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียน การสอน				
5	การพัฒนาทักษะของตนเองทางด้านเทคโนโลยีของ ตนเอง ให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive) มีความยืดหยุ่น เป็นแบบอย่าง มีคุณธรรม จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม และพัฒนาความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อยู่เสมอ				

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชัน	ระดับความคิดเห็น			
2. ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	ความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองอยู่ตลอดเวลา มีการพัฒนาตนเอง ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะ ความสามารถ เจตคติ หรือ พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนางานและวิชาชีพ โดยนำความรู้ด้านทักษะดิจิทัล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เข้ามา มีส่วนช่วยพัฒนาและสร้างสรรค์ให้เกิดความแปลกใหม่ ให้มีความโดดเด่น มีเอกลักษณ์และมีประสิทธิภาพสูง เกิดผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนทันเหตุการณ์ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เกิดขึ้นใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมไปถึง การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สร้างนวัตกรรมการบริหารแบบใหม่จากการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด สร้างพลังของเครือข่ายด้วยการเชื่อมต่อกันของโซเซียลมีเดีย				
	6	มีการพัฒนาตนเอง ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะ ความสามารถ เจตคติ หรือ พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนางานและวิชาชีพ			
	7	มีการนำความรู้ ด้านทักษะดิจิทัล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เข้ามามีส่วนช่วยพัฒนาและสร้างสรรค์			
	8	มีการนำความรู้ด้านทักษะดิจิทัล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เข้ามามีส่วนช่วยพัฒนาและสร้างสรรค์ให้เกิดความแปลกใหม่ให้มีความโดดเด่น มีเอกลักษณ์ และมีประสิทธิภาพสูง เกิดผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนทันเหตุการณ์ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร			

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิสรัปชั้น	ระดับความคิดเห็น			
2. ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
9	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
10	มีการสร้างนวัตกรรมการบริหารแบบใหม่จากการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด				

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิสรุปชั้น	ระดับความคิดเห็น			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การมีแผนกลยุทธ์ กำหนดนโยบายและการวางแผนการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่ชัดเจน ทิศนคติและแนวคิดการบริหารจัดการ ให้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและงบประมาณและการ บริการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึง กำหนดทิศทางขององค์การให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่ได้วางไว้ การวางแผนการบริหารงานที่เหมาะสมก่อนที่จะรวมเอาวิสัยทัศน์ เป้าหมาย โอกาส และกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน คิดค้นวิธีการและกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กรกระบวนการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ความสามารถและวัฒนธรรมให้เข้ากับ บริบทของสถานศึกษา เน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นศูนย์กลางหรือมุ่งเน้นการแพร่กระจาย ของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวขับเคลื่อน ปรับเปลี่ยนสู่สถานศึกษายุคดิจิทัล ทั้งนี้ ยังส่งเสริม สถานศึกษาให้มีความทันสมัย สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพรอบด้าน				
	11 มีแผนกลยุทธ์ กำหนดโครงสร้าง ทิศทางองค์กร และนโยบายการบริหารบุคลากรที่ชัดเจน				
	12 มีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและงบประมาณ และการบริการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึง กำหนดทิศทางขององค์การ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้				
	13 มีการวางแผน การบริหารงานที่เหมาะสมก่อนที่จะรวมเอา วิสัยทัศน์ เป้าหมาย โอกาส และกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน มีการคิดค้นวิธีการและกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร				
	14 มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นศูนย์กลางหรือการแพร่กระจาย ของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวขับเคลื่อน ปรับเปลี่ยนสู่ สถานศึกษายุคดิจิทัล				
	15 ส่งเสริมให้มีความทันสมัยและสามารถบริหารจัดการ สถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพรอบด้าน				

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
4. ด้านการสร้างความมั่นคงใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การส่งเสริม สนับสนุน จูงใจ และชี้แนะ ให้บุคลากรเกิดการกระตุ้นความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง และบทบาทการโค้ช เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้และการสร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาทั้งในด้านการพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ความรู้ประจำกลุ่มวิชา การวัดและการประเมินผลให้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัล และสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อการพัฒนาสู่โรงเรียนดิจิทัล เมื่อบุคลากรได้มีการพัฒนาแล้วก็ยอมรับสิ่งที่มีเพื่อนำความรู้มาพัฒนาลงสู่การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ จนงานบรรลุผลสำเร็จ				
	16 ส่งเสริม สนับสนุน จูงใจ และชี้แนะให้บุคลากรเกิดการกระตุ้นความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง และบทบาทการโค้ช เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้และการสร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้				
	17 ส่งเสริมให้บุคลากรอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา				
	18 มีการพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนให้ครูประจำกลุ่มวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
	19 ส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัล และสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อการพัฒนาสู่โรงเรียนดิจิทัล				
	20 มีการติดตามผล การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานบรรลุผลสำเร็จ				

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การปรับกระบวนการคิดและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการมุ่งสร้างพลเมืองดี นำความรู้ด้านการบริหารไปแก้ไขปัญหาสังคม และทุ่มเทมาตรการต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาและการจัดการศึกษา การทำงานและส่งเสริมให้มีบรรยากาศในสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างแพร่หลายมากยิ่งขึ้น มีวิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ใช้ภาษาที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ทำให้สามารถเข้าใจ รับรู้ ข่าวสารได้ตรงกัน ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ อาศัยเทคนิค หรือวิธีการในการสื่อสาร เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ว่า เป็นกลยุทธ์และเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดได้ในยุคดิจิทัลสู่สังคม สร้างข้อมูลที่มีคุณค่าเกี่ยวกับกระบวนการ ผู้รับบริการ และการบริการโดยใช้ข้อมูลเพื่อแจ้งเตือนและชี้แนะการตัดสินใจเป็นอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้มีเสถียรภาพ ดำเนินงานราบรื่นสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ				
	21 มีการปรับกระบวนการคิดและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ				
	22 มุ่งสร้างพลเมืองดี นำความรู้ด้านการบริหารไปแก้ไขปัญหาสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาและการจัดการศึกษา				
	23 มีการส่งเสริมบรรยากาศในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างแพร่หลาย เป็นที่ยอมรับเชื่อถือได้				
	24 มีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่ายรับรู้ข่าวสารได้ตรงกัน				
	25 มีการสร้างข้อมูลที่มีคุณค่าเกี่ยวกับกระบวนการ ผู้รับบริการ และการบริการโดยใช้ข้อมูลเพื่อแจ้งเตือนและชี้แนะการตัดสินใจเป็นอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้มีเสถียรภาพ ดำเนินงานราบรื่นสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ				

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
6. ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	ทักษะในการสร้างความร่วมมือ การติดต่อ และมีทักษะการสื่อสารที่ดี รวดเร็ว ทัวถึงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน สามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันกับชุมชน และท้องถิ่นที่มีผลต่อสถานศึกษาและมีการกำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องเหมาะสม จัดให้มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็น สารสนเทศที่มีคุณภาพ ชัดเจน ทันสมัย และดึงดูดความสนใจการประชาสัมพันธ์ให้บริการด้านข้อมูลที่เป็น สารสนเทศที่มีคุณภาพ ชัดเจน ทันสมัย และดึงดูดความสนใจการประชาสัมพันธ์ให้บริการด้านข้อมูล รวมถึง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน เน้นที่การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการ พัฒนาสถานศึกษา เครือข่ายร่วมพัฒนาให้มีจำนวน ปริมาณ และคุณภาพเหมาะสมกับการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล เปิดโอกาสให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการทำงาน ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจและสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานมากขึ้น				
	26 การมีทักษะในการสร้างความร่วมมือด้วยการ การติดต่อ และการสื่อสารที่ดี รวดเร็ว ทัวถึงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน				
	27 มีความสามารถในการสร้างพฤติกรรมเชิงบวกต่อชุมชนและท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อสถานศึกษา และกำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องเหมาะสม				
	28 มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ ชัดเจน ทันสมัย และดึงดูดความสนใจการประชาสัมพันธ์ ให้บริการผลงานให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานมากขึ้น				
	29 มีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน				
	30 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม ในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจ และสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานมากขึ้น				

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การสำรวจอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และตรวจสอบความถูกต้อง วางแผน วิเคราะห์ข้อมูลของอัตรากำลังที่มีอยู่ให้ปฏิบัติในหน้าที่ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งงาน และวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผนและบริหารอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน การจัดสรรอัตรากำลัง ที่ขาดเกณฑ์ สรรหาบุคลากรมาทดแทนได้ตรงตามความต้องการ ตามมาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ สนับสนุน ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน หรือ วิทยฐานะที่สูงขึ้น รวมถึง การตรวจสอบการใช้ประโยชน์และความเหมาะสมในการใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ เพื่อกำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสม และการพิจารณาเกลี้ยอัตรากำลัง ไปปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของสถานศึกษา				
	1 โรงเรียนมีการสำรวจ ตรวจสอบข้อมูล สภาพอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ				
	2 โรงเรียนมีการวางแผนและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน				
	3 โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผนและบริหารอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สรรหาบุคลากรมาทดแทนได้ตรงตามความต้องการ ตามมาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนด				
	4 โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น				
	5 โรงเรียนตรวจสอบการใช้ประโยชน์ของอัตรากำลังที่มีอยู่ กำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสม เกลี้ยอัตรากำลังไปปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ตรงตามความต้องการ				

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคศึร่บชั้น	ระดับความคิดเห็น			
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นียมคั้พเฉพาะ	การวางแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ระบุปัญหา สาเหตุ และความจำเป็น ในการพัฒนา รวมทั้ง กิจกรรม การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทันต่อเหตุการณ์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาวิชาชีพอย่างเต็มที่ที่สามารถ เพื่อสร้างนวัตกรรมและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและมีส่วนร่วมได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ผ่านการจูงใจ ให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และ ฝึกอบรม พัฒนาให้บุคลากรในองค์กรได้มีความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้น มีความเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพของตนเอง เพื่อให้รู้เท่าทันเหตุการณ์ เน้นให้บุคลากรภาครัฐให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ มีทักษะและสมรรถนะที่ทันสมัยก้าวทันโลกอนาคตและยึดมั่นในคุณธรรม				
	6 โรงเรียนมีนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับ ความต้องการและจำเป็นที่ชัดเจน				
	7 โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและทันต่อเหตุการณ์				
	8 โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาวิชาชีพอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างนวัตกรรมและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน				
	9 โรงเรียนสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ฝึกอบรม บุคลากรมีการกำกับติดตามและรายงานผลการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง				
	10 โรงเรียนมุ่งเน้นให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีทักษะ ที่ทันสมัยก้าวทันโลกอนาคตและยึดมั่นในคุณธรรม				

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น			
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	กระบวนการ และ ขั้นตอนการรับสมัคร การคัดเลือก และบรรจุ แต่งตั้ง การรับย้ายหรือ การสอบแข่งขันของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม มีคุณสมบัติเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด รวบรวมข้อมูลตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลนตามวิชาเอกที่จำเป็นโดยคำนึงถึงหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลัก และนำเสนอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ในการย้าย สรรหาบุคลากรได้ทันเวลารวดเร็วและให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสและยุติธรรม ได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาสรรหา คัดเลือก และย้ายบุคลากร โดยสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา คัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส จัดทำทะเบียนคุม ตรวจสอบข้อมูลบุคลากรทุกประเภทให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และรายงานการบรรจุแต่งตั้งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				
	11 โรงเรียนมีกระบวนการและขั้นตอนการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด				
	12 โรงเรียนสรรหาบุคลากรได้ทันเวลา รวดเร็ว และให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสและยุติธรรม				
	13 โรงเรียนรวบรวมข้อมูลตำแหน่งบุคลากรที่ขาดแคลนตามวิชาเอกที่จำเป็น โดยคำนึงถึงหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักนำเสนอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาสรรหา คัดเลือก และย้ายบุคลากร				
	14 โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา คัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส				
	15 โรงเรียนจัดทำทะเบียนคุมบุคลากรทุกตำแหน่ง ตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบันและรายงานการบรรจุแต่งตั้งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
4. ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษาวินัยและประพฤติตนให้เหมาะสม สังเกต ตรวจสอบ ดูแลป้องกัน ขจัดเหตุ มิให้บุคลากรมีความผิด ทางวินัย มีการจัดประชุม ชี้แจงทำความเข้าใจ กฎ ระเบียบ และมาตรฐานการปฏิบัติ ให้บุคลากรในสถานศึกษา รวมถึง การที่ผู้บริหารมีแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานและเกิดความเป็นธรรม สูงสุด ในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ หากข้าราชการในสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติ ไม่ถูกต้องไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงมีวิธีการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบแนวปฏิบัติ หรือข้อบังคับที่วางไว้ ด้วยความเป็นธรรมแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนข้อเท็จจริงในกรณีการกระทำผิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรม และการพิจารณาลงโทษวินัยเป็นไปตาม อำนาจที่กฎหมายกำหนด มีความยุติธรรม โปร่งใส พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ				
	16 โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร รักษาวินัย และประพฤติตนให้เหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ				
	17 โรงเรียนกำหนดมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
	18 โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ในกรณีการกระทำผิดของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา				
	19 โรงเรียนดำเนินงานสอบสวนข้อเท็จจริง เป็นไปด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส				
	20 โรงเรียนมีการพิจารณาลงโทษวินัยเป็นไปตามอำนาจ ที่กฎหมายกำหนด มีความยุติธรรม โปร่งใส				

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การพิจารณาประเมินคุณค่าของบุคลากรผ่านการทำงานตามมาตรฐานการประเมิน วัตถุประสงค์การประเมิน และสอดคล้องกับความเป็นจริง การกำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร โดยพิจารณาทั้งด้าน ความประพฤติ และด้านประสิทธิผลของงานหลายด้าน เป็นไปตามกำหนดเกณฑ์ สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และความสำเร็จ ในผลงานที่ได้จริงเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เชื่อถือได้ และมีความยุติธรรม สร้างความเข้าใจกับทุกฝ่ายให้เกิดการยอมรับ โดยโรงเรียนมีการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม ตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการร่วมมือในการประเมิน อีกทั้ง ยังมีกระบวนการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบการ แจ้งผลการ ประเมินและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ถือเป็นกระบวนการหรือเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคลที่สามารถช่วยเหลือและ พัฒนาการทำงานขององค์กรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ				
	21 โรงเรียนกำหนดหลักเกณฑ์การ พิจารณาประเมินคุณค่า ของบุคลากรผ่านการทำงานตามมาตรฐานการประเมิน วัตถุประสงค์การประเมิน และสอดคล้องกับความเป็นจริง ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเป็นลายลักษณ์ อักษร				
	22 โรงเรียนออกแบบเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเป็นธรรม เชื่อถือได้ และมีความยุติธรรม				
	23 โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการอย่างเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์				

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ต่อ)		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
24	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ				
25	โรงเรียนมีกระบวนการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบ				

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
...../...../.....



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
การบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
 3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บ
รักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อ
ท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถาม
ครั้งนี้

นางสาวพรวิภา หาญมนตรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยการเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพ

- ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา(ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล)
- ☐ ครูผู้สอน

1.2 ขนาดของโรงเรียน

- ☐ ขนาดกลาง
- ☐ ขนาดใหญ่
- ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ

1.3 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
- ☐ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล
ที่ส่งผลประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพ
ความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1. ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล						
0	การมีวิสัยทัศน์ต่อเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมืออาชีพ					✓

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ต่อเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมืออาชีพ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล		1	2	3	4	5
1	การมีวิสัยทัศน์ต่อเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศได้อย่างมืออาชีพ					
2	การมีภาวะผู้นำในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีและ สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม เชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร จัดการในสถานศึกษา					
3	ความสามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว ทันสมัย ทำให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพของได้ทันตาม สถานการณ์ปัจจุบัน และ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
4	การเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีอย่างรอบด้าน และสนับสนุนบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีในการบริหาร จัดการชั้นเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียน การสอน					
5	การพัฒนาทักษะของตนเองทางด้านเทคโนโลยีของ ตนเอง ให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive) มีความยืดหยุ่น เป็นแบบอย่าง มีคุณธรรม จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม และพัฒนาความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อยู่เสมอ					

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
2. ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรม						
เพื่อการเปลี่ยนแปลง						
6	มีการพัฒนาตนเอง ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะ ความสามารถ เจตคติ หรือพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนางานและวิชาชีพ					
7	มีการนำความรู้ ด้านทักษะดิจิทัล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เข้ามามีส่วนช่วยพัฒนาและสร้างสรรค์					
8	มีการนำความรู้ ด้านทักษะดิจิทัล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เข้ามามีส่วนช่วยพัฒนาและสร้างสรรค์ให้เกิดความแปลกใหม่ให้มีความโดดเด่น มีเอกลักษณ์ และมีประสิทธิภาพสูง เกิดผลลัพธ์ ได้อย่างชัดเจน ทันเหตุการณ์ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร					
9	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร สถานศึกษา พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
10	มีการสร้างนวัตกรรมการบริหารแบบใหม่ จากการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด					
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย และกลยุทธ์						
11	มีแผนกลยุทธ์ กำหนดโครงสร้าง ทิศทางองค์กร และนโยบายการบริหารบุคลากรที่ชัดเจน					
12	มีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและงบประมาณ และการบริการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึง กำหนดทิศทางขององค์กร ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้					

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ (ต่อ)						
13	มีการวางแผน การบริหารงานที่เหมาะสมก่อนที่จะรวมเอาวิสัยทัศน์ เป้าหมาย โอกาส และกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน มีการคิดค้นวิธีการและกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร กระบวนการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ความสามารถ และวัฒนธรรมให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา					
14	มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นศูนย์กลางหรือการแพร่กระจายของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวขับเคลื่อน ปรับเปลี่ยนสู่สถานศึกษายุคดิจิทัล					
15	ส่งเสริมให้มีความทันสมัยและสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพรอบด้าน					
4. ด้านการสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล						
16	ส่งเสริม สนับสนุน จูงใจ และชี้แนะให้บุคลากรเกิดการกระตุ้นความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเองและบทบาทการโค้ช เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้และการสร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้					
17	ส่งเสริมให้บุคลากรอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
18	มีการพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนให้ครูประจำกลุ่มวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19	ส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัลและสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อการพัฒนาสู่โรงเรียนดิจิทัล					

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)						
20	มีการติดตามผล การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานบรรลุผลสำเร็จ					
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล						
21	มีการปรับกระบวนการคิดและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
22	มุ่งสร้างพลเมืองดี นำความรู้ด้านการบริหารไปแก้ไขปัญหาลังคมเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา และการจัดการศึกษา					
23	มีการส่งเสริมบรรยากาศในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างแพร่หลาย เป็นที่ยอมรับเชื่อถือได้					
24	มีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ใช้ภาษาที่ชัดเจนเข้าใจง่าย รับรู้ข่าวสารได้ตรงกัน					
25	มีการสร้างข้อมูลที่มีคุณค่าเกี่ยวกับกระบวนการผู้รับบริการ และการบริการโดยใช้ข้อมูลเพื่อแจ้งเตือนและชี้้นำการตัดสินใจเป็นอย่างดีเป็นขั้นตอน เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้มีเสถียรภาพ ดำเนินงานราบรื่นสู่เป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
6. ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ ในองค์กรและเครือข่าย						
26	การมีทักษะในการสร้างความร่วมมือด้วยการ การติดต่อและการสื่อสารที่ดี รวดเร็ว ทั่วถึง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน					
27	มีความสามารถในการสร้างพฤติกรรมเชิงบวกต่อชุมชน และท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อ สถานศึกษา และกำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างถูกต้อง เหมาะสม					
28	มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศ ที่มีคุณภาพ ชัดเจน ทันสมัย และดึงดูดความสนใจ การประชาสัมพันธ์ให้บริการผลงานให้มีคุณภาพ และมาตรฐานมากขึ้น					
29	มีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน					
30	เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการ พัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจและ สร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานมากขึ้น					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

แบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพ
ความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับ

มากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1.	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ					
0	โรงเรียนมีการสำรวจ ตรวจสอบข้อมูลสภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ					✓

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการสำรวจ ตรวจสอบข้อมูล สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ		1	2	3	4	5
1	โรงเรียนมีการสำรวจ ตรวจสอบข้อมูล สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ					
2	โรงเรียนมีการวางแผนและวิเคราะห์ข้อมูล สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน					
3	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผนและบริหารอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งสรรหาบุคลากรมาทดแทนได้ตรงตามความต้องการตามมาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนด					
4	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น					
5	โรงเรียนตรวจสอบการใช้ประโยชน์ของอัตรากำลังที่มีอยู่ กำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสม เคลื่อนย้ายอัตรากำลังไปปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อแก้ไขปัญหาการ ขาดแคลน อัตรากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการ					
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร		1	2	3	4	5
6	โรงเรียนมีนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากร ให้ตรงกับความต้องการและจำเป็นที่ชัดเจน					
7	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และทันต่อเหตุการณ์					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร		1	2	3	4	5
8	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาวิชาชีพอย่างเต็มที่เพื่อสร้างนวัตกรรมและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน					
9	โรงเรียนสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรมีการกำกับติดตามและรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
10	โรงเรียนมุ่งเน้นให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีทักษะที่ทันสมัยก้าวทันโลกอนาคตและยึดมั่นในคุณธรรม					
3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง		1	2	3	4	5
11	โรงเรียนมีกระบวนการและขั้นตอนการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด					
12	โรงเรียนสรรหาบุคลากรได้ทันเวลา รวดเร็วและให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสและยุติธรรม					
13	โรงเรียนรวบรวมข้อมูลตำแหน่งบุคลากรที่ขาดแคลนตามวิชาเอกที่จำเป็น โดยคำนึงถึงหลักสูตร สถานศึกษาเป็นหลักนำเสนอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการพิจารณา สรรหาคัดเลือก และย้ายบุคลากร					
14	โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากร อย่างโปร่งใส					
15	โรงเรียนจัดทำทะเบียนคุมบุคลากรทุกตำแหน่งตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบันและรายงานการบรรจุแต่งตั้ง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
4. ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ		1	2	3	4	5
16	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร รักษาวินัย และประพฤติตนให้เหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ					
17	โรงเรียนกำหนดมาตรการป้องกันการกระทำ ความผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
18	โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ในกรณีการกระทำผิดของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา					
19	โรงเรียนดำเนินงานสอบสวนข้อเท็จจริง เป็นไปด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส					
20	โรงเรียนมีการพิจารณาลงโทษวินัยเป็นไปตาม อำนาจที่กฎหมายกำหนด มีความยุติธรรม โปร่งใส					
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ						
21	โรงเรียนกำหนดหลักเกณฑ์การ พิจารณาประเมิน คุณค่าของบุคลากรผ่านการทำงานตามมาตรฐาน การประเมิน วัตถุประสงค์การประเมินและ สอดคล้องกับความเป็นจริง ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร					
22	โรงเรียนออกแบบเครื่องมือการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประกอบการพิจารณา ความดีความชอบ					
23	โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม ตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ		1	2	3	4	5
24	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ					
25	โรงเรียนมีกระบวนการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 52 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลระดับส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
งานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.806 – 0.870 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939	1	0.820
	2	0.870
	3	0.836
	4	0.843
	5	0.806
2. ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.731 – 0.817 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.919	6	0.804
	7	0.801
	8	0.817
	9	0.803
	10	0.731
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง สู่เป้าหมายและกลยุทธ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.817 – 0.854 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939	11	0.827
	12	0.820
	13	0.825
	14	0.854
	15	0.817
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนา บุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.784 – 0.834 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.927	16	0.803
	17	0.784
	18	0.830
	19	0.834
	20	0.789

ตาราง 52 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.757 – 0.869 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.932	21	0.757
	22	0.827
	23	0.862
	24	0.784
	25	0.869
6. ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.831 – 0.859 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.942	26	0.833
	27	0.859
	28	0.857
	29	0.846
	30	0.831
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล เท่ากับ 0.959		

จากตาราง 52 พบว่าแบบสอบถามปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.731 – 0.870 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.806 – 0.870 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939
2. ด้านการเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.731 – 0.817 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.919
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.817 – 0.854 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.784 – 0.834 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.927
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.757 – 0.869 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.932

6. ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และเครือข่ายค่า
อำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.831 – 0.859 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.942

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 53 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ	1	0.854
	2	0.857
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.692 – 0.857	3	0.786
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .924	4	0.692
	5	0.834
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร	6	0.719
	7	0.846
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.719 – 0.875	8	0.773
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน 0.927	9	0.875
	10	0.850
3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	11	0.758
	12	0.811
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.758 – 0.838	13	0.827
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .926	14	0.838
	15	0.801
4. ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	16	0.847
	17	0.827
	18	0.903
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.827 – 0.903	19	0.901
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน 0.953	20	0.873

ตาราง 53 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	21	0.877
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.813 – 0.901	22	0.884
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน 0.951	23	0.901
	24	0.858
	25	0.813
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เท่ากับ 0.939		

จากตาราง 53 พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.692 – 0.903 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939 เมื่อพิจารณารายด้านดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะ
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.692 – 0.857 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน 0.924
2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.719 – 0.875 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน 0.927
3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.758 – 0.838 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน 0.926
4. ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.827 – 0.903
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน 0.953
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.813 – 0.901 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน 0.951

ภาคผนวก จ

คำดัชนีความสอดคล้อง IOC

ตาราง 54 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ขนาดของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 54 ตอนที่ 1 พบว่า การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้อง
ทั้งหมด 3 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

ตาราง 55 ส่วนที่ 1 ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล									
1	การมีวิสัยทัศน์ต่อเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมืออาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	การมีภาวะผู้นำในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษามี การถ่ายทอดองค์ความรู้ ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีและ สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและ นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ความสามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่าง รวดเร็ว ทันสมัย ทำให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพของได้ทันตามสถานการณ์ ปัจจุบัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	การเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยี อย่างรอบด้านและสนับสนุนบุคลากร ให้ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ ชั้นเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ จัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)									
5	การพัฒนาทักษะของตนเองทางด้านเทคโนโลยีของตนเอง ให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive) มีความยืดหยุ่น เป็นแบบอย่าง มีคุณธรรมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม และพัฒนาความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	มีการพัฒนาตนเอง วิริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะ ความสามารถ เจตคติหรือพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนางานและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	มีการนำความรู้ ด้านทักษะดิจิทัล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เข้ามามีส่วนช่วยพัฒนาและสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)									
8	มีการนำความรู้ ด้านทักษะดิจิทัล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เข้ามามีส่วนช่วยพัฒนาและสร้างสรรค์ให้เกิดความแปลกใหม่ให้มีความโดดเด่น มีเอกลักษณ์และมีประสิทธิภาพสูง เกิดผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจน ทันเหตุการณ์ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	มีการสร้างนวัตกรรมการบริหารแบบใหม่จากการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์									
11	มีแผนกลยุทธ์ กำหนดโครงสร้าง ทิศทางองค์กรและนโยบายการบริหาร บุคลากรที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
ด้านการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ (ต่อ)										
12	มีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและงบประมาณและการบริการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงกำหนดทิศทางขององค์กร ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
13	มีการวางแผน การบริหารงานที่เหมาะสมก่อนที่จะรวมเอาวิสัยทัศน์เป้าหมาย โอกาส และกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน มีการคิดค้นวิธีการและกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร กระบวนการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ความสามารถ และวัฒนธรรมให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
14	มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นศูนย์กลางหรือการแพร่กระจายของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวขับเคลื่อน ปรับเปลี่ยนสู่สถานศึกษายุคดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
15	ส่งเสริมให้มีความทันสมัยและสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพรอบด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล										
16	ส่งเสริม สนับสนุน จูงใจ และชี้แนะให้บุคลากรเกิดการกระตุ้นความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเองและบทบาทการโค้ช เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้และการสร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
17	ส่งเสริมให้บุคลากรอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
18	มีการพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนให้ครูประจำกลุ่มวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
19	ส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัลและสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อการพัฒนาสู่โรงเรียนดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
20	มีการติดตามผล การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล									
21	มีการปรับกระบวนการคิดและวิธีการปฏิบัติตน เพื่อสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	มุ่งสร้างพลเมืองดี นำความรู้ด้านการบริหารไปแก้ไขปัญหาสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา และการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
23	มีการส่งเสริมบรรยากาศในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างแพร่หลาย เป็นที่ยอมรับเชื่อถือได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	มีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย รับรู้ข่าวสารได้ตรงกัน ให้มีเสถียรภาพ ดำเนินงานราบรื่น สู่เป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีเสถียรภาพ ดำเนินงานราบรื่น สู่เป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล									
25	มีการสร้างข้อมูลที่มีคุณค่าเกี่ยวกับกระบวนการ ผู้รับบริการ และการบริการโดยใช้ข้อมูลเพื่อแจ้งเตือนและชี้นำการตัดสินใจเป็นอย่างดีเป็นขั้นตอนเพื่อปรับปรุงสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	การมีทักษะในการสร้างความร่วมมือด้วยการ การติดต่อและการสื่อสารที่ดีรวดเร็ว ทัวถึงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
27	มีความสามารถในการสร้างพฤติกรรมเชิงบวกต่อชุมชนและท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อสถานศึกษาและกำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
28	มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ ชัดเจน ทันสมัยและดึงดูดความสนใจการประชาสัมพันธ์ให้บริการผลงานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	มีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านดิจิทัล (ต่อ)									
30	เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจและสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 55 ตอนที่ 1 พบว่า การหาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้อง ทั้งหมด 30 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 – 1.00

ตาราง 55 ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ									
1	โรงเรียนมีการสำรวจ ตรวจสอบ ข้อมูล สภาพอัตรากำลังข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการวางแผนและวิเคราะห์ ข้อมูลสภาพอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผน และบริหารอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่งสรรหาบุคลากรมาทดแทน ได้ตรงตามความต้องการตาม มาตรฐานวิชาเอกที่ ก.ค.ศ. กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน หรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ (ต่อ)									
5	โรงเรียนตรวจสอบการใช้ประโยชน์ของอัตรากำลังที่มีอยู่ กำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสม เกลี่ยอัตรากำลังไปปฏิบัติการที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร									
6	โรงเรียนมีนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการและจำเป็นที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และทันต่อเหตุการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาวิชาชีพอย่างเต็มที่เพื่อสร้างนวัตกรรมและตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	โรงเรียนสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ผูกอบรมบุคลากรมีการกำกับติดตามและรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร (ต่อ)									
5	โรงเรียนตรวจสอบการใช้ประโยชน์ของอัตรากำลังที่มีอยู่ กำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสม เกลี้ยอัตรากำลังไปปฏิบัติการที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	โรงเรียนมุ่งเน้นให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีทักษะ ที่ทันสมัยก้าวทันโลกอนาคตและยึดมั่นในคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง									
11	โรงเรียนมีกระบวนการและขั้นตอนการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	โรงเรียนสรรหาบุคลากรได้ทันเวลารวดเร็วและให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และยุติธรรม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)									
13	โรงเรียนรวบรวมข้อมูลตำแหน่งบุคลากร ที่ขาดแคลนตามวิชาเอกที่จำเป็น โดยคำนึงถึงหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักนำเสนอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาสรรหา คัดเลือก และย้ายบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคลากร อย่างโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	โรงเรียนจัดทำทะเบียนคุมบุคลากรทุกตำแหน่ง ตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและรายงานการบรรจุแต่งตั้ง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ									
16	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรรักษาวินัยและประพฤติตนให้เหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	โรงเรียนกำหนดมาตรการป้องกันการกระทำความผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (ต่อ)									
18	โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในกรณีการกระทำผิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
19	โรงเรียนดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเป็นไปด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	โรงเรียนมีการพิจารณาลงโทษวินัยเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด มีความยุติธรรม โปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ									
21	โรงเรียนกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาประเมินคุณค่าของบุคลากรผ่านการทำงานตามมาตรฐานการประเมิน วัตถุประสงค์การประเมิน และสอดคล้องกับความเป็นจริง ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	โรงเรียนออกแบบเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ต่อ)									
24	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	โรงเรียนมีกระบวนการติดตาม และรายงานผลการปฏิบัติราชการ อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 55 พบว่า การหาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน
ความสอดคล้อง แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร มีความสอดคล้อง 25 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถาม
ใช้ได้ทุกข้อผู้วิจัยนำไปสู่การสร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	45	13.4	13.4	13.4
	2.00	45	13.4	13.4	26.9
	3.00	245	73.1	73.1	100.0
	Total	335	100.0	100.0	

ขนาดของโรงเรียน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	156	46.57	46.6	46.6
	2.00	80	23.88	23.9	70.4
	3.00	99	29.55	29.6	100.0
	Total	335	100.00	100.0	

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	152	45.4	45.4	45.4
	2.00	98	29.3	29.3	74.6
	3.00	85	25.4	25.4	100.0
	Total	335	100.0	100.0	

Statistics

		x1	x2	x3	x5	x4	x6	XT
N	Valid	335	335	335	335	335	335	335
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4215	4.3301	4.3928	4.4525	4.4478	4.4406	4.4142
Std. Deviation		.60340	.59036	.56075	.57105	.56046	.62409	.51679

Statistics

		y1	y2	y3	y4	y5	YT
N	Valid	335	335	335	335	335	335
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.5940	4.5737	4.5964	4.6418	4.6185	4.6049
Std. Deviation		.51744	.51192	.51723	.51509	.52348	.46323

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
y1	1.00	45	4.8222	.43322	.06458	4.6921	4.9524	3.00	5.00
	2.00	45	4.6978	.47601	.07096	4.5548	4.8408	3.40	5.00
	3.00	245	4.5331	.52582	.03359	4.4669	4.5992	2.80	5.00
	Total	335	4.5940	.51744	.02827	4.5384	4.6496	2.80	5.00
y2	1.00	45	4.7511	.45157	.06732	4.6154	4.8868	3.00	5.00
	2.00	45	4.6756	.48296	.07200	4.5305	4.8207	3.00	5.00
	3.00	245	4.5224	.51917	.03317	4.4571	4.5878	2.60	5.00
	Total	335	4.5737	.51192	.02797	4.5187	4.6287	2.60	5.00
y3	1.00	45	4.8444	.36900	.05501	4.7336	4.9553	3.00	5.00
	2.00	45	4.7156	.45425	.06772	4.5791	4.8520	3.00	5.00
	3.00	245	4.5290	.53471	.03416	4.4617	4.5963	2.00	5.00
	Total	335	4.5964	.51723	.02826	4.5408	4.6520	2.00	5.00
y4	1.00	45	4.8711	.38176	.05691	4.7564	4.9858	3.00	5.00
	2.00	45	4.7689	.45518	.06785	4.6321	4.9056	3.00	5.00
	3.00	245	4.5763	.53156	.03396	4.5094	4.6432	2.00	5.00
	Total	335	4.6418	.51509	.02814	4.5864	4.6971	2.00	5.00
y5	1.00	45	4.8489	.38649	.05761	4.7328	4.9650	3.00	5.00
	2.00	45	4.7556	.46100	.06872	4.6171	4.8941	3.00	5.00
	3.00	245	4.5510	.54039	.03452	4.4830	4.6190	2.00	5.00
	Total	335	4.6185	.52348	.02860	4.5622	4.6748	2.00	5.00
YT	1.00	45	4.8276	.36857	.05494	4.7168	4.9383	3.00	5.00
	2.00	45	4.7227	.43771	.06525	4.5912	4.8542	3.08	5.00
	3.00	245	4.5424	.46804	.02990	4.4835	4.6013	2.32	5.00
	Total	335	4.6049	.46323	.02531	4.5551	4.6547	2.32	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
x1	Between Groups	1.262	2	.631	1.741	.177
	Within Groups	120.343	332	.362		
	Total	121.605	334			
x2	Between Groups	.502	2	.251	.719	.488
	Within Groups	115.904	332	.349		
	Total	116.405	334			
x3	Between Groups	1.523	2	.762	2.443	.088
	Within Groups	103.500	332	.312		
	Total	105.023	334			
x5	Between Groups	5.028	2	2.514	8.034	.000
	Within Groups	103.888	332	.313		
	Total	108.915	334			
x6	Between Groups	4.216	2	2.108	5.560	.004
	Within Groups	125.872	332	.379		
	Total	130.088	334			
x4	Between Groups	1.814	2	.907	2.921	.055
	Within Groups	103.101	332	.311		
	Total	104.916	334			
XT	Between Groups	1.926	2	.963	3.663	.027
	Within Groups	87.276	332	.263		
	Total	89.202	334			

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ขนาดของโรงเรือน	(J) ขนาดของโรงเรือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
x1	1.00	2.00	-.10859	.08279	.424	-.3122	.0950
		3.00	-.13248	.07736	.232	-.3227	.0577
	2.00	1.00	.10859	.08279	.424	-.0950	.3122
		3.00	-.02389	.09051	.966	-.2464	.1987
	3.00	1.00	.13248	.07736	.232	-.0577	.3227
		2.00	.02389	.09051	.966	-.1987	.2464
x2	1.00	2.00	.00013	.08125	1.000	-.1997	.1999
		3.00	-.08477	.07592	.537	-.2715	.1019
	2.00	1.00	-.00013	.08125	1.000	-.1999	.1997
		3.00	-.08490	.08883	.634	-.3033	.1335
	3.00	1.00	.08477	.07592	.537	-.1019	.2715
		2.00	.08490	.08883	.634	-.1335	.3033
x3	1.00	2.00	.04667	.07678	.831	-.1421	.2355
		3.00	-.12626	.07174	.214	-.3027	.0501
	2.00	1.00	-.04667	.07678	.831	-.2355	.1421
		3.00	-.17293	.08394	.121	-.3793	.0335
	3.00	1.00	.12626	.07174	.214	-.0501	.3027
		2.00	.17293	.08394	.121	-.0335	.3793
x5	1.00	2.00	-.08506	.07692	.543	-.2742	.1041
		3.00	-.28691*	.07188	.000	-.4636	-.1102
	2.00	1.00	.08506	.07692	.543	-.1041	.2742
		3.00	-.20184	.08410	.058	-.4086	.0049
	3.00	1.00	.28691*	.07188	.000	.1102	.4636
		2.00	.20184	.08410	.058	-.0049	.4086
x6	1.00	2.00	-.11788	.08467	.380	-.3261	.0903
		3.00	-.26336*	.07912	.004	-.4579	-.0688
	2.00	1.00	.11788	.08467	.380	-.0903	.3261
		3.00	-.14548	.09257	.292	-.3731	.0821
	3.00	1.00	.26336*	.07912	.004	.0688	.4579
		2.00	.14548	.09257	.292	-.0821	.3731
x4	1.00	2.00	-.03276	.07663	.913	-.2212	.1557
		3.00	-.16985	.07161	.061	-.3459	.0062
	2.00	1.00	.03276	.07663	.913	-.1557	.2212
		3.00	-.13710	.08378	.264	-.3431	.0689
	3.00	1.00	.16985	.07161	.061	-.0062	.3459
		2.00	.13710	.08378	.264	-.0689	.3431
XT	1.00	2.00	-.04958	.07051	.781	-.2229	.1238
		3.00	-.17727*	.06588	.028	-.3393	-.0153
	2.00	1.00	.04958	.07051	.781	-.1238	.2229
		3.00	-.12769	.07708	.255	-.3172	.0618
	3.00	1.00	.17727*	.06588	.028	.0153	.3393
		2.00	.12769	.07708	.255	-.0618	.3172

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
x1	Between Groups	.364	2	.182	.498	.608
	Within Groups	121.241	332	.365		
	Total	121.605	334			
x2	Between Groups	.389	2	.195	.557	.573
	Within Groups	116.016	332	.349		
	Total	116.405	334			
x3	Between Groups	1.472	2	.736	2.359	.096
	Within Groups	103.551	332	.312		
	Total	105.023	334			
x5	Between Groups	.408	2	.204	.624	.537
	Within Groups	108.508	332	.327		
	Total	108.915	334			
x6	Between Groups	.085	2	.042	.108	.898
	Within Groups	130.003	332	.392		
	Total	130.088	334			
x4	Between Groups	.852	2	.426	1.359	.258
	Within Groups	104.064	332	.313		
	Total	104.916	334			
XT	Between Groups	.071	2	.035	.132	.877
	Within Groups	89.131	332	.268		
	Total	89.202	334			

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	(J) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
x1	1.00	2.00	-.07715	.07829	.616	-.2696	.1153
		3.00	-.04243	.08185	.874	-.2437	.1588
	2.00	1.00	.07715	.07829	.616	-.1153	.2696
		3.00	.03472	.08957	.928	-.1855	.2550
	3.00	1.00	.04243	.08185	.874	-.1588	.2437
		2.00	-.03472	.08957	.928	-.2550	.1855
x2	1.00	2.00	-.04476	.07658	.843	-.2331	.1435
		3.00	-.08277	.08006	.587	-.2796	.1141
	2.00	1.00	.04476	.07658	.843	-.1435	.2331
		3.00	-.03801	.08762	.910	-.2534	.1774
	3.00	1.00	.08277	.08006	.587	-.1141	.2796
		2.00	.03801	.08762	.910	-.1774	.2534
x3	1.00	2.00	.14705	.07235	.128	-.0309	.3249
		3.00	.00390	.07564	.999	-.1821	.1899
	2.00	1.00	-.14705	.07235	.128	-.3249	.0309
		3.00	-.14315	.08278	.226	-.3467	.0604
	3.00	1.00	-.00390	.07564	.999	-.1899	.1821
		2.00	.14315	.08278	.226	-.0604	.3467
x5	1.00	2.00	.06834	.07406	.654	-.1138	.2504
		3.00	.07197	.07743	.650	-.1184	.2624
	2.00	1.00	-.06834	.07406	.654	-.2504	.1138
		3.00	.00363	.08474	.999	-.2047	.2120
	3.00	1.00	-.07197	.07743	.650	-.2624	.1184
		2.00	-.00363	.08474	.999	-.2120	.2047
x6	1.00	2.00	-.02642	.08107	.948	-.2258	.1729
		3.00	.01567	.08475	.983	-.1927	.2241
	2.00	1.00	.02642	.08107	.948	-.1729	.2258
		3.00	.04209	.09275	.902	-.1860	.2701
	3.00	1.00	-.01567	.08475	.983	-.2241	.1927
		2.00	-.04209	.09275	.902	-.2701	.1860
x4	1.00	2.00	.11219	.07253	.304	-.0661	.2905
		3.00	.00393	.07583	.999	-.1825	.1904
	2.00	1.00	-.11219	.07253	.304	-.2905	.0661
		3.00	-.10826	.08298	.428	-.3123	.0958
	3.00	1.00	-.00393	.07583	.999	-.1904	.1825
		2.00	.10826	.08298	.428	-.0958	.3123
XT	1.00	2.00	.02987	.06712	.906	-.1352	.1949
		3.00	-.00496	.07018	.998	-.1775	.1676
	2.00	1.00	-.02987	.06712	.906	-.1949	.1352
		3.00	-.03483	.07680	.902	-.2237	.1540
	3.00	1.00	.00496	.07018	.998	-.1676	.1775
		2.00	.03483	.07680	.902	-.1540	.2237

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y1	Between Groups	3.738	2	1.869	7.242	.001
	Within Groups	85.690	332	.258		
	Total	89.428	334			
y2	Between Groups	2.527	2	1.263	4.934	.008
	Within Groups	85.002	332	.256		
	Total	87.529	334			
y3	Between Groups	4.521	2	2.261	8.847	.000
	Within Groups	84.834	332	.256		
	Total	89.356	334			
y4	Between Groups	4.143	2	2.072	8.142	.000
	Within Groups	84.472	332	.254		
	Total	88.615	334			
y5	Between Groups	4.349	2	2.175	8.282	.000
	Within Groups	87.176	332	.263		
	Total	91.525	334			
YT	Between Groups	3.813	2	1.907	9.328	.000
	Within Groups	67.857	332	.204		
	Total	71.670	334			

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	(J) สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
y1	Scheffe	1.00	2.00	.12444	.10710	.510	-.1389	.3878
			3.00	.28916*	.08240	.002	.0866	.4918
		2.00	1.00	-.12444	.10710	.510	-.3878	.1389
			3.00	.16472	.08240	.137	-.0379	.3673
		3.00	1.00	-.28916*	.08240	.002	-.4918	-.0866
			2.00	-.16472	.08240	.137	-.3673	.0379
	LSD	1.00	2.00	.12444	.10710	.246	-.0862	.3351
			3.00	.28916*	.08240	.001	.1271	.4512
		2.00	1.00	-.12444	.10710	.246	-.3351	.0862
			3.00	.16472	.08240	.046	.0026	.3268
		3.00	1.00	-.28916*	.08240	.001	-.4512	-.1271
			2.00	-.16472	.08240	.046	-.3268	-.0026
y2	Scheffe	1.00	2.00	.07556	.10667	.778	-.1867	.3378
			3.00	.22866*	.08206	.022	.0269	.4304
		2.00	1.00	-.07556	.10667	.778	-.3378	.1867
			3.00	.15311	.08206	.177	-.0487	.3549
		3.00	1.00	-.22866*	.08206	.022	-.4304	-.0269
			2.00	-.15311	.08206	.177	-.3549	.0487
	LSD	1.00	2.00	.07556	.10667	.479	-.1343	.2854
			3.00	.22866*	.08206	.006	.0672	.3901
		2.00	1.00	-.07556	.10667	.479	-.2854	.1343
			3.00	.15311	.08206	.063	-.0083	.3145
		3.00	1.00	-.22866*	.08206	.006	-.3901	-.0672
			2.00	-.15311	.08206	.063	-.3145	.0083
y3	Scheffe	1.00	2.00	.12889	.10657	.482	-.1331	.3909
			3.00	.31546*	.08198	.001	.1139	.5170
		2.00	1.00	-.12889	.10657	.482	-.3909	.1331
			3.00	.18658	.08198	.077	-.0150	.3882
		3.00	1.00	-.31546*	.08198	.001	-.5170	-.1139
			2.00	-.18658	.08198	.077	-.3882	.0150
	LSD	1.00	2.00	.12889	.10657	.227	-.0807	.3385
			3.00	.31546*	.08198	.000	.1542	.4767
		2.00	1.00	-.12889	.10657	.227	-.3385	.0807
			3.00	.18658*	.08198	.023	.0253	.3478
		3.00	1.00	-.31546*	.08198	.000	-.4767	-.1542
			2.00	-.18658*	.08198	.023	-.3478	-.0253
y4	Scheffe	1.00	2.00	.10222	.10634	.630	-.1592	.3637
			3.00	.29478*	.08181	.002	.0936	.4959
		2.00	1.00	-.10222	.10634	.630	-.3637	.1592
			3.00	.19256	.08181	.064	-.0086	.3937
		3.00	1.00	-.29478*	.08181	.002	-.4959	-.0936
			2.00	-.19256	.08181	.064	-.3937	.0086
	LSD	1.00	2.00	.10222	.10634	.337	-.1070	.3114
			3.00	.29478*	.08181	.000	.1339	.4557
		2.00	1.00	-.10222	.10634	.337	-.3114	.1070
			3.00	.19256*	.08181	.019	.0316	.3535
		3.00	1.00	-.29478*	.08181	.000	-.4557	-.1339
			2.00	-.19256*	.08181	.019	-.3535	-.0316
y5	Scheffe	1.00	2.00	.09333	.10803	.689	-.1723	.3590
			3.00	.29787*	.08311	.002	.0935	.5022
		2.00	1.00	-.09333	.10803	.689	-.3590	.1723
			3.00	.20454*	.08311	.050	.0002	.4089
		3.00	1.00	-.29787*	.08311	.002	-.5022	-.0935
			2.00	-.20454*	.08311	.050	-.4089	-.0002
	LSD	1.00	2.00	.09333	.10803	.388	-.1192	.3058
			3.00	.29787*	.08311	.000	.1344	.4614
		2.00	1.00	-.09333	.10803	.388	-.3058	.1192
			3.00	.20454*	.08311	.014	.0411	.3680
		3.00	1.00	-.29787*	.08311	.000	-.4614	-.1344
			2.00	-.20454*	.08311	.014	-.3680	-.0411
YT	Scheffe	1.00	2.00	.10489	.09531	.546	-.1295	.3392
			3.00	.28519*	.07332	.001	.1049	.4655
		2.00	1.00	-.10489	.09531	.546	-.3392	.1295
			3.00	.18030*	.07332	.050	.0000	.3606
		3.00	1.00	-.28519*	.07332	.001	-.4655	-.1049
			2.00	-.18030*	.07332	.050	-.3606	.0000
	LSD	1.00	2.00	.10489	.09531	.272	-.0826	.2924
			3.00	.28519*	.07332	.000	.1410	.4294
		2.00	1.00	-.10489	.09531	.272	-.2924	.0826
			3.00	.18030*	.07332	.014	.0361	.3245
		3.00	1.00	-.28519*	.07332	.000	-.4294	-.1410
			2.00	-.18030*	.07332	.014	-.3245	-.0361

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	XT	y1	y2	y3	y4	y5	YT
x1	Pearson Correlation	1	.842**	.640**	.632**	.653**	.708**	.848**	.564**	.570**	.484**	.438**	.473**	.564**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
x2	Pearson Correlation	.842**	1	.774**	.738**	.682**	.667**	.887**	.517**	.520**	.438**	.431**	.434**	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
x3	Pearson Correlation	.640**	.774**	1	.889**	.777**	.676**	.892**	.525**	.573**	.429**	.410**	.394**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
x4	Pearson Correlation	.632**	.738**	.889**	1	.840**	.714**	.903**	.551**	.595**	.444**	.468**	.460**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
x5	Pearson Correlation	.653**	.682**	.777**	.840**	1	.836**	.902**	.586**	.649**	.478**	.479**	.458**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
x6	Pearson Correlation	.708**	.667**	.676**	.714**	.836**	1	.871**	.665**	.672**	.535**	.456**	.479**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
XT	Pearson Correlation	.848**	.887**	.892**	.903**	.902**	.871**	1	.645**	.676**	.531**	.506**	.510**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
y1	Pearson Correlation	.564**	.517**	.525**	.551**	.586**	.665**	.645**	1	.778**	.752**	.643**	.661**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
y2	Pearson Correlation	.570**	.520**	.573**	.595**	.649**	.672**	.676**	.778**	1	.812**	.695**	.686**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
y3	Pearson Correlation	.484**	.438**	.429**	.444**	.478**	.535**	.531**	.752**	.812**	1	.826**	.815**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
y4	Pearson Correlation	.438**	.431**	.410**	.468**	.479**	.456**	.506**	.643**	.695**	.826**	1	.865**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
y5	Pearson Correlation	.473**	.434**	.394**	.460**	.458**	.479**	.510**	.661**	.686**	.815**	.865**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335
YT	Pearson Correlation	.564**	.522**	.520**	.562**	.591**	.626**	.640**	.856**	.886**	.939**	.900**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335	335

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	x1	.242 ^b	4.095	.000	.219	.498
	x2	.189 ^b	3.342	.001	.180	.556
	x3	.178 ^b	3.106	.002	.168	.543
	x4	.234 ^b	3.920	.000	.210	.490
	x5	.224 ^b	2.913	.004	.158	.301
2	x2	.054 ^c	.692	.489	.038	.282
	x3	.117 ^c	1.977	.049	.108	.491
	x4	.184 ^c	3.015	.003	.163	.458
	x5	.180 ^c	2.350	.019	.128	.294
3	x2	-.070 ^d	-.801	.424	-.044	.220
	x3	-.048 ^d	-.515	.607	-.028	.200
	x5	.060 ^d	.622	.535	.034	.180

a. Dependent Variable: YT

b. Predictors in the Model: (Constant), x6

c. Predictors in the Model: (Constant), x6, x1

d. Predictors in the Model: (Constant), x6, x1, x4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.540	.142		17.867	.000
	x6	.465	.032	.626	14.665	.000
2	(Constant)	2.284	.152		14.985	.000
	x6	.338	.044	.455	7.691	.000
	x1	.186	.045	.242	4.095	.000
3	(Constant)	2.090	.164		12.768	.000
	x6	.265	.050	.357	5.336	.000
	x1	.150	.046	.196	3.235	.001
	x4	.152	.050	.184	3.015	.003

a. Dependent Variable: YT

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

.....

ชื่อผู้วิจัย นางสาวพรวิภา หาญมนตรี นักศึกษาปริญญาโท
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เพ็ญผกา บัญจนะ

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.รุปนีย์ นารี

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่ทำงาน

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา **จบการสัมภาษณ์เวลา**

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ ได้แก่ ด้านการเป็นนักสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและเครือข่าย (X_6) ด้านการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_4)
3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวพรวิภา หาญมนตรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

3. ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

กราบขอพรให้คุณเป็นอย่างสูง

นางสาวพรวิภา หาญมนตรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ นายกฤษฎา ต้วงตีสี่ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล วันที่ 2 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 4 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตร ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 4 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 5 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายไพรัตน์ แตนชนบ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนมัธยมวรนวิวาส วันที่ 6 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.ประจักษ์ เข้มไคร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
วันที่ 6 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางพรปวีณ์ (วิสาขมาส) (คำสัสลา)เจริญปรีดีรัชต์
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วันที่ 6 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร.บุญธรรม อ้วนกันยา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัชฌมศึกษาสกลนคร รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาสกลนคร
 วันที่ 7 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.สุพร พงษ์สุวรรณ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 15 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.วิญญู ทองเหลา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร วันที่ 15 มกราคม 2568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพรวิภา หาญมนตรี
วัน เดือน ปีเกิด	12 พฤศจิกายน 2525
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 142 หมู่ 2 บ้านหนองดินดำ ตำบลนาหัวบ่อ อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร 47220
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2548	ปริญญาตรี หลักสูตร บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2552	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ กลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2
พ.ศ. 2560	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ กลุ่มบริหารงาน การเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
พ.ศ. 2563 – ปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร