

การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักภูมิธรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี
Developing Human Resource Management Skills in the Digital Age
According to the Vuddhidhamma Principles of Elementary Buddhist
Oriented School Administrators in Phetchaburi Province.

ศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต*
พระครูสาทรปริยัติคุณ,ดร.**
ดร.บุญเชิด ชำนิศาสตร์***

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องมี มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธ 2. เพื่อศึกษาวิธีพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักภูมิธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธ และ 3. เพื่อเสนอวิธีการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักภูมิธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนวิถีพุทธ จำนวน 312 คน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาทักษะการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวิถีพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม และทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับความสำคัญ

2. ผลการศึกษาวิธีพัฒนาการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักภูมิธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี มีดังนี้ 1) สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา 2) ตั้งคณะกรรมการในการกำหนดคุณสมบัติ โดย

* นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

E-mail. gabnyp@hotmail.com

** อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประชาสัมพันธ์ในการรับสมัคร 3) มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการทำงาน และ 4) นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารจัดการให้กับบุคลากร

3. วิธีพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ตามหลักคุณธรรม มีวิธีการพัฒนาดังนี้

3.1 สัมปรัสังเสวะ (คบคนดี) เลือกผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้เชี่ยวชาญ ด้านการจัดทำแผนกำลังคนโดยนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนากระบวนการสรรหาและการดำรงรักษาซึ่งบุคคลให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญของสถานศึกษาต่อไป

3.2 สัทธัมมัสสนะ (การฟังธรรม) ฟังคำแนะนำจากผู้มีความรู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาแผนกำลังคน กระบวนการสรรหาหรือพัฒนาบุคคล ที่ได้ให้มีความรู้ที่ดี ผู้มีคุณธรรมเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และพัฒนาสถานศึกษา

3.3 โยนิโสมนสิการ (คิดถูกวิธี) สถานศึกษาต้องพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติ ตามแผนงานที่วางไว้เกี่ยวกับกำลังคนว่าควรจัดหาหรือนำเทคโนโลยีดิจิทัลระดับใด มาเป็นกระบวนการสรรหาหรือการพัฒนา เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสถานศึกษาในวันข้างหน้า

3.4 อัมมานัสมมปฏิบัติ (การนำไปปฏิบัติ) การนำแผนกำลังคนตลอดถึงวิธีการสรรหาการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมจริยธรรมที่เกิดจากการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล, หลักคุณธรรม, ผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ

Abstract

The objectives of this research are: 1) to study the state of human resource management skills of administrators in Buddhist oriented schools, 2) to study methods for developing human resource management skills in digital age based on Vuddhidhamma principles of administrators in Buddhist oriented schools, and 3) to propose the methods for developing human resource management skills in digital age based on Vuddhidhamma principles of administrators in elementary Buddhist oriented schools in Petchaburi province. The mixed research methods were used in the study. The quantitative data were collected by questionnaire from 312 samples in Buddhist oriented schools and then analyzed by mean and standard deviation. The qualitative data were collected by in-depth interviews with experts.

The study results revealed that:

1. The state of human resource management skills of administrators in elementary Buddhist oriented schools in Petchaburi province was at a high level overall and in aspects. In details, the highest level was on work assessment, followed by personnel development, personnel maintenance, personnel recruitment, and workforce planning and positioning respectively.

2. The methods for developing human resource management skills in digital age based on Vuddhidhamma principles of administrators in elementary Buddhist oriented schools in Petchaburi province are as follows: 1) The schools should produce human resource management manual relevant to the school requirement; 2) To set up a committee for qualification screening by using information technology in application; 3) The work criteria should support duty performance; and 4) Technology for management should be provided to school personnel.

3. The methods for developing human resource management skills in digital age based on Vuddhidhamma principles of administrators in elementary Buddhist oriented schools in Petchaburi province are as follows:

3.1 Sappurismseva: To choose the qualified administrators, plan workforce by using digital technology in recruiting process, and to maintain qualified school personnel.

3.2 Saddhammassavana: To consult with and listen to experts in human resource management and personnel recruitment and development for self-improvement and school development.

3.3 Yonisomanasikara: It should be carefully considered before making a decision for operation according to the plan set in order to protect negative effects to schools later.

3.4 Dhammanudhammapatipatti: To implement the plan for personnel recruitment, maintenance, and performing their duty accurately and effectively suitable to the digital age.

Keywords: Development of personnel management skills in the digital era, Qualification Principles, Buddhist school Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นกำลังที่จะพัฒนาประเทศ เพราะเด็กในวันนี้ จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ และการศึกษาจะเป็นไปอย่างมีคุณภาพ เกิดจากการบ่มเพาะจากสิ่งแวดล้อม และ

สังคมและได้มีผู้บริหารที่พัฒนาสถานศึกษา ให้มีคุณภาพ มีครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่เป็นกำลังสำคัญ ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวทาง การดำเนินการ 29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ ในสถานศึกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในส่ว นโยบายด้านสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม ในมาตรา 80 (3) ที่ว่า พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัด การศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มี แผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมาย เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็น ไทยมีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550. (กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2550), หน้า 23-24

อย่างไรก็ตามการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้สำเร็จสมบูรณ์ต่อไปนั้น อยู่ที่ฟันเฟืองขององค์กร การศึกษาที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของประเทศให้มีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในการที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายดังกล่าวนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพและความสามารถในการจัดการศึกษาของผู้บริหาร การจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ “ศาสตร์” คือความรู้และปัญญา ประกอบกับ “ศิลป์” คือ ทักษะในการปฏิบัติงาน ขับเคลื่อนด้วย “จิตวิญญาณ” ที่อยู่บนพื้นฐานของความรัก ความเมตตา ความเป็น กัลยาณมิตร และความเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำ นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุด และเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้การดำ เนินการของหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารที่ดีจะต้อง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและจะต้องมีทักษะการบริหารงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ การบริหารสิ่งใดก็ตามจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งนั้น และมีทักษะในการบริหารสิ่งนั้นด้วย (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น พื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2, (2551) หน้า 2)ซึ่งสอดคล้องกับความคิดที่ว่าสิ่งที่ทำให้ เห็นความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารได้คือ ทักษะการบริหารงานและผู้บริหารจำเป็นต้องสร้าง ทักษะต่างๆให้เกิดขึ้นเป็นคุณสมบัติประจำตัว (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการ บริหาร ทักษะทางวิชาการกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหาร ตามทัศนะของคณะกรรมการ ประกันคุณภาพ ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สามจังหวัดชายแดนภาคใต้, (2550) หน้า 12)

โรงเรียนในรูปแบบวิถีพุทธ เกิดขึ้นจากสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายที่จะพัฒนาโรงเรียนรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อ เป็นการจัดการเรียนรู้ตามความแตกต่างที่หลากหลายให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

ในปัจจุบัน โดยได้กำหนดการพัฒนาโรงเรียนใน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจธรรมชาติและชีวิตที่แท้จริง และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม พัฒนาทางกายภาพให้มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ศิลภาวนา เป็นการพัฒนาในแง่ความประพฤติอยู่ภายใต้กรอบของศีลธรรมเพื่อการอยู่อย่างผลให้ตนเองมีความสุขพร้อม ๆ กับช่วยให้คนรอบข้างและสังคมมีความสุข พร้อมกันไปได้อย่างชัดเจนตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ (กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ฉบับแก้ไข (2546, 6 กรกฎาคม), (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2546), หน้า 7) ดังที่ กล่าวว่าโรงเรียนวิถีพุทธ คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาด้านกายภาพ ด้านกิจกรรมพื้นฐานชีวิต ด้านการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศ ปฏิสัมพันธ์ และด้านการบริหารจัดการในสถานศึกษา ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรรวมทั้งผู้เรียนเป็นผู้มีความเสียสละตนเอง ไม่เพียงเป็นแค่นโยบายที่กำหนดไว้ในกฎหมายเท่านั้น วิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชาวไทยได้รับการกล่อมเกลาจากคำสอนของพระพุทธศาสนาตั้งแต่ในยุคแรกของประวัติศาสตร์ไทย จนกล่าวได้ว่า วิถีพุทธ คือ วิถีวัฒนธรรมของชาวไทยส่วนใหญ่ จนมีความเป็นเอกลักษณ์ที่ทั่วโลกตระหนักและให้การยอมรับ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนแกนนำโรงเรียนวิถีพุทธ เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1, (2552), หน้า 11)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญ ของ การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคล ยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ที่ส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณธรรม เป็นที่ต้องการของสังคมสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาวิธีพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อเสนอวิธีการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม กับ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหา สาเหตุและอุปสรรค การบริหารงานบุคคล

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ ตำรา งานวิจัย

1.1 การบริหารงานบุคคล

1.2 เทคโนโลยีที่ใช้ในการบริหาร

2. สร้างแบบสอบถาม ความคิดเห็น ที่มีต่อความต้องการ และข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล และเทคโนโลยีที่ใช้ในการบริหาร

3. เก็บข้อมูลแบบสอบถาม จาก นักเรียน ผู้ปกครอง ครู และผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล โดยใช้หลักคุณธรรม 4

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ ตำรา งานวิจัย

1.1 วิธีการพัฒนาผู้บริหาร ด้านงานบุคคล

1.2 หลักธรรม คุณธรรม 4

2. สร้างแบบสัมภาษณ์ เทคนิคการพัฒนา

2.1 วิธีการพัฒนาผู้บริหาร ด้านงานบุคคล และข้อเสนอแนะ

2.2 การใช้หลักธรรม คุณธรรม 4

3. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอวิธี การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนวิสุทธิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี

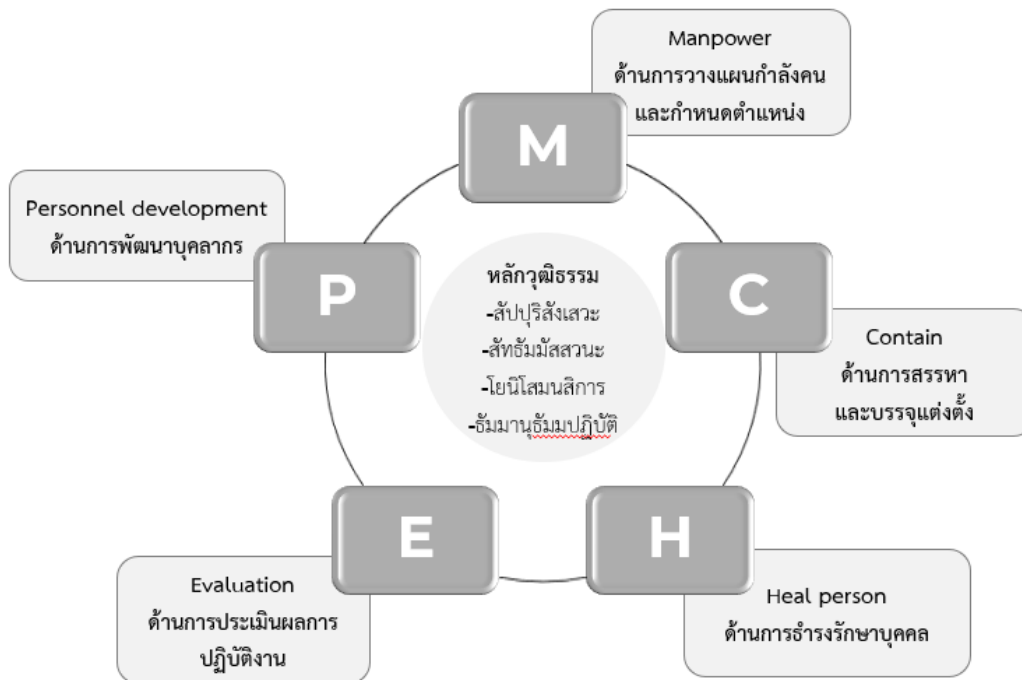
ประชากร

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนวิสุทธิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 1,693 คน (โรงเรียนวิสุทธิพุทธ, https://www.vitheebuddha.com/main.php?url=allschool2_Detail&ked=1&pro_kedgr=เพชรบุรี&page=1 (ออนไลน์วันที่ 10 กรกฎาคม 2564))

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนวิสุทธิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 312 คน โดยกำหนดสุ่ม ตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น, 2545), หน้า 43)

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนวิสุทธิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 องค์ความรู้จากการวิจัย

“MCHEP Model”

ที่มา : นายศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต

คำอธิบายสัญลักษณ์

แผนภาพที่ 4.1 แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี” ได้แก่

“MCHEP Model”

M หมายถึง **Manpower** ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร

C หมายถึง **Contain** ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม ในการสรรหาบุคคล กำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร ประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า และกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน

H หมายถึง Heal person ด้านการดำรงรักษาบุคคล กระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ และยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ

E หมายถึง Evaluation ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆที่มีมาตรฐานเดียวกัน เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนะแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

P หมายถึง Personnel development ด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง การจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ กระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และกระบวนการ เพิ่มพูนประสบการณ์ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการศึกษาสภาพ การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหาร โรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 183 คน เพศชาย จำนวน 129 คน มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 112 คน อายุ 46-55 ปี จำนวน 81 คน มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 54 คน มีอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 42 คน และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 23 คน การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 209 คน ระดับปริญญาตรี จำนวน 101 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 166 คน ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี จำนวน 78 คน ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 21 ปี จำนวน 36 คน ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 21 คน และประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน ตามลำดับ

สภาพปัญหาทักษะการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับสามารถสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน มี

การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน และมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม ในการสรรหาบุคคล มีการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร และมีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร

3. ด้านการดำรงรักษาบุคคล พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีกระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน และมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีการให้ข้อเสนอแนะความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ มีการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆที่มีมาตรฐานเดียวกัน

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน มีกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง และมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ

สรุปผลการศึกษา การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหาร โรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี

1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

1. มีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน
2. มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน
3. มีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร
4. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา
5. มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1. มีกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม ในการสรรหาบุคคล
2. มีการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร
3. มีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร
4. มีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า
5. มีกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าร่วมปฏิบัติงาน

3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล

1. มีกระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร
2. มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน
3. มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน
4. มีการสร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ
5. การยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. มีการให้คำแนะนำความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ
2. มีการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆที่มีมาตรฐานเดียวกัน
4. มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน
5. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร

1. มีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน
2. มีกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง
3. มีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ
4. มีกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา
5. มีกระบวนการ เพิ่มพูนประสบการณ์ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหาร
โรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี

1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม ในการสรรหาบุคคล กำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร ประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า และกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน

3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล กระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ และยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้บำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง การจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ กระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และกระบวนการ เพิ่มพูนประสบการณ์ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลศึกษาสภาพ การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักภูมิธรรม ของผู้บริหาร โรงเรียนวิถียุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งตามลำดับสามารถสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม ในการสรรหาบุคคล กำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร ประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า และกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน

3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล กระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

ทำงาน สร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ และยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้บำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง การจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ กระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และกระบวนการ เพิ่มพูนประสบการณ์ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

จากผลการวิจัยในเบื้องต้นแสดงให้เห็น ครุมีความคิดเห็นต่อสภาพ การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหาร โรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ในระดับที่มาก เนื่องมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การอำนวยการบุคคล การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับเนื้อหาซึ่งผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เอี่ยมมาลา ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32” ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด 2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน 3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มีปัญหาสำคัญคือ ขาดงบประมาณในการอบรม สัมมนา พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการนิเทศ และกำกับติดตามงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรอัตรากำลังไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และมีข้อเสนอแนะสำคัญ คือ สถานศึกษาควรได้รับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศ และกำกับติดตามงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกระจายอำนาจให้สถานศึกษาดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูได้เอง (พรทิพย์ เอี่ยมมาลา, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย:

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2556), หน้า ก.) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล คือ ควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่หลากหลาย มีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ คุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมและระเบียบปฏิบัติและในการพิจารณาให้พ้นจากงานนั้นให้พิจารณาถึงระเบียบการขอสถานศึกษาเป็นหลัก (พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก, “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552), หน้า ก.)

การศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี

1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม ในการสรรหาบุคคล กำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร ประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า และกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน

3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล กระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ และยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อเสนอแนะความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆที่มีมาตรฐานเดียวกัน เกณฑ์

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมศึกษาครูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง การจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ กระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และกระบวนการ เพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า วิธีพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ต้องเริ่มจาก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคคล การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ซึ่งผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวทัศน์ แนวสุข ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสรรหา ด้านการรักษาวินัยและด้านการลาออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างกลุ่ม พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในขณะที่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาด้านการรักษาวินัย และด้านการลาออก มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร คือ ควรมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้และจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานบุคคลของโรงเรียนให้มากขึ้น (นวทัศน์ แนวสุข, “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว”, หน้า ก.)

เสนอแนวทาง การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี

1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม ในการสรรหาบุคคล กำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร ประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า และกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน

3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล กระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ และยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้บำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เกณฑ์การประเมินการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง การจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ กระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และกระบวนการ เพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

จากผลการวิจัยในเบื้องต้นแสดงให้เห็นว่า การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา กำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร ประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า สร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ และยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ การให้บำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เกณฑ์การประเมินการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง ให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ โดยผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศรี รีรานนท์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง “การศึกษาการใช้ทักษะทางการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีดังนี้ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผนและการพิจารณาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงภายในทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การจูงใจ การมอบหมายงาน การทำงานเป็นทีม การจัดระบบการติดต่อสื่อสารและทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ การนำหลักสูตรไปใช้ การสั่งการ และการจัดข้อมูลสารสนเทศ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

เขตการศึกษา 1.(2549), หน้า 123) ผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้อง ชาตรี นามคุณ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนแกนนำโรงเรียนวิสุทธิเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าด้านปัจจัยจากการศึกษาสภาพพบว่า ผู้บริหารและครูมีพรหมวิหารธรรม มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความจริงใจในการทำงาน โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีความพยายามในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น เอื้อต่อการเรียนรู้ ปัญหาที่พบคือ ครูมีความรู้และประสบการณ์ในพุทธศาสนาที่แตกต่างกันส่งผลให้วิธีการสอนไม่เหมือนกัน มีการสนับสนุนปัจจัยต่างๆ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องน้อยและยังมีข้อจำกัดในด้านอาคารสถานที่ โดยมีข้อเสนอแนะ คือควรมีการอบรมพัฒนาบุคลากร แสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกับชุมชน และพัฒนาภูมิทัศน์สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีแนวทางในการพัฒนาโดย ควรมีการอบรมพัฒนาบุคลากรจัดทำคู่มือครูในการดำเนินงานโรงเรียนวิสุทธิที่มีรายละเอียดที่ชัดเจน เป็นไปในทางเดียวกัน สร้างเครือข่ายโรงเรียนวิสุทธิพุทธระดับโรงเรียน ให้วัดมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน และขอความอนุเคราะห์จากวัดให้มีการแสดงธรรมเรื่องโรงเรียนวิสุทธิให้ชุมชนเกิดความเข้าใจเพื่อสอดคล้องความเป็นวิสุทธิเข้าไปในชุมชน เพื่อให้เกิดชุมชนวิสุทธิในอนาคต (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนแกนนำโรงเรียนวิสุทธิเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. (2552), หน้า 90) และผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้อง Scott Edward ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ” ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร การพัฒนาบุคลากรต้องจัดอบรมให้ความรู้ หลักการและวิธีการทำงานให้ทันเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอและพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม ปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคลากรนั้น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่จะแก้ไขความขัดแย้งได้ดี ผู้บริหารต้องสร้างความศรัทธาและความจริงใจต่อบุคลากรและใช้ระเบียบวินัยในการไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม (Scott Edward, Meier, Northern California school superintendents’ perceptions regarding conflicts with board member in the area of human resource administration, Thesis (Ed.D) University of La Veme, 2001, p. Abstract.)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1.สถานศึกษาควรมีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน
- 2.สถานศึกษาควรมีกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน
- 3.สถานศึกษาควรมีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม

4.สถานศึกษาควรมีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ วิธีการสังเกตจดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

5.สถานศึกษาควรมีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ วิธีการสังเกตจดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาศึกษาการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี

2. ศึกษาศึกษาวิธีพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี

3. ศึกษาศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี

บรรณานุกรม

- พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย เล่มที่ 21 พระสูตรตันตปิฎกเล่มที่ 13 อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต
กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ฉบับแก้ไข (2546
 , กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 12 ตอนที่ 62 ก. กรมวิชาการ พ.ศ. 2546
- พรทิพย์ เอี่ยมมาลา, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์, 2556), หน้า ก.
- พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก, “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากทม.เขต 3”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552), หน้า ก.
- เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 7,
(กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น, 2545), หน้า 43
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2, (2551) หน้า 2
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร ทักษะทางวิชาการกับการปฏิบัติงานประกัน
คุณภาพการศึกษาของผู้บริหาร ตามทัศนะของคณะกรรมการประกันคุณภาพ ในโรงเรียนเอกชนสอน
ศาสนาอิสลาม สา มังหาดชายแดนภาคใต้, (2550) หน้า 12
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนแกนนำโรงเรียนวิถีพุทธ เขตพื้นที่การศึกษา
เชียงใหม่ เขต 1, (2552), หน้า 11
- ลิเคิร์ท (Likert) อ้างในธีรยุทธ พึ่งเทียร, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สุตรไพศาล, 2545), หน้า
130.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรีและ
ราชกิจจานุเบกษา. พ.ศ. 2550
- นพทัศน์ แนวสุข, “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว”, หน้า ก.
- วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, การศึกษาการใช้ทักษะการ
บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
เขตการศึกษา 1.v (2549), หน้า 123
- วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, การ
พัฒนาแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนแกนนำโรงเรียนวิถีพุทธ เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1.
(2552), หน้า 90

เว็บไซต์โรงเรียนวิถิพุทธ, https://www.vitheeбуддha.com/main.php?url=allschool2_

Detail&ked=1&pro_kedgr=เพชรบุรี&page=1 (ออนไลน์วันที่ 10 ตุลาคม 2563)

Scott Edward, Meier, Northern California school superintendents' perceptions regarding conflicts with board member in the area of human resource administration, Thesis (Ed.D) University of La Veme, 2001, p. Abstract.