

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

Personnel Management in the Digital Era for School Administrators  
Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3

รัชณี ท้ามา<sup>1\*</sup>, ธิดารัตน์ จันทะหิน<sup>2</sup> และชวนคิด มะเสนะ<sup>3</sup>

Ratchanee Thaoma<sup>1</sup>, Thidarat Jantahin<sup>2</sup>, and Cuankid Masena<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี; Master of Educational Administration, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

\*Corresponding Author; e-mail : Ratchanee.tg66@ubru.ac.th

DOI : 10.65205/jasru.2025. 2962

Received : August 26, 2025; Revised : December 11, 2025; Accepted : December 16, 2025

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา วิธีการศึกษาใช้รูปแบบผสมผสาน ระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 2,013 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 323 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 40 คน และครู จำนวน 283 คน โดยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (2513) ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และครู จำนวน 3 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้ ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์การทดสอบที (t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffé ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ ) ตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีความตระหนักและให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนการศึกษา โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและสะดวก อีกทั้งการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และ

Citation : Thaoma., R., Jantahin.,T., & Masena, C. (2025). Personnel Management in the Digital Era for School



Administrators Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(6), 33-52. <https://doi.org/10.65205/jasru.2025. 2962>

ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกขนาดสถานศึกษาพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ผลดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรใช้เทคโนโลยีในการวางแผนบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรใช้ระบบออนไลน์ในการคัดเลือกและจัดเก็บข้อมูลอย่างมีระบบ 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และเครื่องมือดิจิทัลในการสร้างแรงจูงใจติดตามความก้าวหน้าและสนับสนุนการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมิน วิชยฐานะ 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมให้ความรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ในด้านวินัยและการรักษาวินัย สร้างความตระหนักในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลและการประพฤติตนตามระเบียบวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

**คำสำคัญ (Keywords) :** การบริหารสถานศึกษา, การบริหารงานบุคคล, ยุคดิจิทัล

## Abstract

This study aimed to (1) study the state of personnel management in the Digital Era for school administrators; (2) compare the opinion about personnel management in the Digital Era for school administrators, classified by positions, work experience and school size; (3) study guidelines for developing the personnel management in the Digital Era for school administrators. The study employed a mixed methods research design, combining both quantitative and qualitative approaches. The population consisted of 2,013 individuals. The research sample comprised 323 participants, including 40 school administrators and 283 teachers. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's (1970) sampling table, and the participants were selected through stratified random sampling based on the size of the schools. The target group for the interviews consisted of 6 participants—3 school administrators and 3 teachers—selected through purposive sampling. Data were collected using semi-structured interview techniques. The research instruments were a semi-structural interview and a five-rating scale questionnaires with a confidence value equivalent to .98 and semi-structured interviews. Statistics used in the data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test for content analysis. The Scheffe's paired test was applied for multiple comparisons. Qualitative data were analyzed using content analysis.

The research findings were as follows: 1. The personnel management in the Digital Era for school administrators was at a high level ( $\bar{x} = 4.38$ ) According to criteria (Boonchom Srisard, 2017). This is because school administrators are highly aware of and place great importance on personnel administration, as personnel are the key resource driving educational development. In particular, the use of technology in the digital era enhances quality of life and increases work efficiency, enabling individuals to access information and various resources

Citation : รัชณี ท้าวมา, อิดารัตน์ จันทร์หิณ และชวนคิด มะเสนาะ. (2568). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(6), 33-52.

<https://doi.org/10.65205/jasrru.2025.2962>

quickly and conveniently. Moreover, strengthening work motivation contributes to teachers' and educational personnel's commitment to improving educational quality, thereby enabling schools to achieve their goals effectively. 2. According to the comparison of the personnel management in the Digital Era for school administrators, classified by positions, work experience and school size, the study revealed that there was a significant difference .01 of statistical level and school size was not different. 3. Guidelines for developing the personnel management in the Digital Era for school administrators consisted of 1) Workforce planning and position allocation: Technology should be utilized to place personnel appropriately in accordance with the needs of the school. 2) Recruitment and appointment: Online systems should be used for selecting candidates and storing data in a systematic manner. 3) Enhancing operational efficiency: The use of technology should be promoted to develop personnel's knowledge and skills. Online platforms and digital tools should be employed to motivate staff, monitor progress, and support training related to new technologies. 4) Performance evaluation: The development of technological competencies for performance appraisal should be encouraged, including the consideration of salary progression and the evaluation of professional ranks. 5) Discipline and disciplinary practices: Technology should be applied to provide knowledge about discipline and professional conduct through online platforms, fostering awareness of good governance and strict adherence to regulations, disciplinary codes, and professional ethics.

**Keywords :** School Administration, Personnel Management, Digital Era

## บทนำ (Introduction)

การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อพลิกโฉมประเทศไปสู่การขับเคลื่อนที่ใช้นวัตกรรมเป็นฐาน มีหลายปัจจัยที่สนับสนุน ทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีบทบาทในการเรียนรู้และเสริมสร้าง สมรรถนะมากขึ้น มีสถาบันการศึกษาและแพลตฟอร์มฝึกอบรมจำนวนมาก รวมถึงคนไทยมีความคุ้นเคยกับการใช้ เทคโนโลยีมากขึ้นที่สามารถฝึกอบรมทั้งการฝึกซ้อมและการฝึกยกระดับเพื่อเพิ่มสมรรถนะ อย่างไรก็ตาม ยังขาดระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนของประเทศ และข้อมูลสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของแต่ละอาชีพ เพื่อการวางแผนจัดการเรียนและ การอบรม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13, 2566) ในปัจจุบันโลกมีการหมุนเวียนเปลี่ยนผ่านอย่างรวดเร็ว “ระบบการศึกษา” ซึ่งถือเป็นระบบในการเตรียมกำลังคนเพื่อให้มีการปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น “ผู้บริหารสถานศึกษา” มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาครู พัฒนาเด็ก หากมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ฉบับที่ 20, 2560)

ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงมีข้อมูลข่าวสาร มากขึ้นและกระจายได้รวดเร็วขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้น ลดลำดับ ชั้นในการ ติดต่อสื่อสาร ทำให้การทำงานใช้เวลาอันน้อยลง และลดข้อจำกัดในเรื่องสถานที่ การเชื่อมต่อ ของโลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และชัดเจน ซึ่งเป็นการรวมของศาสตร์หลายแขนงและวิทยาการ คอมพิวเตอร์ วิศวกรรม สถิติ เป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้ามก็ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ และทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันสูงขึ้นในทุกด้าน

**Citation :** Thaoma., R., Jantahin.,T., & Masena, C. (2025). Personnel Management in the Digital Era for School



Administrators Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(6), 33-52. <https://doi.org/10.65205/jasru.2025.2962>

ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ที่สำคัญ คือ ส่งผลให้ คุณลักษณะของเด็กเปลี่ยนไป และการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลให้กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสร้างข้อ เรียกร้องและแสดงความต้องการขึ้นในองค์กร หมายความว่า ผู้นำจะต้องวางแผน มีกลยุทธ์มากกว่าเดิม เพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคตขององค์กร (วชิรพงศ์ พูลเกษตร, 2565)

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล เป็นกระบวนการสำคัญที่ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การรักษาและพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวทัน กับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งยังรวมถึงการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและสร้างประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด ทั้งในด้านวินัย ความยุติธรรม หรือความมั่นคง ในการทำงานของบุคลากรกระบวนการบริหารงานบุคคลได้พัฒนาไปสู่การปรับโครงสร้างตำแหน่งและ การทำงานเชิงรุกยิ่งขึ้น มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้านบุคคล เช่น ระบบจัดการข้อมูล บุคลากร ระบบสรรหาออนไลน์ และเครื่องมือประเมินผลงานที่อัตโนมัติ สวัสดิการยังได้รับการปรับปรุงให้ เหมาะสมกับวิถีชีวิตปัจจุบัน กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล คือการพัฒนาแนวทางการ ทำงานให้ทันสมัย มีความสร้างสรรค์ และปรับตัวเพื่อให้สามารถดึงดูดคนเก่งและพัฒนาคนที่มีอยู่ให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากความพยายามในการสร้างสมดุลระหว่างความสำเร็จขององค์กรและ ความสุขของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน (พระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร, อินดา ศิริวรรณ และระวีง เรื่องสังข์, 2564)

จากการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายในพบว่า มีจุดอ่อนด้านบุคลากร คือ ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างไม่เพียงพอตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. ประกอบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เปรียบเทียบกับระดับประเทศ (O-net) ปีการศึกษา 2566 ภาพรวมเขตพื้นที่การศึกษามีผลการเรียนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระ และปี 2566 ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) และการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) เปรียบเทียบกับระดับประเทศคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าประเทศ ซึ่งเป็นสิ่งที่เขตพื้นที่การศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลเพื่อให้การบริหารงาน บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้มี ประสิทธิภาพต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3, 2567)

จากแนวคิดและสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาใน ยุคดิจิทัลต้องเผชิญกับปัญหาในหลากหลายมิติ ซึ่งมีทั้งข้อจำกัดด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากร ความพร้อม ของโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ระบบการจัดการข้อมูล ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรที่ยังไม่เอื้อต่อ การเปลี่ยนผ่านสู่สภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้อง อาศัยความร่วมมือระหว่างทุกภาคส่วนภายในสถานศึกษา ควบคู่กับการสนับสนุนเชิงนโยบายจากผู้บริหาร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการกำหนดกรอบทิศทางด้านเทคโนโลยีที่มีความชัดเจนและ สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร หากสถานศึกษามีการปรับตัวและวางระบบการบริหารจัดการอย่าง เหมาะสม ย่อมจะสามารถยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลและการจัดการศึกษาให้ทัดเทียมกับ ความเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและความยั่งยืน เพราะบุคคลจะเป็นเครื่องชี้วัด ว่าจุดมุ่งหมายของระบบการศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่นั้น ต้องอาศัยบุคคลในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อ ขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลใน ยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนา การบริหารงานบุคคลให้มีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและเป็นแนวทางสำหรับ การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Citation : รัชณี ท้าวมา, อิดารัตน์ จันทร์หิณ และชวนคิด มะเสนา. (2568). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(6), 33-52.

<https://doi.org/10.65205/jasru.2025.2962>

## วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

## การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

### แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพสูงสุด โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่หลักสูตรกำหนด และตอบสนองความต้องการของสังคม สุภาพร หลีจ๊ะ (2565) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และการดำเนินการจัดการศึกษาตามโครงสร้างการบริหารของโรงเรียน ซึ่งมีขอบข่ายการบริหารงาน 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านงานบริหารงานบุคคล และด้านงานบริหารทั่วไป อย่างเป็นระบบ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญคือ เป็นภารกิจหลักที่สำคัญของผู้บริหาร ที่ต้องมีการวางแผน และดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อความสำเร็จ โดยการบริหารนี้จำเป็นต้องอาศัยการทำงานอย่างมีแบบแผน มีความร่วมมือจากทุกฝ่าย รวมถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นกระบวนการที่ทุกฝ่ายทั้ง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา รวมถึงชุมชนในท้องถิ่น มาทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อจัดการศึกษาที่มีคุณภาพโดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้านให้มีคุณภาพ

### แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงหลายมิติ ทั้งด้านการสรรหา การพัฒนา การประเมินผล การบริหารข้อมูล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่กับการวางนโยบายที่ชัดเจนและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หากสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารบุคคลได้อย่างเหมาะสม ย่อมจะสามารถยกระดับคุณภาพและความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนภายใต้บริบทของสังคมดิจิทัลในปัจจุบัน มลฤดี เฟิงสง่า และ มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ควรมีการจัดการจัดการทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยให้มีการพัฒนาและจัดตั้งฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากรออนไลน์ ฐานข้อมูลดังกล่าวจะทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมข้อมูลที่สำคัญสำหรับการบรรจุ แต่งตั้ง และสรรหาบุคลากร โดยสามารถตรวจสอบได้และโปร่งใส นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงสุด ในการจัดทำระบบข้อมูลบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการพัฒนาแผนและหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนา

Citation : Thaoma., R., Jantahin.,T., & Masena, C. (2025). Personnel Management in the Digital Era for School



Administrators Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(6), 33-52. <https://doi.org/10.65205/jasru.2025.2962>

บุคลากรในระยะยาว การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีกลยุทธ์และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน ชยากร ทิพมาศ (2565) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่ผู้รับผิดชอบ หรือมีส่วน เกี่ยวข้องกับงานบุคคลได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร การจัดทำระบบข้อมูล ทะเบียนประวัติบุคลากร การจัดทำสถิติเลื่อนขั้นเงินเดือน สถิติการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร การบันทึกและรายงานผล การปฏิบัติงานบันทึกการขอมัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ บันทึกแนวปฏิบัติเรื่องวินัย และการรักษาวินัย การออกจากราชการ การพัฒนาบุคลากรในการใช้คอมพิวเตอร์อย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ชลธิชา ธรรมผล (2565) กล่าวว่า คือ การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารองค์การ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากองค์การใดประกอบด้วยบุคคลที่มีความสามารถสูง มีความเป็นผู้นำ เห็นความสำคัญของการใช้คน และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนเลือกสรรการเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน ย่อมเป็นประโยชน์ต่อองค์การนั้น ตลอดจนสังคมและประเทศชาติต่อไป บราเหม คงถิ่น (2566) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ ปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรสามารถไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ช่วยวางแผนให้บุคคล มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในองค์กร และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จ และเดสเลอร์ (2009) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลคือ ลูกจ้างถูกมองว่าเป็นสื่อกลางมิใช่เป็นเพียงแค่ตัวตุงขึ้นหนึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านนามธรรมจึงเน้น การทำให้ลูกจ้างรู้สึกผูกพันและยอมอุทิศตนทั้ง “หัวใจและวิญญาณ” ซึ่งจะทำให้สำเร็จ ถ้ามีกระบวนการที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความไว้วางใจ ผูกพันและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กรทั้งนี้กุญแจสำคัญก็คือ วัฒนธรรมองค์กรการทำให้เกิด “การร่วมใจร่วมใจซึ่งกันและกัน” ทั้งนี้เพราะความเชื่อว่าผลประโยชน์ทั้งของฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างต้องเคียงคู่กันไปหรือถือเป็นเรื่องเดียวกัน

องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ได้จากการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการจำนวน 13 ท่าน ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล ได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

### แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล เป็นยุคแห่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน ช่วยอำนวยความสะดวก ทั้งด้านการทำงาน การสื่อสาร การเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร และการเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ที่สามารถทำได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และครอบคลุมทุกที่ทุกเวลา สุขัญญา แซ่มซ้อย (2562) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล คือ ในยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การสื่อสารและการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นข้อความ ภาพ เสียง หรือวิดีโอ เป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา อีกทั้งยังสามารถเข้าถึงข้อมูลจำนวนมากผ่านเครือข่ายออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนับเป็นโลกที่อินเทอร์เน็ตมีบทบาทเชื่อมโยงทุกสิ่งทุกอย่าง (Internet of Things) เนื่องจากเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่างๆ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารที่มีอยู่จำนวนมาก (Big data) ผ่านการวิเคราะห์ ประมวลผลอย่างรวดเร็ว ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการใช้

Citation : รัชณี ท้าวมา, อิดาร์ตัน จันทะหิน และชวนคิด มะเสนะ. (2568). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด



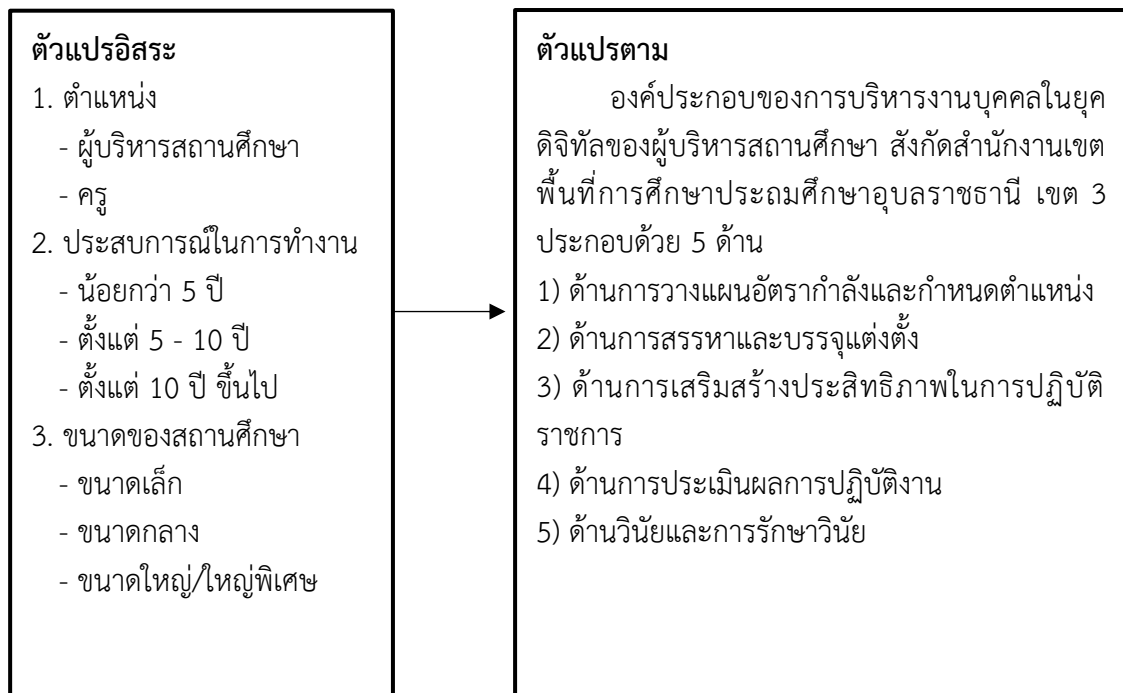
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(6), 33-52.

<https://doi.org/10.65205/jasru.2025.2962>

งาน ความเป็นยุคดิจิทัลนี้จึงเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ไปได้อย่างมากมายโดยสภาพดังกล่าวนำไปสู่โอกาสอย่าง มหาศาล แต่ในทางตรงกันข้ามทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อีกมากมายด้วยเช่นกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันสูงขึ้นในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ที่สำคัญคือส่งผลให้คุณลักษณะของเด็กเปลี่ยนไป อภิสิริ กงแก้ว (2566) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล คือ ยุคที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่ออำนวยความสะดวก และใช้ในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานของคนที่สำคัญ ยกตัวอย่าง เช่น อินเทอร์เน็ตสื่อสังคมออนไลน์อีเมล แอปพลิเคชัน มือถือ และเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น

### กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรอิสระ สำหรับการศึกษานี้โดยใช้หลักเกณฑ์การสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ จำนวน 13 ท่าน ซึ่ง กำหนดเป็นองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) ระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จากสถานศึกษา 209 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 251 คน และครู 1,762 คน รวมทั้งหมด 2,013 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 323 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่

Citation : Thaoma., R., Jantahin.,T., & Masena, C. (2025). Personnel Management in the Digital Era for School



Administrators Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(6), 33-52. <https://doi.org/10.65205/jasru.2025.2962>

และมอร์แกน (2513) ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษาโดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 40 คน และครู 283 คน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 6 คน ซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครู จำนวน 3 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นในหัวข้อแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง คือ 1) มีผลงานเชิงประจักษ์หรือมีแนวปฏิบัติที่ดี Best practice ด้านการบริหารสถานศึกษา 2) มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป 3) ได้รับรางวัลที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา และครูมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง คือ 1) มีผลงานเชิงประจักษ์หรือได้รับการยอมรับเป็นแบบอย่างที่ดีของของครู 2) มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป 3) ได้รับรางวัลที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับประเทศ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ฉบับ คือ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ตัวเลือก ตามวิธีของ Likert แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้บริหารสถานศึกษาและครู) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาโดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด ( $\bar{X}$  4.51 – 5.00) มาก ( $\bar{X}$  = 3.51 – 4.50) ปานกลาง ( $\bar{X}$  = 2.51 – 3.50) น้อย ( $\bar{X}$  = 1.51 – 2.50) และน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 1.00 – 1.50) ตามแบบของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Form) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 6 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครู จำนวน 3 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เก็บได้ทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแยกข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน โดยรวมและรายด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาดำเนินการโดยใช้สถิติ t-test และ F-test หากผลการวิเคราะห์พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffé

2. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยได้ข้อมูลจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และข้อมูลเอกสาร นำมาตีความ จำแนก และจัดหมวดหมู่ตามประเด็น เพื่อสังเคราะห์แนวทางและนำมาสรุป อภิปรายผล

## ผลการวิจัย (Research Results)

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีระดับความคิดเห็นระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ ) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ ) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ ) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ ) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ )

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในยุค ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา			ครู			t	p
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.55	.37	มากที่สุด	4.34	.57	มาก	3.13**	.00
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.61	.34	มากที่สุด	4.41	.57	มาก	3.12**	.00
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.60	.35	มากที่สุด	4.33	.74	มาก	3.83**	.00
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.54	.42	มากที่สุด	4.24	.69	มาก	3.84**	.00
5. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.59	0.34	มากที่สุด	4.44	0.60	มาก	2.25*	.03
รวม	4.58	.32	มากที่สุด	4.35	.58	มาก	3.70**	.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Citation : Thaoma., R., Jantahin.,T., & Masena, C. (2025). Personnel Management in the Digital Era for School



Administrators Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(6), 33-52. <https://doi.org/10.65205/jasru.2025.2962>

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	แหล่งความ	df	SS	MS	F	p
การบริหารงานบุคคลในยุค	แปรปรวน					
ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา						
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2	.04	.02	.07	.94
	ภายในกลุ่ม	320	98.17	.30		
	รวม	322	98.21			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.04	2.018	7.00*	.00
	ภายในกลุ่ม	320	92.22	.29		
	รวม	322	96.26			
3. ด้านการเสริมสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	6.92	3.45	7.22*	.00
	ภายในกลุ่ม	320	153.371	.48		
	รวม	322	160.298			
4. ด้านการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	8.26	4.13	9.79*	.00
	ภายในกลุ่ม	320	134.946	.42		
	รวม	322	143.206			
5. ด้านวินัยและ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.46	2.23	6.88*	.00
	ภายในกลุ่ม	320	103.836	.32		
	รวม	322	108.298			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.43	1.71	5.61*	.00
	ภายในกลุ่ม	320	97.88	.31		
	รวม	322	101.31			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Citation : รัชณี ท้าวมา, อิศารัตน์ จันทร์หิณ และชวนคิด มะเสนา. (2568). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(6), 33-52.

<https://doi.org/10.65205/jasrru.2025.2962>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

2.3 การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในยุค ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	6.10	3.052	10.60**	.00
	ภายในกลุ่ม	320	92.11	.29		
	รวม	322	98.21			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.30	1.152	3.92*	.02
	ภายในกลุ่ม	320	93.96	.29		
	รวม	322	96.26			
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.96	.48	.96	.38
	ภายในกลุ่ม	320	159.33	.50		
	รวม	322	160.29			
4. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.42	.21	.47	.62
	ภายในกลุ่ม	320	142.78	.45		
	รวม	322	143.21			
5. ด้านวินัยและ การรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	2	.61	.31	.91	.40
	ภายในกลุ่ม	320	107.68	.34		
	รวม	322	108.30			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.94	.47	1.50	.23
	รวม	322	101.31			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Citation : Thaoma., R., Jantahin.,T., & Masena, C. (2025). Personnel Management in the Digital Era for School



Administrators Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(6), 33-52. <https://doi.org/10.65205/jasru.2025.2962>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโดยรวม ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านวินัยและการรักษาวินัย ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งวิเคราะห์จากคำถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์ โดยสรุปเป็นรายด้าน 5 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา มีการกำหนดคุณสมบัติบุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา รวมทั้งมีการบริหารจัดการโครงสร้าง การบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบมีการวิเคราะห์ความจำเป็นตามปัญหาและความต้องการจำเป็นตามปริมาณงานและภารกิจของสถานศึกษา

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มมาใช้เพื่อเพิ่มความสะดวกและลดระยะเวลาในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามแผนกำลังคนที่กำหนด โดยการใช้ระบบออนไลน์ในการคัดเลือกบุคลากร มีการจัดเก็บข้อมูลของบุคคลได้อย่างเป็นระบบ ลดความซ้ำซ้อน เพิ่มความแม่นยำในการบริหารจัดการข้อมูลทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษามีความคล่องตัวและสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการจัดประชุม อบรม สัมมนา และการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และเครื่องมือดิจิทัลในการติดตามความก้าวหน้า ให้ข้อมูลย้อนกลับ และที่สำคัญต้องให้การสนับสนุนงบประมาณในการอบรมบุคลากรเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และส่งเสริมการใช้แอปพลิเคชันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนมีการปรับประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการศึกษาในทุกมิติเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันและเข้าถึงได้ง่าย

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) อย่างต่อเนื่องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยการประเมินผลด้วยเทคโนโลยีใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Google Form ในการรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็วและเป็นระบบ และใช้ระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) ในการประเมินวิทยฐานะ

3.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมด้านวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้มีการสร้างแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น เว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดทำระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (e-learning) และแบบทดสอบ

Citation : รัชณี ท้าวมา, อิดาร์ตัน จันทร์หิณ และชวนคิด มะเสนะ. (2568). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(6), 33-52.

<https://doi.org/10.65205/jasru.2025.2962>

ออนไลน์ ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งนำเทคโนโลยีมาใช้เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล โดยจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานระเบียบวินัย สร้างความตระหนักในการแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่เหมาะสม อันเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างสรรค์แก่ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

## อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมาคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนการศึกษา การบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพช่วยให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งในด้านความรู้และทักษะ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและสะดวก อีกทั้งการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับณัฐกานต์ เดชบุญ และสมใจ สืบเสาะ (2567) ซึ่งได้อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลตามกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในฐานะภารกิจหลักที่มีผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่บุคลากรทุกท่าน ทั้งในด้านการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้มีความรู้และความสามารถที่ทันสมัย มีความรอบรู้และสามารถเท่าทันเหตุการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับเดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษานำหลักคุณธรรมมาใช้ในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาและมีการดำเนินการสำรวจความต้องการในการโอนย้ายของครูในโรงเรียนเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามุมมองและบทบาทที่แตกต่างผู้บริหารสถานศึกษา จึงมองการบริหารงานบุคคลในมุมมองกว้างและเน้นไปที่การพัฒนาองค์กร การวางแผนระยะยาว การใช้เทคโนโลยีในการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล

Citation : Thaoma., R., Jantahin.,T., & Masena, C. (2025). Personnel Management in the Digital Era for School



Administrators Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(6), 33-52. <https://doi.org/10.65205/jasru.2025.2962>

เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างรวดเร็วและแม่นยำ ส่วนครู อาจมองว่าเทคโนโลยีช่วยให้งานบางประเภทสะดวกขึ้น แต่บางครั้งอาจรู้สึกถึงภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีหรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงาน ซึ่งทำให้รู้สึกไม่สะดวกหรือไม่สามารถปรับตัวได้ทัน อีกทั้งต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ระบบใหม่ หรือเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอในการปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ สอดคล้องกับสงกรานต์ โคตะดม (2563) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครพบว่าผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่มีประสบการณ์มากจะมีความเข้าใจลึกซึ้งในกระบวนการในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งทำให้สามารถจัดการปัญหาและสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเคยผ่าน การเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย มีทักษะในการตัดสินใจที่ดีและรวดเร็วได้ ดังนั้น ความแตกต่างด้านประสบการณ์ จึงนำไปสู่ความคึกคักเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับณัฐพัชร์ มัชฌิมะบุระ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญพบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะ กรอบในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดเดียวกันต้องมีความเป็นมาตรฐานทั้งในเรื่องของการวางแผนบุคลากรที่เหมาะสมโดยเฉพาะในยุคใหม่ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีในการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ การสรรหาบุคลากรผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งช่วยให้กระบวนการรวดเร็วและเข้าถึงกลุ่มผู้สมัครได้กว้างขวาง การพัฒนาบุคลากร ผ่านการอบรมผ่านออนไลน์ (E-learning) เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะได้ทุกที่ทุกเวลา มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นระบบและโปร่งใส ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลและติดตามผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันทั้ง 3 ขนาดมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับปิยะนุช ทิทา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่าผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพราะมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยเฉพาะในด้านการจัดการบุคลากร ในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การจัดสรรบุคลากรเป็นไปอย่างมีระเบียบและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ผู้บริหารควรใช้

Citation : รัชณี ท้าวมา, อิดารัตน์ จันทร์หิณ และชวนคิด มะเสนะ. (2568). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(6), 33-52.

<https://doi.org/10.65205/jasru.2025.2962>

เทคโนโลยีในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะและความรู้ที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรมีความเหมาะสมกับงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคลจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความจำเป็นและปัญหาที่เกิดขึ้นตามปริมาณงานและภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ทำให้การบริหารจัดการบุคลากรมีความราบรื่นและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายต่างๆ ได้อย่างทันเวลา สามารถสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถปรับตัวได้ตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มต่างๆ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกและลดระยะเวลาในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถ ตามแผนกำลังคนที่กำหนด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคล โดยการนำระบบออนไลน์มาช่วยในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะช่วยลดความซ้ำซ้อน เพิ่มความแม่นยำในการบริหารจัดการข้อมูล และทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษามีความคล่องตัวและสามารถสอดคล้องกับยุคดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการจัดประชุมอบรม สัมมนา และกิจกรรมที่ช่วยสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบของแพลตฟอร์มออนไลน์และเครื่องมือดิจิทัลช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามความก้าวหน้า ให้ข้อมูลย้อนกลับ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณในการอบรมบุคลากรเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และส่งเสริมการใช้แอปพลิเคชันที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษาในทุกมิติยังช่วยให้การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว พร้อมทั้งทำให้ข้อมูลมีความทันสมัยและสามารถเข้าถึงได้ง่าย

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือ ICT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานมีความสะดวกและรวดเร็ว มีความโปร่งใสและสามารถติดตามผลได้อย่างต่อเนื่อง เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์อย่าง Google Form เพื่อเก็บข้อมูลและรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นวิธีที่สามารถจัดการได้ง่ายและมีความคล่องตัวสูง นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) มาใช้ในการประเมินวิทยฐานะของครู โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือกำหนดสิทธิประโยชน์อื่นๆ แทนการใช้วิธีการแบบเดิม เช่น การจัดแสดงนิทรรศการผลงาน ซึ่งไม่สามารถแสดงถึงการพัฒนาในภาพรวมได้เท่ากับการประเมินผลแบบดิจิทัลที่สามารถสะท้อนถึงประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ดียิ่งขึ้น

3.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมด้านวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนการสร้างแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น เว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ พร้อมทั้งจัดทำระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (e-learning) และแบบทดสอบออนไลน์รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Citation : Thaoma., R., Jantahin.,T., & Masena, C. (2025). Personnel Management in the Digital Era for School



Administrators Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(6), 33-52. <https://doi.org/10.65205/jasru.2025.2962>

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลยังควรรวมถึงการจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อใช้ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัย รวมทั้งการสร้าง ความตระหนักในเรื่องการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร

### องค์ความรู้ใหม่ (New Knowledge)

งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่แตกต่างจากงานวิจัยเดิม คือ ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล 5 ด้าน ที่สะท้อนการเปลี่ยนผ่านของงานบุคคลจาก ระบบเอกสาร → ระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ครอบคลุมตั้งแต่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัยก่อให้เกิด การบริหารงานบุคคลรูปแบบใหม่ที่มีข้อมูลเป็นฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้ คล่องตัว และตอบสนองต่ออนาคต

ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังแบบดิจิทัล (Digital Workforce Planning) การวางแผนอัตรากำลัง ไม่ใช่เพียงการจัดจำนวนบุคลากรให้ครบ แต่ต้องพัฒนาเป็น ระบบวางแผนกำลังคนเชิงข้อมูล (Data-Driven Workforce Planning) โดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการวิเคราะห์ภาระงานตามข้อมูลจริง มีการกำหนดคุณสมบัติ ตามทักษะที่จำเป็นของตำแหน่ง จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานต้นสังกัด สร้างความยืดหยุ่น ของโครงสร้างงานตามสภาพการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้การจัดอัตรากำลังมีความแม่นยำ โปร่งใสตอบสนอง องค์กรได้ทันเวลา

ด้านที่ 2 ระบบสรรหาเชิงดิจิทัลและคุณลักษณะฐานสมรรถนะ (Digital Competency-based Recruitment) เป็นการสรรหาโดยอาศัยแพลตฟอร์มดิจิทัล ร่วมกับ การคัดเลือกด้วยสมรรถนะจริง (competency) ได้แก่ มีการใช้ระบบออนไลน์ในการค้นหา ประเมิน และจัดเก็บข้อมูลผู้สมัคร คัดเลือกด้วย ตัวชี้วัดสมรรถนะที่สอดคล้องกับงาน เพิ่มความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดอคติ มีการสนับสนุนการจัดคนให้ ตรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดวิธีสรรหาแบบใหม่ที่เน้น คุณภาพ ความเร็ว และความโปร่งใส

ด้านที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรด้วยเทคโนโลยี (Tech-Enhanced Capacity Building) การเปลี่ยนจากการอบรมแบบเดิม สู่ การพัฒนาบุคลากรแบบดิจิทัลต่อเนื่อง(Continuous Digital Professional Learning) ได้แก่ การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สร้างการเรียนรู้ตลอดเวลาที่มีการติดตามความก้าวหน้า ผ่านระบบดิจิทัลแบบเรียลไทม์ ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและเข้าถึงผู้เรียนได้ทุกที่ สร้างชุมชนการเรียนรู้ ดิจิทัล (Digital PLC) ผ่านเว็บไซต์และโซเชียล นำข้อมูลพัฒนามาใช้ประเมินความเสี่ยงและปรับแผนงาน องค์ความรู้ที่เปลี่ยนมุมมองจากการอบรมเป็นครั้งคราว ไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบดิจิทัล (Digital Performance Appraisal) เป็นการก้าวสู่ระบบประเมินผลที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Based Appraisal) ได้แก่ การใช้แพลตฟอร์ม เช่น Google Form และ DPA ในการประเมิน ลดงานเอกสาร เพิ่มความโปร่งใส ตรวจสอบย้อนหลังได้ ใช้ผล การประเมินเป็นหลักฐานประกอบการเลื่อนเงินเดือน/เลื่อนวิทยฐานะ ในกระบวนการประเมินต้องมีการสื่อสาร ร่วมกันระหว่างผู้ประเมิน-ผู้ถูกประเมิน ซึ่งจะช่วยให้การประเมินผล เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการพัฒนาการทำงานอย่างแท้จริง

ด้านที่ 5 การบริหารวินัยและจรรยาบรรณแบบดิจิทัล (Digital Ethics & Discipline Management) การรักษาวินัยต้องเปลี่ยนจากระบบแบบเอกสารสู่ ระบบวินัยดิจิทัล (E-Discipline System) ได้แก่ มีการพัฒนา แอปพลิเคชัน/เว็บไซต์ให้เข้าถึงระเบียบวินัยได้สะดวก จัดทำ e-learning และแบบทดสอบด้านจรรยาบรรณ มีการใช้ฐานข้อมูลติดตามประวัติการกระทำผิดวินัย ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรโปร่งใส ผ่านข้อมูลดิจิทัล

Citation : รัชณี ท้าวมา, อิศาร์ตัน จันทะหิน และชวนคิด มะเสนะ. (2568). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(6), 33-52.  
<https://doi.org/10.65205/jasrru.2025.2962>

มีการให้รางวัล ยกย่องผู้ไม่มีประวัติการทำผิดวินัยอย่างเป็นระบบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้าง วัฒนธรรม คุณธรรม ที่เสริมด้วยเทคโนโลยี



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัย

### ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลด้วยเทคโนโลยีใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Google Form ในการรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และจัดเก็บข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ

1.2 หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่องในการจัดประชุม อบรม สัมมนา และกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และเครื่องมือดิจิทัลช่วยให้การติดตามผลและการให้ข้อมูลย้อนกลับมีประสิทธิภาพมากขึ้น ที่สำคัญควรให้สนับสนุนงบประมาณในการอบรมเทคโนโลยีใหม่ๆ และส่งเสริมการใช้แอปพลิเคชันที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา และติดตามผลการปฏิบัติงานที่สะดวกและเป็นระบบ

1.3 หน่วยงานและสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากบุคคลมีส่วนสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

Citation : Thaoma., R., Jantahin.,T., & Masena, C. (2025). Personnel Management in the Digital Era for School



Administrators Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(6), 33-52. <https://doi.org/10.65205/jasrru.2025.2962>

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ของหน่วยงานทางการศึกษา

## เอกสารอ้างอิง (References)

- ชยากร ทิพมาศ. (2565). *แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. ชลธิชา ธรรมผล. (2565). *นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครนายก* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณัฐกานต์ เดชบุญ และสมใจ สืบเสาะ. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารวิชาการการจัดการ ภาครัฐและเอกชน*, 6(1), 176-188.
- ณัฐพัชร์ มัณชิมาบรูณะ. (2565). *การศึกษากาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์. (2567). *การศึกษากาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บราเหม คงถิ่น. (2566). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะนุช ทิธา. (2562). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- พระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร, อินดา ศิริวรรณ และ ระวิง เรืองสังข์. (2564). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ท่ามกลางสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง. *วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 2(1), 71-84.
- เพลงไพลิน สิ้นธนนชัย. (2566). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มลฤดี เพ็งสง่า และมัทนา วัจนอมศักดิ์. (2566). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการ ศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทร์วิโรฒ*, 24(2), 162-175.
- ยุทธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2557). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ สาขา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1(1), 54-61.

Citation : รัชณี ท้าวมา, อิดารัตน์ จันทร์หิณ และชวนคิด มะเสนะ. (2568). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, 3(6), 33-52.



<https://doi.org/10.65205/jasru.2025.2962>

- วชิรพงศ์ พูลเกษร. (2565). *แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สงกรานต์ โคตะม. (2563). *ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สงบ อินทรมณี. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(1), 353-360.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567.* จาก <https://drive.google.com/file/d/1rH8vwmMECzV0CPffJQdds1tU3ea9Ykx/preview>.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับที่ 13.* สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ คำพิฑูรณ์. *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุภาพร หลีจ๊ะ. (2565). *การศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาลำปาง เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อภิสิทธิ์ กองแก้ว. (2566). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Gary, Dessler. (2009). *Human Resource management (3'ed.)*. New York : McGraw Hill.
- Krejcie, R. V., and D. W., Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3) 607-610.*

Citation : Thaoma., R., Jantahin.,T., & Masena, C. (2025). Personnel Management in the Digital Era for School



Administrators Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. *Journal of Academic Surindra Rajabhat, 3(6), 33-52.* <https://doi.org/10.65205/jasrru.2025.2962>

Citation : รัชณี ท้าวมา, อิดารัตน์ จันทร์หิณ และชวนคิด มะเสนะ. (2568). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(6), 33-52.



<https://doi.org/10.65205/jasrru.2025.2962>