

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ไกรสร โอษคลัง^{1*} และ ปณต นามะวิโรจน์²

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์, ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ

²อาจารย์ประจำ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Corresponding author e-mail: osaklang2525@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 11 มิถุนายน 2568

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 29 กันยายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 16 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 305 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง .67 – 1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูมีค่าเฉลี่ยในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร รองลงมา คือ ด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านหลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัย ด้านหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคคล ด้านหลักคุณธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดิจิทัล

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND DEVELOPMENT IN THE DIGITAL ERA BY ADMINISTRATORS OF THE NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Kraisorn Osaklang^{1*} and Panote Namawiroj²

¹Master's Degree Student, Master of Education in Educational Administration, Rajapruk University, Thailand

²Lecturer, Master of Education in Educational Administration, Rajapruk University, Thailand

Corresponding author e-mail: osaklang2525@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were. 1) To study human resource management (HRM) and development (HRD) in the digital era by administrators under the Nonthaburi Primary Educational Service Area 2 to compare the opinions on HRM and HRD in the digital era classified by sex, age, educational level, and work experience. The sample group consisted of 305 school teachers under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 in the 2024 academic year, selected by stratified random sampling based on school size. The research instrument was a questionnaire with content validity ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.97. The data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), LSD post hoc test, and content analysis.

The research results were as follows: 1) The human resource management and development in the digital era by administrators under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 were at high levels overall and in specific aspects. The ranked aspects, from highest to lowest mean score, were as follows: criteria for recruitment and appointment, performance evaluation criteria, disciplinary procedures, personnel recruitment and selection, personnel development, ethical principles in human resource management, motivation and morale-building, and overall human resource management principles. 2) The comparison results regarding teacher opinions revealed that teachers with different ages, educational levels, and work experiences had statistically significant differences at the .05 and .01 levels.

Keywords: Personnel Management, Human Resource Development, Digital Era

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

โลกยุคปัจจุบัน บุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของแต่ละประเทศ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่โดยถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่จะบริหารบุคคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จได้ จึงถือว่าการบริหารบุคคลเป็นกิจกรรมสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ที่สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม คนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลง ปรับตัวไปตามสภาพแวดล้อมของสังคมปัจจุบัน ที่เป็นยุคของโลกแบบ BANI หรือ BANI World อันเป็นแนวคิดของ Jamais Cascio นักมานุษยวิทยาชาวอเมริกัน (Geroan, 2022) ที่ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ โดยอาศัยข้อมูลจากวิกฤตต่าง ๆ ที่โลกกำลังเผชิญอยู่ ทั้งสภาพภูมิอากาศ โรคระบาด ความไม่เท่าเทียม และความไม่แน่นอนของโลกเขาสรุปว่าแนวคิดที่มีอยู่คือ VUCA ไม่เหมาะสมสำหรับโลกที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วแล้ว จำเป็นต้องมีแนวคิดใหม่ คือ BANI โลกแบบ BANI จึงเป็นการอธิบายโลกทางกายภาพที่ช่วยให้มองเห็นโลกที่กระทบต่ออารมณ์ของผู้คนด้วย เช่น ความหดหู่ ความเครียด ความกังวล ความสับสน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมในการบริหารองค์กร โลกแบบ BANI ประกอบด้วย 1) โลกที่เปราะบาง (B-Brittle) 2) โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล (A-Anxious) 3) โลกที่คาดเดายาก (N-Nonlinear) 4) โลกที่เข้าใจยาก (I-Incomprehensible) ที่เต็มไปด้วยการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการดำรงชีวิต อันเป็นสาเหตุและผลลัพธ์ที่ทำให้มนุษย์โลกในสังคมขาดคุณธรรม มีแต่ความเห็นแก่ตัว เพื่อความอยู่รอดของตน ของกลุ่ม ของประเทศตัวเอง จึงต่างเอาตัวรอดเอาเปรียบเพื่อให้เหนือผู้อื่นทุกมิติ การพัฒนาคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงการอยู่ ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร จะต้องความรู้ และความสามารถทางดิจิทัล เพื่อการบริหารและเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน อันเป็นภารกิจในการพัฒนาคนอันเป็นเยาวชนของชาติ

สำหรับประเทศไทย หน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู เพื่อการจัดการเรียนการสอน อันเป็นภารกิจในการพัฒนาคน ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 1 มาตรา 6 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้เสนอเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลว่า งานบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผน และเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรของสถานศึกษาให้ เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลบุคลากร เพื่อการแต่งตั้ง และคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ กำหนดให้มีจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นข้อมูลในการบริหาร ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริม กำกับ ดูแล สนับสนุน ช่วยเหลือและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากร ให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ดำเนินการเพื่อพัฒนาระบบการจัดการบุคลากร โดยกำกับ ดูแล การบริหารสถานศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และรัฐบาล โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านบุคคลของโรงเรียนในเขตพื้นที่อย่างยั่งยืน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการด้านการศึกษาในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการบริหารงานบุคคลหลายด้าน เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาทักษะครูและเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน การบริหารระบบค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากรในสถานศึกษา มณีรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี ฉิรินัง (2565) ควรส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เสริมทักษะ

ใหม่ให้ตอบสนองในยุคดิจิทัล ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ ทั้งนี้เพื่อสร้างและรักษาความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนให้มีความเชี่ยวชาญ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารและครูมีภาระงานด้านเอกสารจำนวนมาก ทำให้การเรียนรู้และการปรับตัวเข้าสู่ระบบดิจิทัลทำได้ช้า ครูและบุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ทำให้ไม่สามารถใช้ระบบบริหารจัดการออนไลน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ Bondarouk and Brewster (2016) ชี้ให้เห็นว่า Digital HR ช่วยลดความซ้ำซ้อน เพิ่มความแม่นยำ และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้ แต่ต้องมีการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาทักษะบุคลากรควบคู่กัน ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานบุคคลเข้าสู่ระบบดิจิทัลยังคงพบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น ขาดความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารบางราย ระบบสารสนเทศที่ยังไม่สมบูรณ์ ความเหลื่อมล้ำของทรัพยากรในแต่ละโรงเรียน รวมถึงภาระงานของผู้บริหารที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้และใช้งานระบบดิจิทัลอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนา และเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถกล่าวโดยสังเขปได้ดังนี้

การบริหารงานบุคคล

เสนาะ ตีเยาว์ (2564) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คนใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสมนั้นคือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคลการรักษาระเบียบวินัยการให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล หมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่ การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรรการดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากร ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอการควบคุม การประเมินผล การปฏิบัติงาน

ความหมายของการบริหารบุคคลในยุคดิจิทัล

Mondy and Premeaux (2002) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในยุคดิจิทัล ซึ่งหมายถึง ยุคสมัยการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้ในกระบวนการบริหารบุคคลจัดการผ่านช่องทางที่หลากหลาย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารบุคคลในยุคดิจิทัล หมายถึง หมายถึง กระบวนการบริหารบุคคลของสถานศึกษาที่มีการพัฒนา ทรัพยากรทางการศึกษาที่อยู่จากเดิมให้สามารถนำมาใช้งานที่มีความรวดเร็ว

สะดวกสบาย ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากลง และก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนานักเรียน จนก่อให้เกิดผลดีนักเรียน ครู และสถานศึกษา

หลักการแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล

Fliippo (2010) ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล โดยให้ขอบข่าย การบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. การสรรหาบุคลากรคือกระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มี ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหาคนเข้าทำงานและ สิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กร การสรรหาจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงานเพื่อดำเนินการ คัดเลือกเป็นพนักงานใหม่ต่อไป
2. การพัฒนาบุคลากรคือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและ ทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร การจะบรรลุผลการพัฒนาบุคคลดังกล่าวคือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม
3. การให้ค่าตอบแทน คือรางวัลผลตอบแทนที่เป็นเงินที่หน่วยงานจ่ายให้กับ พนักงานของตนเอง
4. การรวมพลัง คือการระดมสรรพกำลังบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดความรู้สึกร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างแท้จริง มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และเติบโตไปอย่างมั่นคง
5. การธำรงรักษา คือการที่องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งป้องกันพัฒนาและ แก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อธำรง รักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัย และสุขใจเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ให้นานที่สุด
6. การให้พ้นจากงานคือการที่บุคลากรพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน และหมด สิทธิที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารบุคคล เป็นกระบวนการเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพบุคลากร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานภายในสถานศึกษา โดยเน้นการใช้คนให้ตรงกับงานหรือเหมาะสมกับงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

องค์ประกอบของการบริหารบุคคลในยุคดิจิทัล

1. **หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง แนวทางหรือกรอบการดำเนินงานที่ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการเพื่อช่วยให้ครูในสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยุติธรรม และมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการของสถานศึกษาและความพึงพอใจของครู
2. **หลักคุณธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ในสถานศึกษา โดยยึดถือคุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐาน เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความไว้วางใจในสถานศึกษาให้แก่ครู หลักคุณธรรมเหล่านี้ช่วยให้เกิดผลดีต่อ ผู้บริหาร ครู สถานศึกษา ชุมชน และสังคมโดยรวม
3. **หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร** หมายถึง กรอบแนวทางหรือข้อกำหนดที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการดำเนินการ เพื่อการสรรหา บุคลากร ตามบทบาท หน้าที่ และอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ยุติธรรม และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ตามตำแหน่งงาน
4. **หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร** หมายถึง กลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม

โดยจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานการสร้างความเข้มแข็งในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้ามีการประชาสัมพันธ์ กำหนดคุณสมบัติมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาที่มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะต้อง ดำเนินการด้วยความยุติธรรมจะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

5. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคคล หมายถึง แนวทางหรือข้อกำหนดที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการ ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ให้ครูอย่าง เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของครู ในปัจจุบันและอนาคต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งต่อครูและสถานศึกษา

6. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางหรือข้อกำหนดที่ผู้บริหาร สถานศึกษา ใช้ในการตรวจสอบและวัดผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของผลการ ปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมุ่งเน้นความโปร่งใส ยุติธรรม และเป็นระบบ และเพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของครูและส่งเสริมความสำเร็จของสถานศึกษา

7. หลักเกณฑ์การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง แนวทางหรือข้อกำหนดที่ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ในการส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ การยอมรับคุณค่า และการสนับสนุนด้านจิตใจให้กับครู เพื่อเพิ่มพูนความ พึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกรักผูกพันกับองค์กร และกระตุ้นให้ครูมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน มากขึ้น

8. หลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครู พึงควบคุม ตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ ละเว้นการประพฤติ ปฏิบัติสิ่งที่เป็นข้อห้าม สิ่งที่ไม่ชอบไม่ควร ซึ่งวินัยข้าราชการครูมีทั้งระเบียบ ข้อปฏิบัติของทาง ราชการ และ สิ่งที่ต้องปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่อาชีพครูเป็นอาชีพพิเศษที่ทำหน้าที่ในการอบรมสั่ง สอน จำเป็นต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์และหากฝ่าฝืนจะต้องถูก ลงโทษทางวินัย

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของงานวิจัย

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปร ได้แก่ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล ตามแนวคิดการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. (2567) เพื่อให้การดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างแท้จริง หลักเกณฑ์การบริหาร และการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สำนักงาน ก.พ.ร. 8 ประการ ประกอบด้วย

- | | |
|--|--|
| 1. หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล | 2. หลักคุณธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 3. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร | 4. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร |
| 5. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคคล | 6. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน |
| 7. หลักเกณฑ์การสร้างขวัญและกำลังใจ | 8. หลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัย |

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 1,209 คน จาก 63 โรงเรียน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษนนทบุรี เขต 2 จำนวน 305 คน โดยดำเนินการ เปิดตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงในลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) และเทียบ สัดส่วนตามจำนวนประชากรจริงในสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่าง 305 คน แล้วสุ่มคัดเลือกโรงเรียนโดยการสุ่ม อย่างมีระบบ ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา

3.ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ ปีการศึกษา 2567

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษนนทบุรี เขต 2 จำนวน 1,209 คน จาก 63 โรงเรียน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 305 คน ตามตารางของ (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงในลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ , 2562) และสุ่มเลือกด้วยวิธีแบ่งชั้นตามขนาด สถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ และความคิดเห็นต่อ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล แบบมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ เก็บข้อมูลผ่าน Google Form ได้ครบ 305 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบ สมมติฐานด้วย t-test และ ANOVA

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ตารางความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ด้านที่	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	อันดับ
1	หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	3.61	.60	มาก	8
2	หลักคุณธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.02	.64	มาก	6
3	หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	4.17	.54	มาก	3
4	หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	4.25	.56	มาก	1
5	หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคคล	4.06	.63	มาก	4
6	หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.24	.57	มาก	2
7	หลักเกณฑ์การสร้างขวัญและกำลังใจ	4.05	.64	มาก	5
8	หลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัย	3.79	.63	มาก	7
ภาพรวม		4.07	.49	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการเปรียบเทียบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน ความคิดเห็นต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ในภาพรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ในภาพรวม ด้านหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ในภาพรวม ด้านหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และด้านหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01 ซึ่งพบว่าในด้านหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี ด้านหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของครูต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร รองลงมา คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัย การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคคล

หลักคุณธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างขวัญและกำลังใจ และหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบพบว่า เพศต่างกันไม่มีความแตกต่างของความคิดเห็น อายุต่างกันมีความแตกต่างด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่าง ระดับการศึกษาต่างกันมีความแตกต่างด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาบุคคลที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่าง ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความแตกต่างด้านการพัฒนาบุคคลและด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 สรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 พบว่าการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โดยใช้องค์ประกอบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ที่ให้ความสำคัญกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษา มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของการเรียนการสอน และเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียน ในแต่ละพื้นที่หรือแต่ละโรงเรียนมีความต้องการครูในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน การแต่งตั้งบุคลากรอย่างเหมาะสมช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากคำแนะนำ ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาดา สารมัย (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่เป็นเพศชาย และครูที่เป็นเพศหญิง มีทัศนคติในมุมมองของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารเหมือนกัน นโยบายและงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานเดียวกันจึงทำให้มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับมณีนรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี จิรินัง (2566) ควรส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เสริมทักษะใหม่ให้ตอบสนองในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของโลกนั้นถือว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม จึงควรปรับเปลี่ยนจากแนวทางการปฏิบัติแบบเดิมให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกสู่ยุคดิจิทัล เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์ตามที่เหมาะสมต่อไป

ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ในภาพรวม ด้านหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิวพร วิยะวงศ์ (2564) แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงาน และขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ผลการวิจัยพบว่า มุมมองของนัก

ทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อองค์กรลักษณะนี้มีข้อดี กล่าวคือทำให้บุคลากรและองค์กรเกิดการพัฒนา สามารถปรับปรุงกระบวนการการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยต้องแสดงบทบาทที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกหรือคู่คิดทางธุรกิจ พร้อมทั้งวางแนวทางการทำงานที่เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบงานทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของธุรกิจ เน้นการตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม

ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ยวดี นามนิล (2564) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าในด้านหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี ด้านหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ อำภพร จิรธรรมโอภาส (2564) อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์พบว่า วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ด้านหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักความซื่อสัตย์สุจริตมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการดังนี้

1. กำหนดนโยบายและเกณฑ์ที่ชัดเจน โดยมีสร้างคู่มือหรือหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่โปร่งใส มีการระบุคุณสมบัติและข้อกำหนดอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติ ใช้ระบบดิจิทัลและเอกสารที่ตรวจสอบได้ ใช้ระบบออนไลน์ในการรับสมัครและคัดเลือกเพื่อลดความลำเอียง มีจัดเก็บข้อมูลผู้สมัครอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ สร้างวัฒนธรรมความซื่อสัตย์ในองค์กร ปลุกฝังค่านิยมซื่อสัตย์โปร่งใส และยุติธรรมในทุกขั้นตอน มีจัดอบรมและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารและกรรมการทุกคน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ ที่สำคัญคือ หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การสร้างขวัญและกำลังใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยควรให้ความสำคัญกับ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่โปร่งใส สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ ศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และแนวทางการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2567). *คู่มือการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐*.
- มณีรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี จิรินัง. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 11(1), 104
- ยุวดี นามนิล, ศิริพงษ์ เสาภายน, และอุไร สุทธิแย้ม. (2564). บทบาทของผู้บริหารต่อการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(2), 15–30. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/247085>
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, สุภาส อังสุโชติ และอัจฉรา ชานีประศาสน์. (2562). สถิติสำหรับการวิจัย และเทคนิคการใช้ SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- ศิวพร วัยวงศ์. (2564). แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงาน และขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ. *ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- ศักดิ์พันธ์ ต้นวิลรัตน์. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและ บทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts)*, 7(3), 845–862.
- อำภพร จิรธรรมโอภาส. (2564). อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เสนาะ ตีเยาว์. (2564). *การบริหารงานบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bondarouk & Brewster. (2016). *Conceptualizing the future of HRM and technology research*. The International Journal of Human Resource Management.
- Flippo, E. B. (1976). *Principles of personnel management* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Kraaijenbrink, Jeroen. (2022). *What BANI Really Means (And How It Corrects Your World View)*. <https://www.forbes.com/sites/jeroenkraaijenbrink/2022/06/22/>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (2002). *Human resource management* (8th ed.). Pearson Education International.