

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต ๒

Human Resource Management Strategies in the Digital Age
Based on the Iddhipada IV of School Administrators
under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2

สนอง โพธิ์ทอง*

Sanong Potong

อานนท์ เมธีวรฉัตร**

Anond Metheevachatra

วรกฤต เกื่อนช้าง***

Worrakrit Thuenchang

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์, ประเทศไทย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Sawan Campus, Thailand

E-mail: sanong.potong79@gmail.com

Received: May 15, 2026

Revised: June 11, 2026

Accepted: June 15, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (๒) เพื่อเสนอกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา (๓) เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔๑๐ คน ได้มาโดยการใช้ตาราง Krejcie & Morgan ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ๑๑๐ คน ครู ๓๐๐ คน ด้วยการใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาอยู่ในระดับ ๐.๕๐ - ๑.๐๐ ทุกข้อ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๖ สถิติที่ใช้ในการ

* นายสนอง โพธิ์ทอง Mr. Sanong Potong, ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ Master of Education (Buddhist Educational Administration) Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Sawan Campus.

** ผศ.ดร.อานนท์ เมธีวรฉัตร Asst.Dr.Anond Metheevachatra ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ Thesis Advisor.

*** รศ.ดร.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง Assoc.Prof.Dr.Worrakrit Thuenchang ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ Thesis Advisor.

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (๑) ผู้บริหาร/ครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การรักษาวินัยและการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.76) รองลงมา ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.76) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.75) (๒) การเสนอกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม ๕ กลยุทธ์ รวมได้ ๒๐ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) ผู้บริหารบริหารแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบและมีธรรมาภิบาล มี ๔ กลยุทธ์ ๒) ผู้บริหารประเมินและปรับปรุงกระบวนการสรรหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในอนาคต มี ๔ กลยุทธ์ ๓) ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายดิจิทัลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรในยุคดิจิทัล มี ๔ กลยุทธ์ ๔) ผู้บริหารแจ้งสิทธิและขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ให้บุคลากรทราบ มี ๔ กลยุทธ์ ๕) ผู้บริหารใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายด้านบุคคลในยุคดิจิทัล มี ๔ กลยุทธ์ (๓) ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : กลยุทธ์; การบริหารงานบุคคล; อิทธิบาท ๔

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the current conditions of personnel administration in the digital era among school administrators; (2) to propose strategies for personnel administration in the digital era based on the Four Principles of Iddhipada for school administrators; and (3) to evaluate the proposed strategies for personnel administration in the digital era based on the Four Principles of Iddhipada for school administrators. This study employed a mixed-methods research design. In the quantitative phase, data were collected from a sample of 410 participants determined by the Krejcie and Morgan table, consisting of 110 school administrators and 300 teachers selected through proportional and random sampling techniques. The research instrument was a questionnaire with content validity ranging from 0.50 to 1.00 for all items and

a reliability coefficient of 0.96. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. In the qualitative phase, data were collected through focus group discussion (FGD) involving 9 key informants. The data were analyzed using content analysis.

The research findings revealed that: (1) The opinions of administrators and teachers toward the current conditions of personnel administration in the digital era among school administrators were, overall, at a high level ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.76$). When considering each aspect individually, the aspect with the highest mean score was disciplinary maintenance and personnel retirement procedures ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.76$), followed by workforce planning and position determination, as well as performance evaluation ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.76$). The aspects with the lowest mean scores were recruitment and appointment, together with performance enhancement, with a mean score of ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.75$). (2) The proposed strategies for personnel administration in the digital era based on the Four Principles of Iddhipada for school administrators consisted of 5 major strategies and 20 sub-strategies as follows: 1) administrators systematically manage workforce planning with good governance, comprising 4 strategies; 2) administrators evaluate and improve recruitment processes to enhance future efficiency, comprising 4 strategies; 3) administrators formulate personnel development plans in accordance with the Ministry of Education's digital policy in order to enhance personnel competencies in the digital era, comprising 4 strategies; 4) administrators inform personnel about their rights and procedures for appeals or complaints, comprising 4 strategies; and 5) administrators utilize evaluation results as fundamental information for formulating personnel policies in the digital era, comprising 4 strategies. (3) The evaluation of the strategies for personnel administration in the digital era based on the Four Principles of Iddhipada for school administrators indicated that, overall, the aspects of accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness were at a high level.

Keywords: Strategies; Personnel administration; The Four Principles of Iddhipada

บทนำ

ในยุคดิจิทัล การบริหารราชการแผ่นดินจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการให้บริการสาธารณะให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น หน่วยงานภาครัฐจึงควรพัฒนาโครงสร้าง ระบบการบริหารงาน รวมทั้งวางแผนกำลังคนและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถรองรับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม^๑ นอกจากนี้ ภาครัฐยังมีบทบาทสำคัญในการยกระดับการบริหารงานบุคคลทางการศึกษา เพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสนับสนุนความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทสังคมและมาตรฐานสากล ทั้งนี้กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ รวมถึงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมาย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย^๒

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และยกระดับระบบการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศในอนาคต การปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันสะท้อนถึงความพยายามในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมโดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายภาคส่วน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในการกำกับ สนับสนุน และส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ทั้งในเชิงสภาพที่เป็นจริงและสิ่งที่ควรจะเป็น โดยเฉพาะด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และภาคส่วน

^๑ พิชุวรรณ กิตติคุณ, การปฏิรูปประเทศตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิชาการ, ๒๕๖๐), หน้า ๒.

^๒ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๖๐), หน้า ๑๔.

ที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและสังคม^๓

การบริหารงานบุคคลถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรจำเป็นต้องมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ความรู้และทักษะของบุคลากรย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลง โดยทรัพยากรบุคคลและการได้มาของทรัพยากรบุคคล จึงจะต้องมีกระบวนการและขั้นตอนในการซึ่งจะได้มาของบุคลากร ดังนั้นการบริหารงานบุคลากรจึงมี ความสำคัญต่อองค์กรมากถ้าองค์กรสามารถคัดสรรบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพ องค์กรก็จะสามารถดำเนินงานให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะการเข้าสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งทำให้องค์กรต้องปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและความคาดหวังของบุคลากรรุ่นใหม่ การนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลจึงมีความจำเป็น ทั้งด้านการสรรหา การพัฒนา การสร้างแรงจูงใจ และการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๔ การเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะปรากฏการณ์ Career Disruption ทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่นและทันต่อสถานการณ์ หน่วยงานต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความคล่องตัว และความรวดเร็วในการดำเนินงาน เทคโนโลยีสารสนเทศยังช่วยสนับสนุนการสื่อสาร การจัดเก็บข้อมูล และการประสานงานภายในองค์กร ช่วยให้การดำเนินงานมีความถูกต้องและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน บุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวและรองรับรูปแบบการทำงานในอนาคตได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค ๔.๐ ยังต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมการทำงาน และการเชื่อมโยงข้อมูลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลากรจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร เนื่องจากเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานและเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของนโยบายและแนวทางต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนด

^๓ สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๒, (กรุงเทพมหานคร : แมทซ์พอยท์, ๒๕๖๒), หน้า ๑.

^๔ พระมหากิจการ โชติปัญโญ, “การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา”, วารสารบัณฑิตศาสตร์ มจร, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๘) : ๕๑-๕๒.

ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความได้เปรียบและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว^๕ การพัฒนาประเทศเข้าสู่ยุคดิจิทัลทำให้แผนการศึกษาแห่งชาติมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของประชาชน ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้านความรู้ คุณธรรม และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข โดยเฉพาะในศตวรรษที่ ๒๑ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาคนจึงต้องเริ่มจากการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมให้สามารถเผชิญกับความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๖ ดังนั้น การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานภายในสถานศึกษา การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ควบคู่กับบทบาทของครูผู้สอนในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ^๗

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ มีหน้าที่กำกับ ดูแล และส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดจำนวน ๑๗๙ โรงเรียน โดยมีนโยบายในปีการศึกษา ๒๕๖๗ ที่มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารมีมาตรฐานและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม จากรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่ายังมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น การขาดแคลนอัตรากำลังทั้งสายงานบริหารและสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด การไม่ได้รับการทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการอย่างเพียงพอ รวมถึงปัญหาการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรบางส่วนขาดทักษะด้านเทคโนโลยี และไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการทำงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีประเด็นด้านจรรยาบรรณและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนโดยรวม

^๕ ประคอง สุคนธจิตต์, ทรัพยากรมนุษย์ ยุค ๔.๐, (กรุงเทพมหานคร : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๖๒), หน้า ๑๐๑.

^๖ กระทรวงศึกษาธิการ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙, (กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๖๐), หน้า ๑.

^๗ สุกัญญา แซ่มซ้อย, การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๔), หน้า ๒๔.

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกับหลักคุณธรรม เพื่อยกระดับคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ โดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หลักอิทธิบาท ๔ เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

ฉันทะ หมายถึง ความพึงพอใจและความรักในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการดำเนินงานอย่างเต็มศักยภาพ

วิริยะ หมายถึง ความเพียรพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และสามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จิตตะ หมายถึง การมีสมาธิและความเอาใจใส่ในหน้าที่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วิมังสา หมายถึง การใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ และตรวจสอบการดำเนินงานอย่างรอบคอบ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการบริหารให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น^๔

จากองค์ประกอบดังกล่าว อิทธิบาท ๔ จึงเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม โดยช่วยส่งเสริมทั้งด้านแรงจูงใจ ความพยายาม ความใส่ใจ และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒
๒. เพื่อเสนอกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒
๓. เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

^๔ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, เล่มที่ ๒๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๕๐-๕๑.

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น ๓ ระยะดังต่อไปนี้

ระยะที่ ๑ การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน ๑๕๖ คน และครู จำนวน ๑,๓๖๕ คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำนวนทั้งหมด ๑,๕๒๑ คน

๒. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๑๐ คน ครู จำนวน ๓๐๐ คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำนวนทั้งหมด ๔๑๐ คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของของเครจซี่และมอร์แกน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบงานของการบริหารงานบุคคล ในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ เพื่อใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี ๕ ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ๑) ดำเนินการผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ในยุคดิจิทัล
- ๒) ดำเนินการผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสร้างเครื่องมือแบบประมาณค่า
- ๓) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม แบบประมาณค่า ๕ ระดับ ใน ๕ ด้าน
- ๔) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

- ๕) ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถาม

๖) ผู้วิจัยหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC) โดยดำเนินการดังต่อไปนี้ ๑) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ คน ประเมินค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาจำนวน ๒ คน ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยและเทคนิคการเขียนจำนวน ๒ คน ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาจำนวน ๑ คน โดยมีเกณฑ์การประเมิน

๗) ผู้วิจัยนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC แต่ละข้อและนำค่า IOC แต่ละข้อที่มากกว่า ๐.๕ มาใช้เป็นข้อคำถามต่อไป

๘) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน โดยมีวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ และค่าแอลฟาครอนบาค

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

๑. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒. ผู้วิจัยทำหนังสือและแบบสอบถามพบผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ Google Form

๓. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง หากยังมาครบถ้วนผู้วิจัยจะประสานงานทางไลน์ และทางโทรศัพท์ตลอดเวลา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. ตรวจสอบความถูกต้องและข้อมูลแบบสอบถาม

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยการลงรหัสตามแบบฟอร์ม

๓. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล มาแปลผลตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง มีการบริหารงานบุคคล ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ อยู่ในระดับมากที่สุด

๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง มีการบริหารงานบุคคล ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ อยู่ในระดับมาก

๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง มีการบริหารงานบุคคล ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ อยู่ในระดับปานกลาง

๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง มีการบริหารงานบุคคล ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ อยู่ในระดับน้อย

๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง มีการบริหารงานบุคคล ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เพชร เขต ๒ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) (%) ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D.)

ระยะที่ ๒ การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เพชร เขต ๒

ในการนำเสนอกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เพชร เขต ๒ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เพชร เขต ๒ ที่มีสภาพระดับต่ำที่สุดในแต่ละด้านมานำเสนอ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล โดยนำหลักธรรมหลักอิทธิบาท ๔ มาบูรณาการกับแนวทาง กิจกรรม ขั้นตอน หรือวิธีการ การบริหารงานบุคคล ในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เพชร เขต ๒ แล้วมานำเสนอจัดทำสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ คน วันศุกร์ที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องอินโนเวชั่น (Innovation Room) โรงเรียนบ้านวังบัว ตำบลวังบัว อำเภองาว จังหวัดลำปาง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม (f Focus group) ครั้งนี้จำนวน ๙ คน ประกอบด้วย ๑) ผู้เชี่ยวชาญ ด้านหลักธรรม โดยมีคุณสมบัติ สำเร็จปริญญาธรรม ๕ ประโยชน์ขึ้นไป หรือจบปริญญาโท ในสาขาที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา จำนวน ๓ รูป/คน ๒) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๑ คน ๓) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา โดยมีคุณสมบัติ จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป และเป็นผู้ประสบความสำเร็จเป็น ผู้ยอมรับเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารสถานศึกษาดีเด่น จำนวน ๒ คน ๔) ข้าราชการครู โดยมีคุณสมบัติ เป็นครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้ความสามารถด้านบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ คน ๕) นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย โดยมีคุณสมบัติจบการศึกษาปริญญาเอก ซึ่งมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน ๒ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่มมีลักษณะเป็นกิจกรรมขั้นตอนวิธีการในการบูรณาการกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

ขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการพัฒนาเครื่องมือนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบบันทึกสนทนากลุ่ม
๒. ผู้วิจัยนำสภาพการบริหารงานบุคคล ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ที่ต่ำที่สุดในแต่ละด้าน มาร่างเป็นกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ โดยนำหลักอิทธิบาท ๔ มาบูรณาการกับกิจกรรม ขั้นตอน และวิธีการ
๓. นำแบบร่างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะ
๔. ผู้วิจัยปรับปรุงร่างกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้วิจัยได้นำเสนอรายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่มแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาคัดเลือก และให้ข้อเสนอแนะ
๒. ผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
๓. ผู้วิจัยดำเนินการทาบตามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และนัดหมาย วัน เวลา ในการสนทนากลุ่ม
๔. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้ทรงคุณวุฒิในการขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ร่วมให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม
๕. ผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ตามวัน เวลา และสถานที่ ที่กำหนดนัดหมาย โดยผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกเสียงและสนทนาภาพในการสนทนากลุ่มด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลระยะนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการบันทึกการสนทนากลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ ๓ การประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปอำเภอละ ๓ คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ จำนวน ๖ อำเภอ รวม ๑๘ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ ได้แก่ แบบประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ซึ่งประเมินใน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า ๕ ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

๑. ผู้วิจัยศึกษา เทคนิควิธีการ การสร้างแบบสอบถาม แบบประมาณค่า ๕ ระดับ
๒. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ซึ่งประเมินใน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์
๓. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ
๔. ผู้วิจัยแก้ไข ปรับปรุง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล
๒. ผู้วิจัยประสาน ติดต่อ และส่งแบบประเมิน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ ท่านด้วยตนเอง
๓. ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามกลับคืนจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

วิเคราะห์ข้อมูล ฟอนไม่เหมือนกัน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล และทำการแปรผลโดยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ตรวจสอบความถูกต้องและข้อมูลของแบบสอบถาม
๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยการลงรหัสแบบฟอร์ม
๓. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล แปรผลตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย

๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) / (Mean), ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (S.D.)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ แยกเป็น ผู้บริหารจำนวน ๑๑๐ คน ครู จำนวน ๓๐๐ คน รวมทั้งหมด ๔๑๐ คน วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน นำเสนอกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล และประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

สำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๒๑๐ คน และเพศหญิง จำนวน ๒๐๐ คน โดยดำรงตำแหน่งครู จำนวน ๓๐๐ คน และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๑๐ คน เมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง ๕-๑๐ ปี รองลงมาคือมีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี และต่ำกว่า ๕ ปี ตามลำดับ

๒. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ พบว่า โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

๓. ผลการศึกษากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ควรเป็นรูปแบบที่ผสมผสานการใช้เทคโนโลยีกับหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดทั้งประสิทธิภาพในการบริหารและความสมดุลด้านคุณธรรมในการปฏิบัติงาน โดยหลักธรรมดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในทุกขั้นตอนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาศักยภาพ การรักษาวินัย ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาสะท้อนว่า การวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษาควรเปลี่ยนจากการพิจารณาเฉพาะจำนวนบุคลากร ไปสู่การวิเคราะห์สมรรถนะ ความสามารถเฉพาะด้าน และความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร โดยการนำระบบฐานข้อมูลและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลบุคลากร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเห็นภาพรวมของกำลังคนได้ชัดเจนมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาความซ้ำซ้อนของงานและการจัดสรรบุคลากรที่ไม่ตรงกับภารกิจ

ในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า สถานศึกษามีแนวโน้มใช้ระบบออนไลน์เข้ามาสนับสนุนการดำเนินงานมากขึ้น ทั้งในส่วนของการรับสมัคร การจัดเก็บข้อมูล และการประเมินผู้สมัคร ซึ่งช่วยลดขั้นตอนการดำเนินงานและเพิ่มความรวดเร็วในการคัดเลือกบุคลากร อย่างไรก็ตาม การสรรหาในยุคดิจิทัลไม่ควรมุ่งเน้นเพียงความสะดวกของระบบเท่านั้น แต่ควรคำนึงถึงความเหมาะสมของบุคลากรกับบริบทขององค์กรและวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษาด้วย

ด้านการรักษาวินัยและการบริหารจัดการข้อร้องเรียน พบว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้การดำเนินงานมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้มากขึ้น ระบบแจ้งเตือนออนไลน์ ระบบติดตามข้อมูล และช่องทางร้องทุกข์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ช่วยให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและสามารถ

ติดตามกระบวนการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นธรรมและลดความคลาดเคลื่อนในการสื่อสารภายในองค์กร

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาสะท้อนว่า การประเมินในยุคดิจิทัลควรเน้นการใช้ข้อมูลจริงและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง มากกว่าการประเมินเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง การนำระบบออนไลน์เข้ามาช่วยในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดตัวชี้วัดได้ชัดเจนและติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง

๔. ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลยุทธ์ด้านการบริหารอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งได้รับการประเมินในระดับสูง ด้านความถูกต้อง พบว่า กลยุทธ์การบริหารแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบและมีธรรมาภิบาล เพื่อให้ครอบคลุมแนวคิดด้านจริยธรรมและความโปร่งใส ได้รับการประเมินในระดับสูง ด้านความเหมาะสม ผู้ประเมินเห็นว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านระบบดิจิทัลและการส่งเสริมการเรียนรู้ออนไลน์ เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เนื่องจากเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้มากขึ้น การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่องจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาในระยะยาว นอกจากนี้ ผลการประเมินยังสะท้อนว่า กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศและระบบวิเคราะห์ข้อมูลในการบริหารงานบุคคล มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง เนื่องจากหลายสถานศึกษาเริ่มมีระบบฐานข้อมูลบุคลากรและมีนโยบายสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอยู่แล้ว จึงเอื้อต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านความเป็นไปได้ ผลการประเมินสะท้อนว่า กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลบุคลากร และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคล สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา เนื่องจากหลายหน่วยงานเริ่มมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอยู่แล้ว รวมทั้งมีนโยบายสนับสนุนการใช้ระบบสารสนเทศทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงเอื้อต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านความเป็นประโยชน์ ผู้ประเมินส่วนใหญ่มองว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลได้หลายด้าน ทั้งการวางแผนกำลังคน การติดตามผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการบริหารข้อมูลสารสนเทศ อีกทั้งยังช่วยลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงานและส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยจะอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

๑. การอภิปรายผลสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

จากการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ทั้งด้านการจัดเก็บข้อมูล การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลผ่านระบบสารสนเทศ ส่งผลให้การบริหารงานมีความรวดเร็ว เป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสะท้อนถึงการปรับตัวของสถานศึกษาต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนโยบายการศึกษา ยุคดิจิทัล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน ที่กล่าวว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรและประเทศ หากมีการบริหารจัดการที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^๙ นอกจากนี้ ยังมีลักษณะใกล้เคียงกับข้อค้นพบของ พระธนากร วชิรธมโม (โพธิ์วัน) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งพบว่า การวางแผนบุคลากร การสรรหา การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน^{๑๐} (๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ข้อมูลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลด้านสมรรถนะของบุคลากรมาประกอบประกอบการกำหนดตำแหน่งและภาระงานอย่างเหมาะสม ทำให้การจัดสรรบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา นอกจากนี้ การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งงาน ยังช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ประเด็นด้านธรรมาภิบาลและความโปร่งใสยังมีระดับต่ำกว่าด้านอื่น จึงอาจสะท้อนได้ว่า สถานศึกษาควรพัฒนา

^๙ สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิชจำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๒.

^{๑๐} พระธนากร วชิรธมโม (โพธิ์วัน), “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ.

การเปิดเผยข้อมูลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังเพิ่มเติม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพร พิศาลบุตร ที่อธิบายว่าการวางแผนบุคลากรเป็นกระบวนการคาดการณ์ความต้องการด้านกำลังคนขององค์กรทั้งในด้านจำนวน คุณภาพ และประเภทของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ^{๑๑} อีกทั้งยังมีความใกล้เคียงกับข้อค้นพบของ หนูพร สุภาชาติ ที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดสกลนคร ซึ่งเสนอว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา^{๑๒} (๒) ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การศึกษาพบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเริ่มนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาและจัดเก็บข้อมูลบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น ระบบฐานข้อมูลบุคลากรและการสมัครงานผ่านระบบออนไลน์ ส่งผลให้กระบวนการสรรหาที่มีความสะดวก รวดเร็ว และลดขั้นตอนการดำเนินงานลงได้ระดับหนึ่ง ขณะเดียวกัน การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งอย่างต่อเนื่อง ยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถประเมินความเหมาะสมของบุคลากรกับตำแหน่งงานได้ชัดเจนมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงระบบสรรหาในระยะยาวยังควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น ประเด็นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สุดา สุวรรณภิรมย์ ที่กล่าวว่า การสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการค้นหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้องค์กรสามารถได้บุคลากรที่มีศักยภาพมาปฏิบัติงาน^{๑๓} ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก ที่พบว่า การสรรหาบุคลากรและการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การบริหารงานของสถานศึกษามีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม^{๑๔} (๓) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ผลการศึกษา

^{๑๑} สุภาพร พิศาลบุตร, *การสรรหาและบรรจุพนักงาน*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำรา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๑), หน้า ๑๗.

^{๑๒} หนูพร สุภาชาติ “สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

^{๑๓} สุดา สุวรรณภิรมย์, *เอกสารสอนวิชา การบริหารงานบุคคล (Personnel management)*, อ้างใน พระมหา ธนศักดิ์ ธมฺมโชโต (ชินสว่าง), “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอคติ ๔ เชิงบูรณาการสำหรับบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดปราจีนบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๒๑.

^{๑๔} พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก, “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๓”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

บ่งชี้ว่า การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการนำผลการประเมินมาใช้วางแผนพัฒนาบุคลากรในรอบถัดไป รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามผลการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของการศึกษาในปัจจุบัน อีกทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และการพัฒนารายบุคคล ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร ที่อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลผ่านทางการฝึกอบรม และการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ^{๑๕} อีกทั้งยังใกล้เคียงกับผลการศึกษาของ กรรณิการ์ กงแก้ว ที่พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร^{๑๖} (๔) ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรักษาระเบียบวินัยและการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตามข้อมูลและแจ้งเตือนพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานวินัย ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดปัญหาและเพิ่มความปลอดภัยในการบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ การติดตามผลด้านวินัยอย่างต่อเนื่องยังช่วยสร้างความตระหนักในการปฏิบัติตามระเบียบของบุคลากรภายในสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม การสื่อสารเกี่ยวกับสิทธิและขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ยังควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึงและเกิดความเป็นธรรมในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การรักษาวินัยถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงานบุคคล เพราะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีระเบียบแบบแผน และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ซึ่งเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดเกี่ยวกับกระบวนการออกจากราชการ และการดำเนินการทางวินัยของบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ บรรจบ ศรีประภาพงษ์ ที่อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ การให้ออกจากราชการไว้วางใจ การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุขาดแทน กรณีมลทินมัวหมอง และกรณี

^{๑๕} สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร: ปิเคอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๑๔-๒๑.

^{๑๖} กรรณิการ์ กงแก้ว, “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๐).

ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาของศาล ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานด้านวินัยและการบริหารบุคลากรตามหลักเกณฑ์ของทางราชการ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความเรียบร้อยในการบริหารองค์กร^{๑๓} (๕) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ และมีการดำเนินการประเมินอย่างต่อเนื่องตามรอบระยะเวลา ส่งผลให้บุคลากรสามารถรับรู้แนวทางและมาตรฐานในการปฏิบัติงานได้ชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้ การใช้ระบบดิจิทัลในการติดตามและประเมินผล ยังช่วยให้การบริหารข้อมูลมีความรวดเร็วและลดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม การนำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดนโยบายด้านบุคคลยังมีระดับต่ำกว่าประเด็นอื่น จึงควรส่งเสริมการนำข้อมูลเชิงวิเคราะห์มาใช้ประกอบการตัดสินใจและวางแผนการบริหารบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากสามารถสะท้อนจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับผลการศึกษาของ มูนิเระห์ เจ๊ะมิง พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา^{๑๔}

๒. การอภิปรายผลการเสนอกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

จากผลการศึกษา พบว่า กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๕ ด้าน จำนวน ๒๐ กลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยทั้งเทคโนโลยีดิจิทัลและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาควบคู่กัน เพื่อช่วยให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยหลักอิทธิบาท ๔ มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความสำเร็จของการบริหารงาน กล่าวคือ หลักฉันทะช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หลักวิริยะช่วยส่งเสริมความเพียรพยายามในการพัฒนางาน หลักจิตตะช่วยให้เกิดความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ และหลักวิมังสาช่วยส่งเสริมการวิเคราะห์และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

^{๑๓} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗, หน้า ๗๓.

^{๑๔} มูนิเระห์ เจ๊ะมิง, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๕๙), หน้า ก.

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แสดงให้เห็นว่า การใช้ระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านสมรรถนะบุคลากรเข้ามาช่วยวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งงาน ทำให้การบริหารกำลังคนมีความเหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษาและสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการมากขึ้น

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สะท้อนให้เห็นว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบ e-Recruitment และการวิเคราะห์ข้อมูล มาใช้ในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ความโปร่งใส และความเหมาะสมในการสรรหาบุคลากรเข้าสู่สถานศึกษา

ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ การพัฒนารายบุคคล และการติดตามผลผ่านระบบดิจิทัล ช่วยยกระดับสมรรถนะของบุคลากรและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์กร

ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ สะท้อนว่า การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสารสิทธิการร้องทุกข์ และการติดตามข้อมูลด้านวินัย ช่วยเพิ่มความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานบุคคลได้มากขึ้น

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า การนำข้อมูลผลการประเมินมาใช้ประกอบการกำหนดนโยบายด้านบุคลากร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการขององค์กรในยุคดิจิทัล

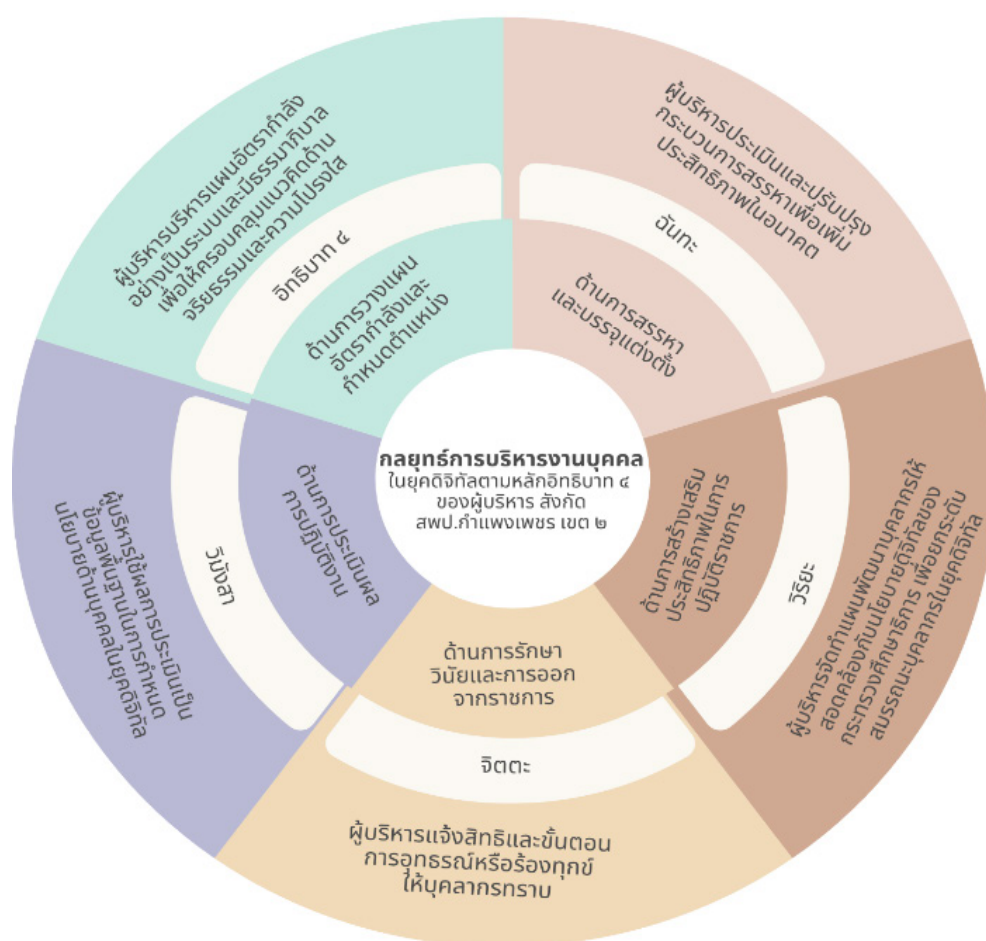
๓. การอภิปรายผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

จากผลการประเมินกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนากลยุทธ์ได้อาศัยข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งผ่านกระบวนการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้กลยุทธ์มีความครอบคลุมทั้งด้านการบริหารงานบุคคล เทคโนโลยีดิจิทัล และหลักอิทธิบาท ๔ ด้านความถูกต้อง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการใช้ข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การบริหารงานมีความชัดเจนและตรวจสอบได้ ด้านความเหมาะสม สะท้อนว่า การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายดิจิทัลของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เนื่องจากทักษะด้านดิจิทัลกลายเป็นสมรรถนะสำคัญของบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเป็นไปได้ แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีความพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากมีการใช้ระบบสารสนเทศในการดำเนินงานอยู่แล้ว รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ด้านความเป็นประโยชน์ สะท้อนว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน

บุคคล ลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน เพิ่มความโปร่งใส และช่วยสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลทั้งจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งจากการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒ แล้วได้สรุปมาเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ ๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคดิจิทัล

๒) ควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการใช้ระบบสารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

๓) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักอริยบท ๔ ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

๒. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

๑) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอริยบท ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

๒) สถานศึกษาควรนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคคล เพื่อช่วยลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงานและเพิ่มความถูกต้องในการบริหารจัดการ

๓) ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม การเรียนรู้ออนไลน์ และการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) สถานศึกษาควรส่งเสริมการบริหารงานตามหลักอริยบท ๔ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความเพียรในการพัฒนางาน ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ และการวิเคราะห์ปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากร และความพร้อมด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา

๒) ควรมีการศึกษาการนำกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในสถานศึกษาประเภทหรือขนาดที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานและแนวทางการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

๓) ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลด้านบุคลากร การประเมินผล และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสถานศึกษาในอนาคต

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ กงแก้ว. “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น”. **วิทยานิพนธ์**

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.

กระทรวงศึกษาธิการ. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙**. กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบาย

และแผนการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๖๐.

ประคอง สุคนธ์จิตต์. **ทรัพยากรมนุษย์ ยุค ๔.๐**. กรุงเทพมหานคร : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก,

๒๕๖๒.

พระธนากร วชิรธมโม (โพธิ์วัน). “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา
เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑”.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก. “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อยสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิต

วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระมหากิจการ โชติปัญญา. “การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา”วารสาร

บัณฑิตศาสน มจร, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๘) : ๕๑-๕๒.

พิรุณวรรณ กิตติคุณ. **การปฏิรูปประเทศตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐**.

กรุงเทพมหานคร : สำนักวิชาการ, ๒๕๖๐.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**.

เล่ม ที่ ๒๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มุณีเราะห์ เจ๊ะมิง. “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัด

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา**

วิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๕๙.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๓.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗**.

สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๖๐.

สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **คู่มือการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๒**. กรุงเทพมหานคร : แม็ทซ์พอยท์, ๒๕๖๒.

สุกัญญา แซ่มซ้อย. **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๔.

สุดา สุวรรณภิรมย์. **เอกสารสอนวิชา การบริหารงานบุคคล (Personnel management)**. อ้างใน พระมหานาคศักดิ์ ธมฺมโชโต (เซ็นสว่าง). “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอรรถ ๔ เจริญบูรณาการสำหรับบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดปราจีนบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: ปิเคอินเตอร์พรีนซ์ จำกัด, ๒๕๔๙.

สุภาพร พิศาลบุตร. **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำรามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๑.

หนูพร สุภาชาติ. “สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๒.