บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

THE ROLE OF ADMINISTRATORS IN PERSONNEL MANAGEMENT UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NONTHABURI

[1]มนตรี คูศรีสุวรรณ และ [2]ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์

[1]Montri Kusrisuwan and [2]Chalabhorn Suwansumrit

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ประเทศไทย

Rajapruk University, Thailand.

[1]loongtae@gmail.com, [2]chsuwa@rpu.ac.th

Received : December 14, 2024; **Revised** : March 5, 2025; **Accepted** :April 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน 3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง 318 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง .67-1.00 และ ค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

---

[1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

[1]รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

(One-way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินบุคลากร 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อ บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารและครูที่มี อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของ คือ ผู้บริหาร ควรคำนึงความจำเป็น เพื่อประยุกต์ให้เข้ากับ บริบทของสถานศึกษา จัดให้มีการอบรมอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลกยุคดิจิทัล

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

Abstract

The objective of this research were 1) to study the role of administrators in personnel management in schools under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office. 2) to compare the opinions of the role of administrators in personnel management, Classified by gender, age, educational level, work experience and school size. 3) to study recommendations on the role of administrators in personnel management. A sample group of 318 using stratified sampling. The instrument used a questionnaire statistics with individual IOC values between 0.67 to 1.00 and reliability of 0.98. The statistical used percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, LSD (Least Significant Difference), and content analysis. The results of the research were as follows: 1) The role of administrators in personnel management was rated at a high level as a whole. Considering aspect, the highest average is determining the necessity for personnel development, followed by planning for personnel development, implementing personnel development activities, and evaluating personnel performance, respectively. 2) The comparison of school's opinions about the role of administrators in personnel management of administrators and teachers Classified by gender, age, educational level, work experience and school size. Were statistically significant at .01

level 3) Recommendations for enhancing the role of administrators in personnel management. Administrators should consider the necessity to adapt to the context of the educational institution and provide ongoing training to keep pace with changes in the digital era.

Keywords: Personnel development, School administrator, The Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งเป็นการมุ่งเน้นที่ตัวบุคลากรโดยตรง การพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การมอบหมายงาน การทำงานเป็นกลุ่มคณะและการส่งไปศึกษาต่อเนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณภาพในการทำงานการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นประเด็นสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเพราะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2551)แต่จะทำอย่างไรให้บุคลากรนั้นมีคุณภาพมากที่สุด เพราะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆอย่างรวดเร็วเนื่องจากคนเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องระยะยาวคือทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์ความรู้ความสามารถ ดังนั้นการที่องค์กรมีความรู้ความสามารถ และพร้อมปฏิบัติงานย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร (สุธินี ฤกธิ์ขำ, 2557) การพัฒนาบุคลากรด้านคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีการติดต่อประสานงานที่ดียิ่งขึ้น และยังช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลงในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ความสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ให้ทันตามยุคตามสมัย แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าว เป็นไปตามปรัชญาของการพัฒนาบุคคลที่สำคัญคือบุคคลทุกคนควรมีศักยภาพของตนเองที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ทักษะและทัศนคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ ในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ การที่เราเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้เป็นไปในทางที่ต้องการ จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จะประกอบไปด้วย ประการที่หนึ่ง การพัฒนาให้มีความรู้เป็นการเรียนรู้ทำความเข้าใจแล้วจึงนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ ประการที่สอง การพัฒนา

ให้มีความเข้าใจ ต้องทำความเข้าใจวิเคราะห์ให้เห็นทัศนที่หลากหลาย ประการที่สาม การพัฒนาให้มีทักษะความชำนาญ มีโอกาสที่จะนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประสบการณ์ และประการที่สี่ การพัฒนาให้มีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรด้านคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นพื้นฐานประการสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากรด้านคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นพื้นฐานประการสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากรสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เพื่อเกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากรและองค์กร (ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี, 2559) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล ควรเป็นการบริหารการศึกษาเพื่อให้ครูผู้สอนและผู้เรียนมีความรู้โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (สงบ อินทรมณี, 2562) แล้วต่อยอดองค์ความรู้ด้วยการพัฒนาให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมองปัญหาแบบองค์รวมและมีความรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สามารถออกแบบสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนดิจิทัล โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพโรงเรียนในปัจจุบันเปรียบเทียบกับภาพของโรงเรียนดิจิทัลในอนาคต (Future Design) แล้วร่วมมือกับครูผู้สอนในโรงเรียนในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัล ปรับปรุงรูปแบบการบริหารบุคคลให้มีความรู้ ทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมและสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสู่โรงเรียนดิจิทัล บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การบริหารงานบุคลากรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งบทบาทของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และสอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล สุวรรณราช (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่กล่าวว่า คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนโดยวิเคราะห์ จัดทำแผนการพัฒนา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ในโรงเรียน การเป็นตัวอย่างในหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล การสร้างเครือข่ายของครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล การ

เสนอแนวทางและพัฒนากลยุทธ์ด้านงานบุคคลเพื่อประสิทธิภาพการทำงานแบบดิจิทัลและแบบเชิงรุก โดยเสริมทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและลักษณะงานให้แก่ครูผู้สอนและบุคลากร การใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร สอดคล้องสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรีได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจาปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อสรุปผลการดำเนินงานและการพัฒนางานตามยุทธศาสตร์ จุดเน้นของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรอบปีที่ผ่านมา สอดคล้องกับ พันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี (รายงานผลดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564) 1) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานสากล 2) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ 3) พัฒนานวัตกร เพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษา 4) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 5) ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือทั้งในระดับชาติและนานาชาติ 6) เสริมสร้างคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษาพบว่า “ครูและบุคลากรทางการศึกษา” ภายในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ในปัจจุบันยังพบสภาพปัญหาที่ยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี บุคลากรไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี, 2564) รวมไปถึงการนำไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน ไม่ตระหนักถึงความจำเป็นต่อการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีในปัจจุบัน วางแผน ดำเนินกิจกรรมการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้เตรียมพร้อมต่อการปฏิบัติกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองสู่การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติกิจกรรมและพร้อมรับการประเมินในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริการ

จากปัญหาและแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผลจากการวิจัยจะมีประโยชน์ต่อ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีในการใช้และมีการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมต่อทักษะที่จำเป็นโดยมีการติดตามผลและประเมินทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร ถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดให้เกิดประสิทธิภาพทันต่องานและมีการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 18 แห่ง จำนวนครู 1,753 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนจากสถานศึกษาทั้งหมด 11 แห่ง จำนวน 318 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 2555. อ้างถึง ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ คณะ, 2562) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) มีค่าความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ ระหว่าง .67-1.00 ค่าความเที่ยงเท่า .84 แบบสอบถามมี 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายงาน (checklist) และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ประกอบด้วยข้อคำถามตามตัวแปรตาม 4 ด้าน จำนวน 35 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ

3.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าทดสอบ ค่าที (t-test) วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต้นเพศและวุฒิการศึกษา และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์ข้อมูลที่ตัวแปรต้นอายุ และ ประสบการณ์การทำงาน เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และนำเสนอข้อมูล แบบตารางประกอบคำอธิบาย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินบุคลากร ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล	$\overline{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1.	การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	4.25	.74	มาก	1
2.	การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร	4.05	.75	มาก	2
3.	การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	3.97	.78	มาก	4
4.	การประเมินบุคลากร	4.02	.66	มาก	3
	ภาพรวม	**4.07**	**.66**	**มาก**	

2. ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านที่ 4 ด้านการประเมินบุคลากร โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย ในภาพรวมไม่แตกต่าง

3. ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามอายุ พบว่าภาพรวมและรายด้าน อายุต่ำกว่า 30 ปี และ 31 – 40 ปี แตกต่างกับ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยให้ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสำหรับอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป แตกต่างจากอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยให้ค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ยกเว้นด้านการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร และแตกต่างกับอายุต่ำกว่า 30 ปี ด้านการวาวแผนในการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านการประเมินบุคลากร อายุ 50 ปีขึ้นไปกับ 31 – 40 ปี ได้ค่าเฉลี่ยมากกว่า และอายุต่ำกว่า 30 ปี ต่างกับ 31 – 40 ปี ในด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการประเมินบุคลากร

4. ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

5. ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าภาพรวมและรายด้าน ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 21 ปี แตกต่างกับ 5 – 10 ปี, 11 – 15 ปี และ 16 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยให้ค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน สำหรับประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับ แตกต่างกับ 5 – 10 ปี, 11 – 15 ปี และ 16 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยให้ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้านและแตกต่างกับ ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 21 ปี ในด้านการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรกับด้านการประเมินบุคลากร สำหรับประสบการณ์ 16 – 20 ปี แตกต่างกับ 11 – 15 ปี ในด้านการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และ ด้านการประเมินบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ปี และประสบการณ์ 5 – 10 ปี แตกต่างกับ 11 – 15 ปี ในด้านการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

6. ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ขนาดของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกับ โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ แตกต่างกับ โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กและขนาดกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในด้านการประเมินบุคคลากร โดยให้ค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน

ข้อเสนอแนะบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผู้วิจัยพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น และมีข้อเสนอแนะดังนี้

ให้ความสำคัญในด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องความจำเป็นในการปฏิบัติกิจกรรมในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้

เกิดความสนใจในเรื่องการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง โดยควรคำนึงถึง อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนเนื่องจาก บริบทของแต่ละสถานภาพมีความแตกต่างกัน จึงควรมีการสำรวจความต้องการแต่ละสถานศึกษา ให้เหมาะสมตามความต้องการของบุคลากร

กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรก่อนเพื่อให้เข้ากับบริบทและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร และให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถานศึกษาจัดตั้งกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับหัวข้อการอบรมต่างๆรวมไปถึงการอบรมที่เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน

แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีการนิเทศการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านพบว่า พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานได้ดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จะได้ข้อมูลพื้นฐานที่ตรงกับความจำเป็น เป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อน พัฒนาครูและสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จจำเป็นต้องมีความชำนาญในทักษะด้านเทคโนโลยี เนื่องจากกิจกรรมทุกอย่างของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 4.0 มีการนำเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเข้ามาร่วมไปพร้อมกับการบริหารสถานศึกษาเป็นกลไกที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สงบ อินทรมณี (2562) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ควรเป็นการบริหารการศึกษาเพื่อให้ครูผู้สอนและผู้เรียนมีความรู้โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา แล้วต่อยอดองค์ความรู้ด้วยการพัฒนาให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมองปัญหาแบบองค์รวมและมีความรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ดังที่ สุธีรา สู้ภัยพาล (2558) ได้อธิบาย

ความหมาย ไว้ใน งานวิจัยบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. ว่า บทบาทพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล ซึ่งอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหรือมีสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสังคมได้กำหนดให้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติ บทบาท และสถานภาพเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน นั่นคือ สถานภาพจะกำหนดว่าบุคคลนั้น ๆ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร ส่วนบทบาทเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่สังคมได้กาหนดไว้ ในแต่ละสถานภาพ Heneman, Schwab, Fossum, & Dyer (1983) ได้อธิบายถึงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถกระทำได้ 2 ระดับ ระดับแรกคือ การพิจารณาว่าการดำเนินการตามโครงการพัฒนาบุคลากร แต่ละโครงการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ระดับที่สองเป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่าสนองต่อความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือไม่ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ทราบถึง สิ่งที่บรรลุผล ปัญหาอุปสรรค และสิ่งที่ควรแก้ไขในการดำเนินการต่อไปตามขั้นตอนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง จัดแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน

2) ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน ต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยจำแนกตาม เพศ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากความถนัดในการปฏิบัติกิจกรรมหรือทักษะการใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้ความมุ่งมั่นในการพัฒนาและปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาแตกต่างกัน ในบางกิจกรรมแต่ไม่แตกต่างกันในด้านกระประเมิน จึงสามารถกล่าวได้ว่าการกำหนดกิจกรรม การวางแผนกิจกรรม การปฏิบัติกิจกรรม ควรคำนึงถึงเพศของผู้ที่รับการพัฒนาอีกด้วย สอดคล้องกับ สุนันทา เลาหนันทน์ (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับ ในหน่วยงานเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรกระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องได้แก่การวางแผนบุคคล การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการวิจัยด้านบุคคล

3. ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกัน ต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยจำแนกตาม อายุ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก วัยวุฒิมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ในการแสดงความคิดเห็นหรือการร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง เช่นผู้ที่อายุน้อยอาจต้องการพัฒนาตนเองในแบบใหม่ๆหรือผู้ที่มีอายุมากอาจไม่ต้องการพัฒนาตนเองอีกแล้ว

จึงทำให้ ผู้ที่มีอายุในระดับกลาง ยังคงเป็นกลุ่มอายุที่ยังต้องการพัฒนาตนเองโดยวิธีการจัดกิจกรรมขององค์กรหรือสรรหากิจกรรภายนอกที่เหมาะสมกับวัยและสถานภาพในการพัฒนาตนเอง จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับ พะยอม วงศ์สารภี (2554) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการศึกษาเพิ่มเติมในแต่ละด้านมีความแตกต่างกัน วุฒิการศึกษาของครูอาจจะไม่เคยศึกษาเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีหรือการปฏิบัติงานโดยใช้สื่อดิจิทัล จึงทำให้ ผู้ที่ผ่านการศึกษาในแต่ละวุฒิการศึกษาจึงมีความต้องการในการปฏิบัติกิจกรรมที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ (2560) อธิบายว่า ครูในยุดิจิทัลจะต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยี ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีแบบต่าง ๆ ทั้งในระบบแอนะล็อก (Analog System) และระบบดิจิทัล (Digital System) รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือไอที (Information Technology – IT) เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานเอกสาร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสาร และการใช้โปรแกรมประมวลผล แต่เนื่องจากความรู้ด้านเทคโนโลยีกำลังอยู่ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ความรู้ทั้งหลายจึงอาจล้าสมัยได้ในเวลาอันรวดเร็ว

5. ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน ต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่ยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยอาจต้องการการกำหนดเรื่องในการพัฒนาตนเองรวมทั้งการปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมต่อหน้าที่ที่กำลังได้รับ ณ ขณะนั้น แตกต่างกับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานนาน ที่อาจจะต้องการพัฒนา ที่น้อยลงหรืออาจไม่ต้องการเลย เนื่องจาก มีประสบการณ์หรือเคยทำในกิจกรรมนั้นๆมาแล้ว สอดคล้องกับ นิรมิต

เทียมทัน (2555) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษาความรู้ในงาน ประสบการณ์ ทักษะและเครื่องมือเพื่อผลสำเร็จของงาน

6. ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารและครูที่มีขนาดโรงเรียน ต่างกัน ต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก บริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน เช่นโรงเรียนที่มีขนาดเล็กอาจไม่ต้องการการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเกินความจำเป็นและมีเทคโนโลยีไม่เพียงพอต่อการนำบุคลากรปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาในด้านการใช้เครื่องมือ ดิจิทัล แต่ในทางกลับกัน โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีความต้องการและแผนในการพัฒนาระยะยาวกับบุคลากรที่สูงและมีศักยภาพเพื่อพัฒนาองค์ให้ก้าวเทคโนโลยี มีการปรับปรุงแผนพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนดได้ และมีนักเรียนจำนวนมากสำหรับการสร้างผลงานการแข่งขันต่างๆ สอดคล้องกับ เสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560) กล่าวว่า สมัยก่อนการบริหารงานของผู้นำองค์กรที่เทคโนโลยียังไม่ได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานขององค์กร การบริหารจะเป็นไปตามระเบียบแบบแผน มีการปรับเปลี่ยนนโยบายที่ช้า ไม่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพราะติดอยู่กับรูปแบบการบริหารและความสำเร็จเดิมที่เคยมีผู้นำสมัยก่อนจะมีการวางแผนและนโยบายระยะยาว แต่เนื่องด้วยปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้นทำให้ผู้นำในองค์กรต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงเมื่อก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี จึงทำให้เกิดการแข่งขันในด้านธุรกิจระหว่างองค์กรเกิดขึ้น สิ่งที่ผู้นำในองค์กรยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องมีนั้น คือ การมีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจะต้องยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีความเหมาะสมกับขนาดขององค์กรที่ผู้นำได้ทำการบริหารอยู่ มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความคิด มีการวางแผนวางกลยุทธ์ มีการปรับแผนผังองค์กร บุคลากรในองค์กรเพื่อให้เท่าทันกับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเพื่อรักษาองค์กร พาองค์กรเข้าสู่การแข่งขันและสามารถดำรงอยู่กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

ข้อเสนอแนะบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผู้วิจัยพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น และมีข้อเสนอแนะดังนี้

ให้ความสำคัญในด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องความจำเป็นในการปฏิบัติกิจกรรมในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดความสนใจในเรื่องการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง โดยควรคำนึงถึง อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนเนื่องจาก บริบทของแต่ละสถานภาพมีความแตกต่างกัน

จึงควรมีการสำรวจความต้องการแต่ละสถานศึกษา ให้เหมาะสมตามความต้องการของบุคลากร

กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรก่อนเพื่อให้เข้ากับบริบทและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร และให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถานศึกษาจัดตั้งกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับหัวข้อการอบรมต่างๆรวมไปถึงการอบรมที่เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน

แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีการนิเทศการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ปรากฏว่าบุคลากรมีความต้องการในด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มากที่สุด ในหัวข้อการดำเนินการสำรวจความต้องการ จำเป็นในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์กับตัวบุคลากรที่สุด

เอกสารอ้างอิง

ทศพล สุวรรณราช. (2563). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี.* วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(3), 160-177 (กันยายน - ธันวาคม 2564).

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). *ครูและนักเรียนในยุคการศึกษาไทย 4.0 วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม (e-JODIL)*

นิรมิต เทียมทัน (2555). *กลยุทธ์การบริหารการจัดการที่มุ่งความสำเร็จขององค์กรและยุทธศาสตร์การบริหารการจัดการ.* กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ประเวศน์ มหารัตนสกุล, 2551. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่อนาคต.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.

พระมหาสมบูรณ์ สุธมฺโม. (2557). *คุณธรรมจริยธรรมกับผู้บริหารการศึกษา.* วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 1(2), 1-13.

พะยอม วงศ์สารภี (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* พิมพ์ครั้งที่6. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, สุภมาส อังศุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3).* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. 2559. *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สงบ อินทรมณี. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 (2019): วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น *16*(1), 353-360 (2019).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี (รายงานผลดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2563. *ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563).* (ออนไลน). แหลงที่มา : https://data.bopp-obec.info/emis/. 20 กันยายน 2565.

เสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์. (2560). *ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรมมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุธินี ฤกธิ์ขำ, (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์.*กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุธีรา สู้ภัยพาล. (2558). *บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สุนันทา เลาหนันทน์ (2556). *การพัฒนาองค์การ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดีดีบุ๊คสโตร์

Heneman, Schwab, Fossum, & Dyer. (1983). Heneman, H. G., Schwab, D. P., Fossum, J. A., & Dyer, L. D. (1983). Personnel/ Human Resource Management. Illinois: Irwin

Krejcie,R.,V.& Morgan, D., W. (1970). Determining sample sizenfor research activities.Education and Psychological Measurement. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.