รับเข้าระบบ : 11/06/2569
พิจารณา : 22/07/2569
สิ้นสุดกระบวนการ : 1/08/2569

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

Guidelines for Enhancing Personnel Administration Efficiency through the Application of Artificial Intelligence in Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok - Uttaradit Schools

นันทวัฒน์ เขตบรรพต[1*], เชาวฤทธิ์ จั่นจีน[2] และหยกแก้ว กมลวรเดช[3]
Nantawat Khetbanphot[1*], Chowarit Chanchin[2] and Yokkaew Kamolvoradej[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานบุคคล และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา 57 คน ครูผู้สอน 274 คน รวม 331 คน กลุ่มเป้าเหมายในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 4 คน ครูหัวหน้างานบุคคล 3 คน และครูผู้สอน 2 คน รวม 9 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การธำรงรักษาบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ใช้ AI บริหารบุคคล 3 มิติ โดยร่างลักษณะงานลดความซ้ำซ้อน วางแผนอัตรากำลังผ่าน Dashboard และทำแฟ้มประเมินวิทยฐานะอัตโนมัติช่วยประหยัดเวลา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ระบบ AI วิเคราะห์ประวัติ สแกนคัดกรองจัดลำดับอัตโนมัติ พร้อมออกเอกสารถูกต้องตามกฎหมายอย่างรวดเร็วแม่นยำ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ยกระดับด้วยระบบดิจิทัลรวมศูนย์เชื่อม AI กับ HRIS ตรวจสอบและติดตามงานอัตโนมัติแสดงผลเรียลไทม์ ช่วยผู้บริหาร

[1] นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
[2] Master of Education students Education Administration, Uttaradit Rajabhat University
[2,3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
[*]Corresponding author: nantawat@watbot.ac.th

ตัดสินใจแม่นยำ ด้านวินัยและการรักษาวินัย นำ AI ตรวจจับความผิดปกติเรียลไทม์ มีแชตบอตให้ความรู้เชิงป้องกันตลอด พร้อมรวบรวมหลักฐานช่วยผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ด้านการออกจากราชการ ระบบ AI ช่วยวิเคราะห์ความเสี่ยงและสรรหาทดแทนรวดเร็ว พร้อมแชตบอตดูแลผู้เกษียณ เพื่อช่วยเฝ้าระวังภัยการเงินอย่างราบรื่น ด้านการธำรงรักษาบุคคล ใช้แชตบอตบริการสวัสดิการ เชื่อมสัมพันธ์และดูแลสภาพจิตใจ พร้อมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อสร้างความผูกพันและบรรยากาศการทำงานที่ดี
คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ปัญญาประดิษฐ์

Abstract

This research aimed (1) to investigate the current conditions and problems of personnel administration and (2) to propose guidelines for enhancing the efficiency of personnel administration through the application of artificial intelligence (AI) in schools under the Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit. A mixed-methods research design was employed. The sample group consisted of 331 participants, including 57 school administrators and 274 teachers. The interview participants consisted of nine key informants, including 4 school administrators, 3 heads of personnel administration, and 2 teachers. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, the Priority Needs Index (PNImodified), and content analysis.

The findings revealed that the current conditions and problems of personnel administration, ranked from highest to lowest, were as follows: retirement and separation from government service, enhancement of personnel performance, personnel retention, recruitment and appointment, discipline and disciplinary management, and workforce planning and position allocation. The proposed guidelines for enhancing personnel administration through AI application indicated that, for workforce planning and position allocation, AI should be utilized in three key dimensions: developing job descriptions to reduce task redundancy, supporting workforce planning through interactive dashboards, and automatically generating professional promotion portfolios to reduce administrative workload and save time. For recruitment and appointment, AI-based systems should analyze applicants' profiles, automatically screen and rank candidates, and generate legally compliant documentation with speed and accuracy. To enhance personnel performance, integrated digital platforms connecting AI with the Human Resource Information System (HRIS) should be implemented to automate task monitoring and performance tracking through real-time dashboards, thereby supporting evidence-based administrative decision-making. In the area of discipline and disciplinary management, AI should

be employed to detect irregularities in real time, provide preventive guidance through AI chatbots, and compile digital evidence to support transparent and equitable personnel evaluation. Regarding retirement and separation from government service, AI systems should facilitate workforce risk analysis, accelerate succession planning and recruitment, and provide chatbot-based support for retired personnel, including financial well-being monitoring and advisory services to ensure a smooth transition. For personnel retention, AI-powered chatbots should be used to deliver welfare services, strengthen organizational communication, support employees' mental well-being, and generate predictive analytics to enhance employee engagement and foster a positive organizational climate.

Keywords : Personnel Administration, Personnel Administration Efficiency, Artificial Intelligence

บทนำ

ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เป็นศาสตร์บูรณาการระหว่างวิทยาการคอมพิวเตอร์และสาขาวิชาอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นการจำลองกระบวนการคิด การใช้เหตุผล และการปรับตัวให้แก่สิ่งไม่มีชีวิต โดยอาศัยหลักการทางคณิตศาสตร์และสถิติในการประมวลผลและเรียนรู้จากชุดข้อมูล เพื่อวิเคราะห์และคาดการณ์ผลลัพธ์ได้อย่างแม่นยำ ซึ่งปัจจุบันได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายและเป็นส่วนสำคัญในอุปกรณ์เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน (Sanpakaew, 2025) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นนวัตกรรมสำคัญที่ช่วยยกระดับการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษา โดยมีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับทั้งผู้เรียนและผู้สอน สำหรับผู้เรียน AI สามารถวิเคราะห์ช่องว่างทางสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนาทักษะแบบเฉพาะบุคคล (Customized Development Plan) ตลอดจนสร้างสื่อการเรียนรู้แบบโต้ตอบ ในส่วนของผู้สอน AI ช่วยลดภาระงานธุรการ สนับสนุนการประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และช่วยออกแบบสื่อการสอนที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งกลไกเหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้การบริหารจัดการองค์กรการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด (Buddee, 2023)

การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะดิจิทัล ช่วยลดภาระงานประจำที่ซ้ำซ้อน ส่งผลให้บุคลากรสามารถมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ได้มากขึ้น นอกจากนี้ AI ยังมีบทบาทสำคัญในการออกแบบกระบวนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการรายบุคคล (Personalized Learning) ซึ่งช่วยยกระดับประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร การบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในกระบวนการเรียนรู้และการฝึกอบรม ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่ช่วยลดภาระงานของผู้สอนและส่งเสริมการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล (Personalized Learning) อย่างไร้ข้อจำกัด การวิเคราะห์บทบาทของ AI จึงเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้องค์กรการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยพะเยา สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับได้อย่างแม่นยำ และสอดคล้องกับความต้องการในอนาคต ทั้งในมิติของการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน (Pingmuanglek, 2025)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย แม้จะเป็นงานที่มีความซับซ้อนเนื่องจากเกี่ยวข้องกับจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่การบริหารที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล เช่น การจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การพัฒนาศักยภาพ และการสร้างขวัญกำลังใจ จะช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรและการยกระดับคุณภาพของผู้เรียน (Office of the Basic Education Commission, 2017) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ไปจนถึงการพัฒนาศักยภาพและสร้างขวัญกำลังใจ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยการจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับความถนัดและการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญโดยตรงในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Ministry of Education, 2010)

จากความสำคัญและแนวโน้มการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ควบคู่กับความจำเป็นในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยมีเป้าหมายเพื่อหาแนวทางการใช้ AI ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถลดภาระงาน เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของครู และนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงประจักษ์ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

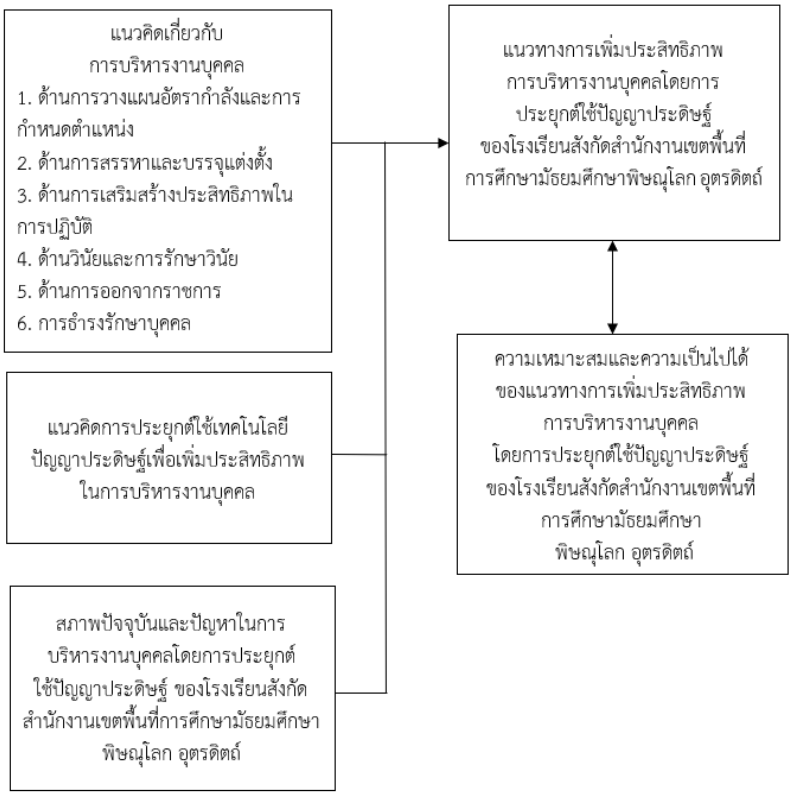
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์

2. เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ของนักวิชาการและงานวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ และการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และการธำรงรักษาบุคคล

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้แก่ ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในเขตจังหวัดพิษณุโลกและจังหวัดอุตรดิตถ์ ข้อมูล ณ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 57 โรงเรียน รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 2,302 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้ถูกกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 อ้างใน Srisa-ard, 2010) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้น 5% สำหรับประชากรขนาด 2,302 คน ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 331 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งแบ่งประชากรออกเป็น 2 ชั้นภูมิ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน ครูหัวหน้าบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำนวน 3 คน และ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ใช้สื่อปัญญาประดิษฐ์ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 57 โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ฉบับ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่เป็นอยู่เท่ากับ 0.993 สภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.998 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมี 5 ระดับ

2.2 แบบสัมภาษณ์เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 คำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยนำระดับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นมาหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การธำรงรักษาบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง แล้วเลือกค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้าน เพื่อนำมากำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์แต่ละด้าน แล้วนำมาหาแนวทางทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสัมภาษณ์เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.5 ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล และแสดงความคิดเห็นโดยการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์

3.6 นำหนังสือขออนุญาตไปติดต่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์

3.7 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามขั้นตอนของการสัมภาษณ์ พร้อมบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์

3.8 สรุปและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งทำเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการ

จำเป็น ($PNI_{modified}$) แล้วนำค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรก ของแต่ละด้านมาสร้างแบบสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

4.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงโดยการบรรยายสรุปความ ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้นำเสนอเพิ่มเติม เพื่อหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์

สรุปผลการวิจัย

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานบุคคล โดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์	สภาพที่เป็นอยู่ (D)		ระดับ	สภาพที่ควรจะเป็น (I)		ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.16	0.84	มาก	4.24	0.73	มาก	0.061	6
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.15	0.85	มาก	4.42	0.74	มาก	0.065	4
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.17	0.85	มาก	4.45	0.70	มาก	0.067	2
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.16	0.86	มาก	4.43	0.73	มาก	0.064	5
5. ด้านการออกจากราชการ	4.12	0.91	มาก	4.40	0.77	มาก	0.068	1
6. การธำรงรักษาบุคคล	4.16	0.87	มาก	4.42	0.72	มาก	0.065	3
ภาพรวม	4.15	0.86	มาก	4.39	0.73	มาก		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การธำรงรักษาบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ระดับสภาพที่เป็นอยู่การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.15, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ

ระดับสภาพที่ควรจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.39, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การธำรงรักษาบุคคล และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ

ทั้งนี้พิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการธำรงรักษาบุคคล ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า โรงเรียนประยุกต์ใช้ AI ขับเคลื่อนใน 3 มิติหลัก ได้แก่ การกำหนดตำแหน่ง ผ่านการร่างคำบรรยายลักษณะงานให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรเพื่อลดงานซ้ำซ้อน การวางแผนอัตรากำลัง โดยประมวลผลข้อมูลและภาระงานเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน พร้อมแสดงผลผ่าน Dashboard เพื่อช่วยผู้บริหารตัดสินใจ และ การประเมินผลงาน ผ่านการจัดทำแฟ้มผลงานอัตโนมัติเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งช่วยลดเวลาทำงานลงอย่างมาก อย่างไรก็ตาม ฝ่ายบริหารงานบุคคลยังคงต้องตรวจสอบความถูกต้องด้วยตนเอง ก่อนนำเสนอหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อรักษาความถูกต้องและความน่าเชื่อถือสูงสุดของแผนอัตรากำลัง

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า โรงเรียนประยุกต์ใช้ AI สนับสนุนกระบวนการอย่างครบวงจรเริ่มจากการสรรหา โดยวิเคราะห์ประวัติเพื่อสร้างข้อความเชิญชวนแบบเฉพาะบุคคลที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา การคัดเลือกด้วยระบบสแกนคำสำคัญ เพื่อคัดกรอง เปรียบเทียบสมรรถนะ พร้อมให้คะแนนและจัดลำดับผู้สมัครโดยอัตโนมัติ และ การบรรจุแต่งตั้ง ผ่านเทมเพลตอัจฉริยะที่ดึงข้อมูลไปจัดทำคำสั่งหรือสัญญาจ้างอัตโนมัติ พร้อมให้ AI ช่วยตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบเอกสารและข้อกฎหมาย ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานมีความรวดเร็ว แม่นยำและถูกต้องตามระเบียบราชการอย่างเคร่งครัด

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ พบว่า โรงเรียนดำเนินการได้โดยการเปลี่ยนผ่านระบบจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลสู่ระบบดิจิทัลแบบรวมศูนย์ โดยนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลงานบุคคล (HRIS) ระบบลงเวลา และการลา พร้อมใช้ AI ตรวจสอบความถูกต้อง

คัดกรองข้อมูลซ้ำซ้อน และแนะนำการแก้ไขโดยอัตโนมัติ นอกจากนี้ สถานศึกษายังสามารถใช้ AI ติดตามการส่งมอบงาน (เช่น แผนการสอนและรายงานต่างๆ) และรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับตัวชี้วัด โดยประมวลผลความก้าวหน้าออกมาเป็นระบบแสดงผลข้อมูล (Dashboard) แบบเรียลไทม์ เพื่อให้ผู้บริหารเห็นภาพรวมและตัดสินใจได้แม่นยำยิ่งขึ้น

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า โรงเรียนดำเนินการโดยใช้ AI กำกับดูแลและตรวจจับความผิดปกติ จากฐานข้อมูลการปฏิบัติงานแบบเรียลไทม์อย่างไร้อคติ ควบคู่กับการดำเนินงานเชิงป้องกันผ่านแชตบอตที่เป็นผู้ช่วยให้ความรู้และตอบคำถามกฎระเบียบตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อป้องกันการทำผิดโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ นอกจากนี้ AI ยังช่วย รวบรวมหลักฐานเชิงประจักษ์และสถิติเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารในการประเมินผลและพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งกลไกทั้งหมดนี้จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

2.5 ด้านการออกจากราชการ พบว่า โรงเรียนประยุกต์ใช้ AI บริหารจัดการช่วงเปลี่ยนผ่านอย่างไร้รอยต่อ โดยใช้ระบบวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง เพื่อระบุช่องว่างทักษะ วางแผนถ่ายทอดองค์ความรู้ และสรรหาบุคลากรทดแทนได้อย่างรวดเร็ว ควบคู่กับการใช้แชตบอตเป็นผู้ช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้เกษียณ ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อแจ้งเตือนการส่งมอบงาน ให้คำแนะนำหลังเกษียณ และเฝ้าระวังภัยทางการเงิน ซึ่งช่วยลดความกังวลและทำให้กระบวนการออกจากราชการดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2.6 การธำรงรักษาบุคคล พบว่า โรงเรียนสามารถบรรลุผลสำเร็จทำได้โดยประยุกต์ใช้ AI แชตบอตเป็นศูนย์บริการตนเอง 24 ชั่วโมง เพื่ออำนวยความสะดวกด้านสิทธิสวัสดิการและลดภาระงานธุรการ ควบคู่กับการเป็นสื่อกลางเชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ครอบคลุมตั้งแต่การแจ้งข่าวสาร รับฟังปัญหา ไปจนถึงการดูแลสภาพจิตใจและสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก นอกจากนี้ AI ยังช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งกลไกทั้งหมดนี้นำไปสู่การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างขวัญกำลังใจ และความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นทั้ง 6 ด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการออกจากราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อุปสรรคสำคัญประการหนึ่งในการนำเทคโนโลยีมาใช้คือการขาดทักษะทางเทคนิคของบุคลากรและครูโดยในหลายกรณีพบว่าบุคลากรสายบริหารและสายการสอนยังไม่คุ้นเคยกับการใช้งานเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ระบบจัดการข้อมูลหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้

ดิจิทัล และกระบวนการบริหารจัดการการออกจากราชการในรูปแบบเดิมยังขาดระบบสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้โรงเรียนไม่สามารถคาดการณ์แนวโน้มการสูญเสียบุคลากรล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ และส่งผลกระทบต่อการวางแผนจัดสรรอัตรากำลังทดแทนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ministry of Education (2010) ที่ระบุว่าการออกจากราชการและการจัดการสิทธิประโยชน์เป็นการบริหารงานบุคคลขั้นตอนสุดท้ายที่มีความสำคัญต่อโครงสร้างอัตรากำลังโดยรวมของสถานศึกษา รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Chulirat (2025) และ Thongkaemkaew (2025) ที่เน้นย้ำว่าขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่สมบูรณ์จำเป็นต้องครอบคลุมถึงกระบวนการพ้นจากงานและการบำรุงรักษาบุคลากรอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดรับกับแนวคิดด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของ Sunpakaew (2025) และ Pingmuanglek (2025) ที่กล่าวว่า AI มีจุดเด่นด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้จากชุดข้อมูลเพื่อคาดการณ์ผลลัพธ์ได้อย่างแม่นยำ ช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อนและลดข้อผิดพลาดในการตัดสินใจเชิงบริหาร ซึ่งตอบสนองต่อนโยบายจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ (พ.ศ. 2025–2026) ด้านการลดภาระงานครู การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยสารสนเทศดิจิทัล และการยกระดับการบริหารงานบุคคลให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล

2. ผลการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า โรงเรียนประยุกต์ใช้ AI ขับเคลื่อนใน 3 มิติหลัก ได้แก่ การกำหนดตำแหน่ง ผ่านการร่างคำบรรยายลักษณะงานให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรเพื่อลดงานซ้ำซ้อน การวางแผนอัตรากำลัง โดยประมวลผลข้อมูลและภาระงานเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน พร้อมแสดงผลผ่าน Dashboard เพื่อช่วยผู้บริหารตัดสินใจ และ การประเมินผลงาน ผ่านการจัดทำแฟ้มผลงานอัตโนมัติเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งช่วยลดเวลาทำงานลงอย่างมาก อย่างไรก็ตาม ฝ่ายบริหารงานบุคคลยังคงต้องตรวจสอบความถูกต้องด้วยตนเอง ก่อนนำเสนอหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรักษาความถูกต้องและความน่าเชื่อถือสูงสุดของแผนอัตรากำลัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pakdee (2023) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์สามารถเข้ามาช่วยสนับสนุนด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาครอบคลุมถึง "การวางแผนจัดอัตรากำลัง" ซึ่งช่วยลดภาระงานและเพิ่มความรวดเร็วได้จริง แต่อย่างไรก็ตาม การนำมาปฏิบัติยังคงมีข้อควรพิจารณาที่สำคัญ ได้แก่ ข้อจำกัดในการทำงานของตัวระบบปัญญาประดิษฐ์เองและความเสี่ยงด้านความถูกต้องของข้อมูล ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังจำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจและทักษะในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ก่อนนำไปใช้หรือรายงานต้นสังกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือตามระเบียบของทางราชการ

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า โรงเรียนประยุกต์ใช้ AI สนับสนุนกระบวนการอย่างครบวงจรเริ่มจากการสรรหา โดยวิเคราะห์ประวัติเพื่อสร้างข้อความเชิญชวนแบบเฉพาะบุคคลที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา การคัดเลือก ด้วยระบบสแกนคำสำคัญ เพื่อคัดกรอง เปรียบเทียบสมรรถนะ พร้อมให้คะแนนและจัดลำดับผู้สมัครโดยอัตโนมัติ และ การบรรจุแต่งตั้ง ผ่านเทมเพลตอัจฉริยะที่ดึงข้อมูลไปจัดทำคำสั่งหรือสัญญาจ้างอัตโนมัติ พร้อมให้ AI ช่วยตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบเอกสารและข้อกฎหมาย

ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานมีความรวดเร็ว แม่นยำ และถูกต้องตามระเบียบราชการอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akpan & Essien (2025) ซึ่งระบุว่า ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือที่มีความน่าเชื่อถือสูงในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา โดย AI สามารถเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการสรรหาและจัดวางบุคลากรได้อย่างมีระบบ ช่วยให้การคัดเลือกบุคลากรมีความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในภาพรวมมีความรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า โรงเรียนสามารถดำเนินการได้โดยการเปลี่ยนผ่านระบบจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลสู่ระบบดิจิทัลแบบรวมศูนย์ โดยนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลงานบุคคล (HRIS) ระบบลงเวลา และการลา พร้อมใช้ AI ตรวจสอบความถูกต้อง คัดกรองข้อมูลซ้ำซ้อน และแนะนำการแก้ไขโดยอัตโนมัติ นอกจากนี้ สถานศึกษายังสามารถใช้ AI ติดตามการส่งมอบงาน และรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับตัวชี้วัด โดยประมวลผลความก้าวหน้าออกมาเป็นระบบแสดงผลข้อมูล (Dashboard) แบบเรียลไทม์ เพื่อให้ผู้บริหารเห็นภาพรวมและตัดสินใจได้แม่นยำยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิชาการของ Peerathoranit (2025) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์ และใช้การคิดเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการโดยการนำเทคโนโลยี AI เข้ามามีบทบาทในการประมวลผลข้อมูลและสร้างระบบติดตามผลการดำเนินงานการมีระบบแสดงผลข้อมูลแบบเรียลไทม์จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวม วิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัดความสำเร็จ และนำข้อมูลเชิงลึกไปใช้ประกอบการตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือกำหนดนโยบายได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า โรงเรียนสามารถดำเนินการโดยใช้ AI กำกับดูแลและตรวจจับความผิดปกติจากฐานข้อมูลการปฏิบัติงานแบบเรียลไทม์อย่างไร้อคติ ควบคู่กับการดำเนินงานเชิงป้องกันผ่านแชตบอตที่เป็นผู้ช่วยให้ความรู้และตอบคำถามกฎระเบียบตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อป้องกันการทำผิดโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ นอกจากนี้ AI ยังช่วย รวบรวมหลักฐานเชิงประจักษ์และสถิติเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารในการประเมินผลและพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งกลไกทั้งหมดนี้จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเป็นระบบและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sari Hutami (2024) ที่พบว่า การนำปัญญาประดิษฐ์และระบบบริหารจัดการสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเปลี่ยนผ่านกระบวนการทำงานไปสู่การตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่มีความแม่นยำและมีประสิทธิภาพสูงการมีระบบติดตามข้อมูลที่เป็นระบบจะช่วยลดความผิดพลาดที่เกิดจากดุลยพินิจส่วนบุคคล ส่งเสริมความโปร่งใสและทำให้การบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรมีความเที่ยงตรง ตรวจสอบได้ ซึ่งสนับสนุนการรักษาระเบียบวินัยและหลักธรรมาภิบาลในองค์กร

2.5 ด้านการออกจากราชการ พบว่า โรงเรียนประยุกต์ใช้ AI บริหารจัดการช่วงเปลี่ยนผ่านอย่างไร้รอยต่อ โดยใช้ระบบวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง เพื่อระบุช่องว่างทักษะ วางแผนถ่ายทอดองค์ความรู้ และสรรหาบุคลากรทดแทน ได้อย่างรวดเร็ว ควบคู่กับการใช้แชตบอตเป็นผู้ช่วยอำนวยความสะดวก

แก่ผู้เกษียณตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อแจ้งเตือนการส่งมอบงาน ให้คำแนะนำหลังเกษียณ และเฝ้าระวังภัยทางการเงิน ซึ่งช่วยลดความกังวลและทำให้กระบวนการออกจากราชการดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Igbokwe (2023) ที่ระบุว่าบทบาทสำคัญของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในด้านการบริหารการศึกษา คือการช่วยลดภาระงานธุรการและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว การนำระบบอัตโนมัติมาช่วยในการแจ้งเตือนและติดตามการส่งมอบงาน จะช่วยลดระยะเวลาและความซับซ้อนในระบบงานสารบรรณลงอย่างมาก ส่งผลให้กระบวนการออกจากราชการหรือการเกษียณอายุมีความรวดเร็วและแม่นยำยิ่งขึ้น

2.6 ด้านการธำรงรักษาบุคคลในสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนสามารถบรรลุผลสำเร็จทำได้โดยประยุกต์ใช้ AI แชตบอตเป็น ศูนย์บริการตนเอง 24 ชั่วโมง เพื่ออำนวยความสะดวกด้านสิทธิสวัสดิการและลดภาระงานธุรการ ควบคู่กับการเป็น สื่อกลางเชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ครอบคลุมตั้งแต่การแจ้งข่าวสาร รับฟังปัญหา ไปจนถึงการดูแลสภาพจิตใจและสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก นอกจากนี้ AI ยังช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งกลไกทั้งหมดนี้นำไปสู่การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ขวัญกำลังใจ และความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shonsupap et al (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่า การธำรงรักษาบุคลากรในยุคดิจิทัลให้เกิดประสิทธิภาพ จำเป็นต้องผสานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับหลักการดูแลเอาใจใส่และเกื้อกูลกัน การประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นสื่อกลางในการรับฟังความคิดเห็น แจ้งข่าวสาร และดูแลสิทธิประโยชน์เชิงรุก จะช่วยลดช่องว่างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมความเท่าเทียม และสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) สามารถรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์หาเหตุผล เพื่อประกอบการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างดี แต่หากนำมาใช้งานกับระบบงานบุคลากรจะยังเป็นสิ่งที่ยังไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการในเรื่องดังกล่าวได้ เนื่องจากงานบุคลากรเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนและเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล

2. การใช้ AI ติดตามพฤติกรรมอย่างเข้มงวดเกินไป อาจสร้างความรู้สึกอึดอัดและทำลายความไว้เนื้อเชื่อใจในองค์กรได้ ควรสื่อสารอย่างโปร่งใสถึงวัตถุประสงค์ในการติดตั้งระบบ และต้องมั่นใจว่าการเก็บข้อมูลทั้งหมดสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) อย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะเชิงวิจัยและพัฒนา

1. การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการบริหารงานบุคคลควรดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร การกำหนดแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมและความปลอดภัยของข้อมูล รวมถึงการตรวจสอบความถูกต้องของผลลัพธ์จากปัญญาประดิษฐ์โดยมนุษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลโดยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่า ด้านการออกจากราชการมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ควรมีการวิจัยและพัฒนาระบบ AI หรือแพลตฟอร์มต้นแบบที่ปรับแต่งให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยเฉพาะ ควรศึกษาและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ด้านประสิทธิภาพและลดต้นทุน ระหว่างสถานศึกษาที่มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI กับสถานศึกษาที่บริหารงานบุคคลแบบดั้งเดิม และควรศึกษาวิจัยเชิงลึกในประเด็นด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนและมาตรการด้านจริยธรรมที่จำเป็นต้องมีเมื่อนำ AI มาใช้ในระบบการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

Akpan, E. E., & Essien, F. G. (2025). Artificial intelligence: A dependable tool for effective management of resources in secondary schools. *Shared Seasoned International Journal of Topical*. 11(1), 119–130.

Chulirat, C. (2025). *The relationship between core competencies of school administrators and personnel administration of schools under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2* Master of Education thesis, Hatyai University. (In Thai)

Igbokwe, I. C. (2023). Application of artificial intelligence (AI) in educational management. International *Journal of Scientific and Research Publications*, 13(3), 300–307.

Ministry of Education. (2010). *Manual for basic education institutional management.* Bangkok: Kurusapa Printing Ladphrao. (In Thai)

Office of the Basic Education Commission. (2017). *Guidelines for personnel administration in schools*. Bureau of Personnel Administration and Legal Affairs. (In Thai)

Pakdee, S. (2023). *Guidelines for the application of artificial intelligence (AI) in educational management under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2* Master of Education thesis, Srinakharinwirot University. (In Thai)

Peerathoranit, C. (2025). Challenges of using artificial intelligence (AI) towards modern school administration. *Chaiyaphum Paritat Journal*, 8(3), 317-331. (In Thai)

Phramaha Buddee Suthammo. (2023). *Personnel administration according to the seven qualities of a good man (Sappurisadhamma 7) of administrators in Phrapariyattidhamma schools, general education department under the National Office of Buddhism, Loei province [*Master of Education thesis, Mahachulalongkornrajavidyalaya University]. (In Thai)

Pingmuanglek, N. (2025). *The role of artificial intelligence (AI) and digital skill development for personnel at University of Phayao* Routine to research. University of Phayao. (In Thai)

Sari Hutami. (2024). Utilizing Technology and Artificial Intelligence in Educational Administration to Enhance School Performance at Junior High School. Universitas Bengkulu. Indonesia. PPSDP International *Journal of Education.* 3(2). 197-212.

Shonsupap, P., Phrakrupalad Nissapho, S. & Phramaha Paphassaro, S. (2023). Personnel administration in the digital era by the principle of four Sangahavathu for the administrators under the Office of Loei Primary Educational Service Area 1**.** *MBU Roi Et Journal of Global Education Review*, 3(2), 117–128. (In Thai)

Srisa-ard, B. (2010). *An introduction to research* (8th ed.). Bangkok: Suweeriyasarn. (In Thai)

Sunpakaew, N. (2023). Guidelines for promoting teachers in learning management in the AI era. *Journal of Educational Innovation and Technology Research*, 1(2), 44-50. (In Thai)

Thongkaemkaew, T. (2025). *The relationship between core competencies and personnel administration under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1* Master of Education independent study, Hatyai University. (In Thai)