

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

Guidelines Development of Human Resource Management in the
Digital Era for Educational Institutions in Khlong Lan District, Under
the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2

ตะวัน เขตคง,* และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล**

Tawan Katekhong, and Poompiphat Rukponmongkol

Received: September 23, 2024 Revised: November 16, 2024 Accepted: December 2, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล 2. เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน 3. หาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 175 คน วิจัยดำเนินการ มี 2 ขั้นตอน 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และ 2. การหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม และแบบสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวม พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล 5 ด้าน พบว่า 1. ด้านการวางแผนกำลังคน สถานศึกษาควรวางแผนกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data) ในการวางแผนกำลังคน 2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร สถานศึกษาควรประชาสัมพันธ์การคัดเลือกบุคลากรผ่านช่องทางโซเชียลต่าง ๆ 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรสร้าง

* นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

Students of the Educational Administration Program, Kamphaeng Phet Rajabhat University

** รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

Associate Professor, Ph.D., Department of Educational Administration, Kamphaeng Phet Rajabhat University

ฐานข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายและทันสมัย 4. ด้านการจํารงรักษาบุคลากร ผู้บริหาร
ควรใช้แพลตฟอร์มเพื่อการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ และ 5. ด้านการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร
สถานศึกษาควรใช้ซอฟต์แวร์ในการติดตามและบันทึกการทำงานของบุคลากร

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, แนวทางพัฒนา, ยุคดิจิทัล

Abstract

The objectives of this study were to: 1. examine the current conditions and challenges of human resource management in the digital era; 2. compare the current conditions of human resource management based on work experience and school size; and 3. propose guidelines for developing human resource management practices suited to the digital age. The sample comprised 175 school administrators and teachers. The research was conducted in two phases: 1. assessing current conditions, challenges, and comparisons, and 2. identifying development guidelines. Data collection instruments included questionnaires and focus group discussions. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The findings revealed that: 1. the overall current state and challenges of human resource management in the digital era were rated at a high level; 2. comparisons based on work experience showed no significant differences, whereas comparisons based on school size indicated statistically significant differences at the 0.01 level; and 3. five key guidelines were proposed for improving human resource management in the digital era: (i) Workforce Planning—institutions should adopt data-driven strategic workforce planning; (ii) Recruitment and Selection—institutions should promote recruitment activities through diverse social media channels; (iii) Personnel Development—institutions should create comprehensive, modern training and self-development databases; (iv) Personnel Retention—administrators should utilize efficient internal communication platforms; and (v) Personnel Performance Evaluation—institutions should employ software systems to monitor and document staff performance.

Keywords: Human Resource Management, Development Guidelines, Digital Era

บทนำ

ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มที่เกิดขึ้นในสังคมอนาคต ในสถานการณ์ตลาดแรงงานในไทยเป็นสิ่งที่ต้องเตรียมรับมืออย่างมาก เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Age) มากขึ้นเรื่อย ๆ ประเด็นหนึ่งที่โดดเด่นขึ้นตาม คือ เรื่องของการปฏิวัติทางอาชีพ (Career Disruption) ฝ่ายที่ต้องปรับตัวมากที่สุดหรือเปลี่ยนโฉมหน้าแผนกตลอดจนปรับกลยุทธ์ แบบพลิกหน้ามือเป็นหลังมือใหม่หมด คือ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กล่าวคือ การทำงานต้องอิงอยู่บนเทคโนโลยีเป็นหลักเพื่อทำให้ทันกับเทคโนโลยี และแสดงให้เห็นว่าตามทันกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลง บริหารจัดการหรือรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและรวดเร็วได้อย่างมืออาชีพ สิ่งหนึ่งที่จะเป็นตัววัดและตัวกรองเพื่อให้ปรับตัวและรับมาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมในแต่ละองค์การ คือ บุคลากรในองค์การ ซึ่งบุคลากรจะเป็นตัวแปรสำคัญและเป็นตัวชี้วัดว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ทรัพยากรมนุษย์ได้นำมาริเริ่มจัดทำมีผลกระทบหรือผลประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์การอย่างไร (ประคอง สุคนธจิตต์, 2562, หน้า 101)

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ ส่งผลให้ประเทศไทยมีการพัฒนาเข้าสู่ยุคดิจิทัลเช่นกัน โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้วางกรอบเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเราต้องมีการพัฒนาที่ตัวบุคคลก่อน สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาบุคคลหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การศึกษา การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 1) ดังนั้นการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจะประสบความสำเร็จ ได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานภายในสถานศึกษา และต้องอาศัยประสบการณ์ของครูในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ (สุกัญญา เข้มชัย, 2564, หน้า 24)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 180 โรงเรียน มีนโยบายปีการศึกษา 2566 ที่จะพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้สถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท จากรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566 พบว่า อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีอัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานการสอนต่ำกว่าเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด บุคลากรไม่ได้รับการจัดสรรคืนอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการในแต่ละปี บุคลากรที่ย้ายเข้าไม่ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน บุคลากรบางส่วนไม่สามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู บุคลากรบางส่วนไม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ บุคลากรบางส่วนโดนลงโทษทางวินัย บุคลากรบางส่วนขาด

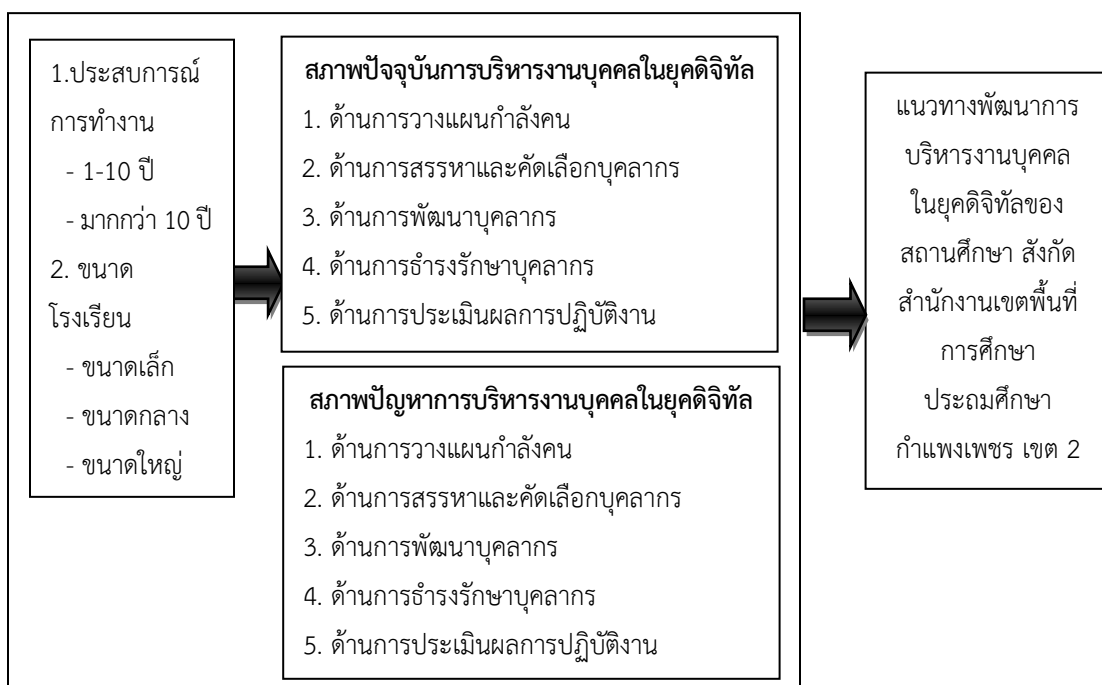
การพัฒนาตนเอง บุคลากรบางส่วนขาดทักษะในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี ทำให้ขาดความต่อเนื่องและเป็นปัญหาต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และเป็นปัญหาในการติดต่อสื่อสาร รับ - ส่งข้อมูลจากหน่วยงานต้นสังกัดด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2566, หน้า 48)

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยเป็นบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอคลองลานประสบ ปัญหาสอดคล้องกับทางสำนักงาน เขตที่ได้รายงานไว้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอำเภอคลองลาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยไปพัฒนาและหาแนวทางขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลให้ประสบผลสำเร็จ และเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และช่วยพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาอำเภอคลองลาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอำเภอคลองลาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประเภทการดำเนินงานและขนาดโรงเรียน
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอำเภอคลองลาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษาอำเภอคลองลาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 34 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 320 คน

1.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน และครูผู้สอน จำนวน 159 คน รวมจำนวน 175 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie, & Morgan (1970, pp. 608 - 609) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน โดยใช้กลุ่มโรงเรียน และขนาดโรงเรียน เป็นชั้นในการสุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน และสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Multiple Choices) ประกอบด้วย ตำแหน่ง เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน คือ 1. ด้านการวางแผนกำลังคน 2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร 4. ด้านการธำรงรักษาคูคลากร และ 5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจำแนกข้อคำถามเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.961

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้คำถามแบบกำหนดตัวเลือกให้เลือก (Multiple Response Questions) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการอนุญาตให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาผ่าน Google Form ไปยังสถานศึกษา

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form ทั้งหมด 175 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (f) และหาค่าร้อยละ (%)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีการแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

4.3 วิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และจัดลำดับ โดยวิเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุด 3 อันดับแรก เป็นปัญหาที่ควรได้รับการพัฒนาในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอำเภอคลองลาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

4.4 เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน โดยใช้วิธีการหาค่า T-test Independent และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธีการหาค่า F-test, One-way ANOVA เป็นการทดสอบเปรียบเทียบความแปรปรวนของข้อมูล 2 ชุด ที่ได้จากสภาวะการทดสอบที่ต่างกัน และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') เพื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้วิจัยจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปรากฏผลดังนี้

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวม 5 ด้าน

ข้อที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการวางแผนกำลังคน	3.83	0.71	มาก
2	ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.82	0.77	มาก
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.92	0.79	มาก
4	ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร	3.94	0.77	มาก

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวม 5 ด้าน (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5	ด้านการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร	3.87	0.77	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.88	0.76	มาก

จากตาราง 1 สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.79) และด้านการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวม 5 ด้าน

ข้อที่	รายการ	f	%	อันดับ
1	ด้านการวางแผนกำลังคน	163	93.06	1
2	ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	102	58.12	5
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	133	76.08	2
4	ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	129	73.80	3
5	ด้านการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร	121	68.90	4
	รวมเฉลี่ย	129	73.99	-

จากตาราง 2 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ด้านที่มีปัญหาในภาพรวม 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน (f = 163, 93.06%) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (f = 133, 76.08%) ด้านธำรงรักษาบุคลากร (f = 129, 73.80%) ด้านการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร (f = 121, 68.90%) และด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (f = 102, 58.126%) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประเภทการดำเนินงานและขนาดโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาอำเภอคลองลาน	ประสบการณ์การทำงาน				t-test	Sig.
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	3.62	0.46	3.57	0.51	0.58	0.56
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.70	0.53	3.61	0.49	1.19	0.24
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.82	0.49	3.75	0.54	0.81	0.42
4. ด้านการอำนวยการวิชาการ	3.87	0.51	3.73	0.59	1.70	0.09
5. ด้านการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร	3.82	0.50	3.70	0.51	1.48	0.14
รวมเฉลี่ย	3.77	0.43	3.68	0.46	1.33	0.18

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษา	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	2	7.257	3.628	20.254	0.000**
	172	30.813	0.179		
	174	38.069			

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษา	df	SS	MS	F	Sig.
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	2	7.766	3.883	17.363	0.000**
	172	38.468	0.224		
	174	46.234			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	2	6.297	3.149	13.977	0.000**
	172	38.748	0.225		
	174	45.045			
4. ด้านการอํารงรักษาศักยภาพบุคลากร	2	5.918	2.959	11.043	0.000**
	172	46.092	0.268		
	174	52.01			
5. ด้านการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร	2	3.492	1.746	7.371	0.000**
	172	40.739	0.237		
	174	44.23			
ภาพรวม	2	5.932	2.966	18.309	0.000**
	172	27.862	0.162		
	174	33.794			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

3.1 ด้านการวางแผนกำลังคน สถานศึกษาควรวางแผนกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data) โดยใช้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการวางแผนกำลังคน เพื่อให้การตัดสินใจมีความแม่นยำมากขึ้น

3.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร สถานศึกษาประชาสัมพันธ์การคัดเลือกบุคลากรผ่านช่องทางโซเชียลต่าง ๆ มีการแจ้งผลการคัดเลือกผ่านช่องทางโซเชียลที่สามารถตรวจสอบได้ ยืนยันตัวตนได้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเอง และปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร

3.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารเผยแพร่กิจกรรมและผลงานของครูผ่านช่องทางโซเชียลที่หลากหลาย

3.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ประเมินที่สอดคล้องกับงานที่มีอยู่และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้ตรงกับงานและความต้องการของคน

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีการบริหารงานบุคคลที่มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในสภาพปัญหาในสถานศึกษาของตนเอง อาจเนื่องจากบุคลากรมีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ บุตรแสนคม (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดพทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานิศก์ เปลี้นติ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ด้านที่มีปัญหาในภาพรวม 3 ลำดับแรก ได้แก่ คือ ด้านการวางแผนกำลังคน รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านธำรงรักษาบุคลากร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวางแผนอัตราากำลังมีความสำคัญมากที่สุดในทุกสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นสิ่งกำหนดจำนวนบุคลากรที่จะมาร่วมกันพัฒนานักเรียน และสถานศึกษาเพื่อให้คุณภาพนักเรียนและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพทุมธานี พบว่า การวางแผนอัตรากำลัง มีปัญหาที่พบคือ การจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้และความสามารถให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ บุตรแสนคม (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดพทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งของสถานศึกษาไม่มีความเหมาะสม

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประเภทผลการดำเนินงานและขนาดโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประเภทผลการดำเนินงาน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน ต้องรับนโยบายจากต้นสังกัดแล้วนำมาปฏิบัติร่วมกันในสถานศึกษา แม้ว่าจะมีประเภทผลการดำเนินงานต่างกัน แต่ต้องทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประเภทผลการดำเนินงาน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ขนาดโรงเรียนต่างกัน จำนวนนักเรียนย่อมต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการได้รับเงินจัดสรรในการบริหารงานในสถานศึกษา อาจทำให้ไม่มีงบประมาณในการจัดซื้อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดระบบเครือข่ายที่เสถียร วัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีขาดแคลน จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้ส่งผลกระทบต่อในการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกขนาดของโรงเรียนพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

3.1 ด้านการวางแผนกำลังคน สถานศึกษาควรวางแผนกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data) โดยใช้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการวางแผนกำลังคน เพื่อให้การตัดสินใจมีความแม่นยำมากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการวางแผนกำลังคนที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานได้อย่างมีคุณภาพ มีทักษะความรู้ความสามารถที่ตอบโจทย์ สามารถเตรียมกำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธยาน์ รัตนินปฐมภักดิ์ (2563) ได้ให้แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังไว้ว่า ควรมีการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการบุคลากรในอนาคตอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรมั่นใจว่ามีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และมีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติงานในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง ไว้ว่าควรมีการคาดการณ์ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แนวโน้ม

ทิศทางและปัจจัยที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้แพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์ เพื่อปรับปรุงการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างทีมในสถานศึกษา

3.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกร่วมกับทุกฝ่ายให้ตรงกับความต้องการ ความจำเป็นของสถานศึกษา มีการแจ้งผลการคัดเลือกผ่านช่องทางโซเชียลที่สามารถตรวจสอบได้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะการสรรหาบุคลากรในปัจจุบันจะใช้เทคโนโลยีทุกขั้นตอน และมีกลวิธีหลากหลายรูปแบบในการสรรหาและมีวิธีการดำเนินงานที่สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสยามล กองสุทธิผล (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาด้านการสรรหาบุคลากรควรตรงกับความต้องการของสถานศึกษาและมีความโปร่งใส และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ บุตรแสนคม (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ได้ให้แนวทางไว้ว่าการสรรหาบุคลากรควรใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงานมากขึ้นในยุควิถีชีวิตใหม่

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีในการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อเสนอการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบที่หลากหลายและทันสมัย ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารพร้อมสนับสนุนบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาตนเองและนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษา อบรมสัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสี้ยว (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

3.4 ด้านการธำรงรักษาศักยภาพบุคลากร สถานศึกษาควรให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการมีส่วนร่วม ใช้แพลตฟอร์มเพื่อการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาความสามารถและการสื่อสารที่ดีระหว่างบุคลากร ทั้งนี้เพราะการทำงานโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและพร้อมใช้งานจะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ บุตรแสนคม (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ให้แนวทางไว้ว่า การปฏิบัติงานรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ ของบุคลากรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัย ให้แนวทางไว้ว่า ควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

3.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์ประเมินให้สอดคล้องกับงานที่มีอยู่ และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ประเมิน ติดตามและบันทึกการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา และตรวจสอบการทำงานเพื่อให้แน่ใจว่าบุคลากรมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจนจะช่วยใน

การประเมินทักษะ ความสามารถ และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของบุคลากรมาตรฐานเดียวกัน และสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรและชุมชน เพื่อให้มั่นใจว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม บันทึกรายการข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไข

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัย ให้แนวทางไว้ว่า การประเมินควรกำหนดมาตรฐานกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านการวางแผนกำลังคน ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลวิเคราะห์ปัญหาการจัดทำคู่มือ และแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาควรร่วมมือกัน พัฒนา ศึกษาความรู้ทักษะด้านเทคโนโลยี แล้วนำมาจัดทำคู่มือ และแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคล เพื่อความรวดเร็ว คล่องตัว และลดภาระงานของครูในสถานศึกษา

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจัดทำระบบข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เป็นผู้จัดทำหรือเป็นผู้จัดหาหลักสูตรอบรม เพื่อทำระบบสารสนเทศการพัฒนาตนเองของครูทุกคนในสถานศึกษา เพื่อเป็นแหล่งสืบค้นข้อมูล และเป็นการขยายผลการอบรมเพื่อพัฒนาครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาสืบค้นข้อมูลที่เชื่อถือได้จากแหล่งออนไลน์ สนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานของบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยี โดยสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ระบบสัญญาณ และวิทยากรให้ความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทักษะด้านเทคโนโลยีแล้วนำมา ร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาในยุคนี้

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคไฮบริด เพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและทันสมัย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ชญาณิศ์ เปลี่ยนดี. (2564, พฤษภาคม - สิงหาคม). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**, 6(2), 85 - 96.
- ณัฐยานันท์ รัตนนิปฐมภัก. (2563). **กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วิภาดา สารมัย. (2562). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์.
- ประคอง สุคนธ์จิตต์. (2562). **ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0**. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- แวสือมาน หามะ. (2565). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศศิวิมล คนเสียม. (2563). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศยามล กองสุทธิพล. (2565). **แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาจังหวัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (2566). **รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566**. สืบค้น มีนาคม 7, 2567, จาก <https://www.kpp2.go.th/main/?=92&lang=TH>.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2564). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สมบัติ บุตรแสนคม. (2565). **การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Management*, 30(3), 608.