

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
Personnel Management in Digital Age of Schools Special Education Center
under the Special Education

อารีย์ นิศพันธ์

Aree Nissapan

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี

The Special Education Center of Phetchaburi Province

E-mail: aomahha@gmail.com

Received May 18, 2024; Revised July 26, 2024; Accepted September 26, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2) เพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา ยุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ของผู้บริหารและข้าราชการครู ของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนัก บริหารงาน การศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและข้าราชการ จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความ แปรปรวนผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน (2) ด้านการเปรียบเทียบทางการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนก ตามเพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ตำแหน่งและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์เพื่อ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษา พิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ยุคดิจิทัล; ศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

This purposes of the study were (1) To analyze the management of people in digital



age educational institutions of special education centers under the Office of Special Education Administration (2) To find out how to manage people in special education centers under the Office of Special Education Administration, classified by gender, position and working. experience of administrators and teachers under the Office of Special Education Administration. The sampling group is 335 administrators and teachers. Research tools are questionnaires. Statistics used in data analysis are percentage, average deviation, and variance analysis. Research has found that (1) the level of personnel management in digital educational institutions under the Office of Special Education Administration is very high overall. (2) The level of personnel management in digital education centers. Under the Office of Special Education Administration, classified by gender, university degree and school size, it was found that the position and experience of work differed statistically significantly at the level.05 Classified by gender. There is no statistically significant difference at the level.05 Knowledge from this research is useful for the management of people in digital age educational institutions of special education centers under the Office of Special Education Administration.

Keywords: Digital Age personnel management; special education center ; office of special education administration

บทนำ

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการกระจาย อำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มาก ที่สุด กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนั้นการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยาก ที่ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนซึ่งมีความรู้

ความสามารถ ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคือการขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบต่อภารกิจของสถานศึกษาให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว เป็นอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มี ความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564) และอีกสาเหตุหนึ่ง ของการขาดแคลนครู มาจากการย้ายสถานศึกษา ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าว แม้จะได้มีมาตรการในกระบวนการ สรรหาและการดำรง รักษาบุคลากรในสังกัดหลายวิธี และหลายรูปแบบ เช่น การบรรจุข้าราชการครูจาก ลูกจ้างในสังกัด หรือจากผู้มีภูมิสำเนาในเขตพื้นที่เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่สอน ลดจำนวนการย้าย แต่แนวโน้ม ข้าราชการครูขอย้าย ยังคงมีมากขึ้น ในทุกครั้งที่ถึงกำหนดการส่งคำร้องขอย้ายประจำปีของ ข้าราชการครูใน สถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การเปลี่ยนครูบ่อย ทำให้โรงเรียนเสียโอกาสในหลายด้าน เช่น ต้นทุนที่ใช้ไปในการพัฒนาครู ต้นทุนที่ต้องเสียไปในการพัฒนาครูใหม่ ความรู้สะสมที่ขาดหายไปกับครูเก่า สำหรับคนใหม่ โรงเรียนมีความเสี่ยงในการศึกษาพฤติกรรมของครูที่มีต่อเด็ก ทำให้นักเรียนไม่มีความต่อเนื่อง ในการเรียนการสอน ล้วนเป็นผลเสียจากการเปลี่ยนครูทั้งสิ้น (นิดา แก้วสว่าง และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ , 2562) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร สถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงาน บุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำรงรักษา การพัฒนาบุคลากรทาง การศึกษา วินัยและการรักษาวินัย รวมถึงการออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของการบริหารงาน บุคคลข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องพยายามสรรหาบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ พัฒนาบุคลากรทุกท่าน รวมถึงการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร เหล่านั้น (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, ภาณุพงศ์ บุญรัมย์, 2566) อัตราการย้ายครูที่เพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อความพยายามในการพัฒนาโรงเรียน โดยส่งผลกระทบต่อต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน (Ariko & Simatwa, 2011)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง ประกอบด้วย ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา จำนวน 12 แห่ง



และศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด จำนวน 65 แห่ง พบปัญหาที่ความเหมือนกัน คือ ปัญหาอัตราการลาออก และการย้ายสถานศึกษาของบุคลากร ซึ่งเกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจในการดูแลพิเศษ และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าให้กับวิชาชีพ แต่มีปัญหาด้านเวลา และภาระ งานที่ได้รับมอบหมาย

จากจำนวนอัตราการย้ายออกนอกสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อัตราการลาออกของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในปีการศึกษา 2563 - 2565 พบว่า ปัจจุบันมีอัตราการย้ายออกของบุคลากรแต่ละสถานศึกษามีจำนวนเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากภาระงานการดูแลนักเรียนที่มีความต้องการ จำเป็น พิเศษ และเด็กด้อยโอกาส ซึ่งบุคลากรบางส่วนยังไม่มี ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลเด็กพิเศษ ประกอบ กับการเป็น ประชากรแฝงที่ไม่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เป็นเหตุผลการขอย้ายลำดับต้น ๆ ของบุคลากรที่ยื่น ความประสงค์ขอย้าย รองลงมาคือต้องการหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนปกติ ซึ่งทำให้แต่ละ สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังเพื่อให้มีครูเพียงพอกับการพัฒนาศักยภาพของแต่ละ ประเภท

ดังนั้น จากปัญหาที่เกิดขึ้นผู้วิจัยคิดว่าจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เอื้อต่อความต้องการ และมีความ เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษา พิเศษ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงงานด้านการบริหาร บุคคล และนำเสนอ ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์ การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

วัชร ณะทอง (2565) การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ ผู้บริหาร ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษา และความรู้ ในการปฏิบัติงาน โดยเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางกาได้กำหนดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง รูปแบบ แนวทาง และกระบวนการในการบริหารคนภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรสนับสนุนทาง การศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายทางการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสมวลี ชยามฤต (2565) จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลของ องค์การภาครัฐและเอกชนทำให้เกิดองค์ความรู้ถึงวิธีการที่เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับยุคดิจิทัล ในองค์การภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาด้านนิยมนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุค ดิจิทัลของ องค์การภาครัฐและเอกชน องค์การต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุคดิจิทัล แล้วนำค่านิยมดังกล่าวมาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐานใน การสร้าง พฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์การ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ ความสามารถที่ จะเรียนรู้ และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยองค์การภาครัฐและเอกชนต้องช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ ของบุคลากร ให้ตรงกับงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้สามารถนำมาพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสมในยุคดิจิทัลให้ได้รับ ผลสำเร็จ โดย พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยี โดยเป้าหมายการ พัฒนาคนแบบใหม่ คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เพื่อให้อยู่กับ องค์การอย่างมีความสุข และยาวนาน

ภาณุวัฒน์ กลับศรีอ่อน (2558) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จของการสรรหา บุคลากรผ่าน ระบบออนไลน์ การสรรหาบุคลากร โดยองค์กรนำระบบการสรรหาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ เพื่อใช้ดึงดูด และสรรหา บุคคลที่มีความสามารถและเหมาะสม เพื่อมาร่วมงานและพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ตามที่ตั้งไว้ การใช้ ระบบการสรรหาออนไลน์ไม่ได้เป็นการรับประกันว่า องค์กรจะได้บุคคลตามที่คาดหวังไว้ แต่การจะใช้ระบบการ สรรหาออนไลน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพนั้น องค์กรควรพิจารณาแนวคิดด้านจิตวิทยา ในการสรรหาผ่านระบบ ออนไลน์ด้วย เพื่อให้การสรรหาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ องค์กรต้องการไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความหลากหลายของข้อมูล รูปแบบของสื่อ ความสะดวกและความง่ายในการ ใช้งาน หรือความเป็นส่วนตัวและ ความปลอดภัยของข้อมูล เพื่อให้องค์กรมั่นใจได้ว่า ระบบการสรรหาออนไลน์ ที่ใช้เป็นระบบที่มีคุณภาพและมี ประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง

กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ได้สรุปเป็นตัวแปรการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดกรอบแนวคิดวิจัย ดังนี้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) จากนั้นนำผลการประเมินมาคำนวณ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลประเมินได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับ ผู้บริหาร และข้าราชการครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำมาตรวจสอบคุณภาพโดยคำนวณค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีคุณภาพและสามารถ นำไปใช้เก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานกับ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม ถึง 27 ธันวาคม 2566 ส่งแบบสอบถามแบบ Google Form เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 335 ชุด และ ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 335 ชุด (ร้อยละ 100)
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวน นำเสนอข้อมูลในรูปความเรียง

ผลการศึกษา

ผลการวิจัย การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. ผู้ตอบแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็น ข้าราชการครู จำนวน 290 คน คิดเป็น ร้อยละ 86.60 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 เพศหญิง จำนวน 225 คน คิดเป็น ร้อยละ 67.20 เพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 ส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมาคือระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 ตามลำดับ

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.45) พบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการดำรงรักษาบุคคล ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.47) ด้านการพัฒนา บุคคล ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.49) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.68) ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.54) และด้านการวางแผนงานบุคคล ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.40) โดยมี



ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการบริหารงานบุคคลใน ยุคดิจิทัลมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.49) ด้านการธำรงรักษาบุคคล ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.68) ด้านการพัฒนาและ ส่งเสริมให้มีการแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนคะแนน การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.40)

3.ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ พบว่าในภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ไม่แตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนผู้บริหารและข้าราชการครู ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนก ตามตำแหน่ง พบว่าในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนผู้บริหารและข้าราชการครู ที่มีตำแหน่งที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน และด้าน การพัฒนาบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ยุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความคิดเห็นด้าน การวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการธำรงรักษาบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความคิดเห็น ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานบุคคลไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษา การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ปฏิบัติงาน ของผู้บริหารและข้าราชการครูที่ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารและข้าราชการครู ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สรุปภาพรวมได้ว่าการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงว่าผู้บริหารและ ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน จะมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์ การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

2. ผู้บริหารและข้าราชการครู ที่ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน

สรุปภาพรวมได้ว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงว่าผู้บริหารและข้าราชการครูที่ตำแหน่งต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมพบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความคิดเห็นที่ต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนงาน บุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการจรรีกรักษาบุคคล มีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ด้านการวางแผนงานบุคคล ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร โดยศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ ควรตระหนักในเรื่องของปริมาณงานของบุคลากร



2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานในข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ มีวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถทางวิชาการ ความเชี่ยวชาญและความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรส่งเสริมให้มีการกำหนด เกณฑ์ และพิจารณาคัดเลือกตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ เพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาบุคคลในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรมีจัดอบรม พัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

4. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ด้านการธำรงรักษาศักยภาพบุคคล ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสร้างประสบการณ์ ความรู้ใหม่ๆที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานจะทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ น่าเบื่อ

5. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินกำกับ ติดตาม และดูแลการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรส่งเสริมการประเมิน กำกับ ติดตาม และดูแล การใช้ อุปกรณ์ดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการใช้ เทคโนโลยีอย่าง เหลื่อมล้ำในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- นิตา แก้วสว่าง และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา. วารสารบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 2(3), 53-70.
- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ และภาณุพงศ์ บุญรัมย์. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัษ วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 12(1), 202.

- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 21(2), 51.
- ภาณุวัฒน์ กลับศรีอ่อน. (2558). ปัจจัยความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์. *วารสารนักบริหารสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์*, 35(1), 114-115.
- วัชร ณะทรง. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิภาดา สารมย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *Pathumthani University Academic Journal*.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โสมวลี ชยามฤต. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(1), 109-123.
- Ariko, C. O., & Simatwa, E. M. W. (2011). Factor influencing secondary school teacher transfer requests in Suba District, Kenya: Analytical assessment. *International Research Journal*, 2(7), 1270-1280.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.