

GUIDELINES FOR PERSONNEL ADMINISTRATION IN THE DIGITAL AGE OF SCHOOLS IN BANGLAMUNG 1 GROUP UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

Kotchakorn YAEMSUK

Department of Educational Administration, Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand; s67561802017@ssru.ac.th

ARTICLE HISTORY

Received: 07 January 2026

Revised: 21 January 2026

Accepted: 21 January 2026

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study personnel administration in the digital age of school in Banglamung 1 Group under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3, and 2) propose guidelines for personnel administration in the digital age of school in Banglamung 1 Group under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. The sample group consisted of 148 administrators and teachers from school in Banglamung 1 Group. The research instruments included questionnaires and semi-structured interview guides. The quantitative data were analyzed using percentages, means, and standard deviations, while qualitative data were analyzed using content analysis through in-depth interviews with experts in educational management and school administration. The research findings revealed that: 1) the level of personnel administration in the digital age of school in Banglamung 1 Group under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 was high in all aspects, and 2) the guidelines for developing personnel administration in the digital age of school in Banglamung 1 Group under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3, comprise six key approaches. These include: (1) Recruitment and Appointment, which emphasize the use of digital systems and information databases to conduct personnel recruitment and selection in a systematic, transparent manner that aligns with the actual needs of educational institutions; (2) Personnel Training and Development, which focus on enhancing personnel knowledge and competencies through digital learning and continuous online training programs; (3) Performance Evaluation, which aim to utilize digital systems to monitor and assess personnel performance in a fair and verifiable manner; (4) Motivation and Morale Enhancement, which highlight the importance of using information technology for communication, reinforcement, and motivation building in the workplace; (5) Personnel Retention, which focus on developing personnel care systems and creating a supportive working environment that facilitates continuous and sustainable performance; and (6) Workforce Planning, which emphasize the use of information systems to analysed and manage workforce allocation appropriately in accordance with the context of educational institutions in the digital era.

Keywords: Personnel Management, Primary School, Digital Era

CITATION INFORMATION: Yaemsuk, K. (2026). Guidelines For Personnel Administration in The Digital Age of Schools in Banglamung 1 Group Under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 4(1), 3.

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

กชกร แยมสุข

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา;
s67561802017@ssru.ac.th (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้างเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการการวิเคราะห์เนื้อหาโดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วยแนวทางที่สำคัญ 6 แนวทาง ได้แก่ (1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มุ่งใช้ระบบดิจิทัลและฐานข้อมูลสารสนเทศในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และตรงตามความต้องการของสถานศึกษา (2) การฝึกอบรมบุคลากร เน้นการพัฒนาความรู้และสมรรถนะของบุคลากรผ่านการเรียนรู้ดิจิทัลและการอบรมออนไลน์อย่างต่อเนื่อง (3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มุ่งใช้ระบบดิจิทัลในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและตรวจสอบได้ (4) การสร้างขวัญกำลังใจ ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร การเสริมแรง และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (5) การธำรงรักษาบุคลากร มุ่งพัฒนาระบบดูแลและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และ (6) การวางแผนอัตรากำลัง เน้นการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวิเคราะห์และบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนประถมศึกษา, ยุคดิจิทัล

ข้อมูลการอ้างอิง: กชกร แยมสุข. (2569). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 4(1), 3.

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสมรรถนะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 รัฐบาลไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนทุกช่วงวัย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) นอกจากนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ยังได้กำหนดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลในยุคปัจจุบัน เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ระบบคลาวด์ และแพลตฟอร์มดิจิทัล ได้ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการจัดการศึกษาและการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รัฐบาลจึงได้ขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อผลักดันการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การบริหารจัดการแบบดิจิทัล โดยมุ่งเน้นความโปร่งใส ความรวดเร็ว และการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2560) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบว่าสถานศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาด้านความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี และสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลเชิงดิจิทัลยังไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

ในบริบทของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่เศรษฐกิจและการท่องเที่ยวที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับระบบการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล ทั้งด้านการวางแผนกำลังคน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดการข้อมูลสารสนเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2566) ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาและพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดทิศทางและกระบวนการดำเนินการวิจัยให้มีความชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การบริหารสถานศึกษาเป็น “กระบวนการดำเนินงานภายในสถานศึกษา” ที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการกำกับดูแลจัดการทรัพยากร และขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยครอบคลุมงานหลัก 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหาร งานงบประมาณ บุคคล และทั่วไป (จิตติมา อัครติพิงศ์, 2561; นิภาพร รอดไพบูลย์, 2565; นิพนธ์ ยอดดี, 2564) ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาในมุมมองถูกอธิบายว่าเป็นการควบคุมดูแลและจัดการงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน งานธุรการ งานเกี่ยวกับครู นักเรียน และทรัพยากร เพื่อให้การจัดการศึกษามี

ประสิทธิภาพ (Good, 1973) และยังเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง (Campbell et al., 1979) ใน “ยุคดิจิทัล” ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษายังเพิ่มสูงขึ้น เพราะการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทำให้ผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เชื่อถือได้ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี/โปรแกรม/เครื่องมือเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561) แนวคิดด้านความสำเร็จของสถานศึกษายุคดิจิทัลยังชี้ว่า “กลยุทธ์ดิจิทัล” “ภาวะผู้นำ” และ “ทักษะกำลังคน” เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ทันสมัย รวดเร็ว แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ (อารีย์ น้าใจดี และพิชญภา ยืนยาว, 2562; Fred R. David, 2012) กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องเน้นการวางทิศทางเชิงกลยุทธ์ การนำข้อมูลมาใช้ตัดสินใจ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กับการปรับระบบงานให้คล่องตัว

ด้าน “กระบวนการบริหาร” นักวิชาการอธิบายร่วมกันว่าเป็นชุดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ/การนำ การประสานงาน และการควบคุม/ประเมินผล (ขวัญพิชชา มีแก้ว, 2562; สุปรียา ชินพะวอ, 2562; สมสมศรี พงษ์ศิริวัฒน์, 2563) และมีกรอบคลาสสิกอย่าง POSDCoRB ที่เน้น Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting (ทรงพล เจริญคำ, 2562) ซึ่งเป็นฐานสำคัญสำหรับการปรับใช้กับบริบท “การบริหารงานบุคคล” โดยเฉพาะมิติ Staffing และการควบคุม/ประเมินผลที่เชื่อมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาโดยตรง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

งานวิจัยในประเทศจำนวนมากสะท้อนว่า “ระดับการบริหารงานบุคคล” โดยรวมมักอยู่ในระดับมาก/มากที่สุด และแนวทางพัฒนามักเน้นการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม ความยุติธรรมโปร่งใสในการสรรหา—แต่งตั้ง การพัฒนาครู/บุคลากรอย่างต่อเนื่อง การนิเทศติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศและขวัญกำลังใจ (วนิดา เหลนปก, 2560; วิภาดา สารมัย, 2562; ศศิวิมล คนเสี้ยม, 2563; เอวิกา ปราบพาลทัฬห์, 2565) นอกจากนี้ งานวิจัยบางชิ้นชี้ให้เห็นตัวแปร/ปัจจัยเชิงบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เช่น งบประมาณ แรงจูงใจ เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาวะผู้นำ (ดารารพร ใจเที่ยง, 2566) รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (นพพัชญ์ ฉิดจันทร์, 2564) ซึ่งสนับสนุนแนวคิด “การบริหารงานบุคคลเชิงระบบ” ต้องเชื่อมกับการพัฒนาคนและเงื่อนไขสนับสนุนการทำงาน

ด้านงานวิจัยต่างประเทศให้ภาพที่สอดคล้องกันว่า การบริหารงานบุคคลต้องชัดเจนในบทบาทหน้าที่ กระบวนการคัดเลือก การพัฒนาบุคลากรให้ทันเทคโนโลยี การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง และการกำหนดระบบการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร (Michael, 2001; Scott, 2001; Edward, 2010) อีกทั้งมีข้อเสนอเกี่ยวกับ “กระบวนการงานบุคคล” ในภาพรวม เช่น การวางแผนกำลังคน สรรหา คัดเลือก บรรจุ ประเมินผล พัฒนา ค่าตอบแทน เจริญต่อรอง ความมั่นคงปลอดภัย และข้อมูลข่าวสาร (Henry, 2004; Harris, 1979 อ้างถึงใน แวสีมาน หามะ, 2565) รวมถึงงานร่วมสมัยที่เน้นความท้าทายด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การขาดแคลนครู และข้อจำกัดงบประมาณ พร้อมเสนอให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อดึงดูดและรักษามูลค่า (Okoko et al., 2024)

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยครอบคลุมการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาในทุกกระบวนการของการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ รวมถึงการธำรงรักษามูลค่า โดยเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในบริบทของการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) มิได้

เป็นเพียงบริบทแวดล้อมของการดำเนินงานเท่านั้น หากแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ข้อมูลเป็นฐาน (data-driven approach) มาประยุกต์ใช้ในทุกขั้นตอนของการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการสร้างแรงจูงใจและการธำรงรักษาครูและบุคลากรทางการศึกษา แนวคิดเชิงสากลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลยังสะท้อนถึงการใช้เทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร และการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในการวิเคราะห์สมรรถนะครูและวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษาในพื้นที่ ซึ่งช่วยให้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 มีความแตกต่าง ก้าวหน้า และสะท้อนมิติความเป็นสหวิทยาการเหนือกว่าการบริหารงานบุคคลในรูปแบบดั้งเดิมอย่างชัดเจน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 10 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 239 คน ประจำปีการศึกษา 2568

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 10 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางการของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนรวมทั้งสิ้น 148 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 5 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยพิจารณาจากองค์ประกอบหลักของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการวางแผนกำลังคน
- 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) ด้านการฝึกอบรมบุคลากร
- 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ
- 6) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยผสมผสานการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยนำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญอย่างชัดเจน ครอบคลุมทั้งผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและผู้ที่มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษาและระบบสารสนเทศ ทั้งนี้

เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความหลากหลาย รอบด้าน และสะท้อนมิติการบูรณาการระหว่างการบริหารการศึกษาและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแท้จริง

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา จำนวน 72 ข้อ ครอบคลุมทั้ง 6 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการฝึกอบรมบุคลากร 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และ 6) ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร

2.3 ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.971 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากและสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในรูปแบบเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อสังเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มีขั้นตอนดังนี้

5.1 รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน

5.2 บันทึกข้อมูลด้วยการสังเกตและจดบันทึกภาคสนาม (Field Notes)

5.3 ถอดความคำสัมภาษณ์อย่างละเอียดครบถ้วน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพถูกนำไปสังเคราะห์ร่วมกับผลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ผลการวิจัย

1. ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน และพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการฝึกอบรมบุคลากร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรและด้านการวางแผนอัตรากำลัง

2. เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน สรุปการวิเคราะห์เนื้อหา ได้ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีแนวทางดังนี้

- 1) ระบบดิจิทัลช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการสรรหา สถานศึกษาควรนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อลดขั้นตอนการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อน ลดภาระงานด้านเอกสาร และเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินการ
 - 2) มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาบุคลากร สถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในกระบวนการสรรหา
 - 3) ระบบดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุแต่งตั้ง การนำระบบดิจิทัลมาใช้ในขั้นตอนการบรรจุแต่งตั้งช่วยลดความผิดพลาด
 - 4) มีการจัดเก็บข้อมูลการสรรหาอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาควรจัดเก็บข้อมูลการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในรูปแบบฐานข้อมูลดิจิทัลอย่างเป็นระบบและเป็นมาตรฐาน
 - 5) ผู้บริหารกำกับดูแลการสรรหาอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลกระบวนการสรรหา ตั้งแต่การกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ และคุณสมบัติของผู้สมัคร ตลอดจนการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบและมาตรฐานที่กำหนด
 - 6) การสรรหาบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา สถานศึกษาควรดำเนินการสรรหาโดยคำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา
 - 7) บุคลากรมีความเชื่อมั่นในกระบวนการสรรหา การดำเนินการสรรหาที่มีความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยใช้ระบบดิจิทัลเข้ามาสนับสนุนทุกขั้นตอน
 - 8) สถานศึกษามีระบบการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใส สถานศึกษาควรรักษาระบบการสรรหาที่เปิดเผย โปร่งใส และตรวจสอบได้
 - 9) กระบวนการบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามหลักคุณธรรม การบรรจุแต่งตั้งควรยึดหลักคุณธรรม ความเป็นธรรม และธรรมาภิบาล โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งเป็นสำคัญ
 - 10) ผู้บริหารคัดเลือกบุคลากรตามความรู้ความสามารถ ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลด้านคุณวุฒิ ประสบการณ์ ผลงาน และสมรรถนะของผู้สมัครประกอบการตัดสินใจ
 - 11) การบรรจุแต่งตั้งมีความเป็นธรรม การบรรจุแต่งตั้งควรดำเนินการอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และยึดหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน
 - 12) การบรรจุแต่งตั้งมีความเป็นธรรม การบรรจุแต่งตั้งควรดำเนินการอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และยึดหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน
- 2.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการฝึกอบรมบุคลากร มีแนวทางดังนี้
- 1) มีการติดตามผลหลังการฝึกอบรม สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ
 - 2) ระบบดิจิทัลช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร สถานศึกษาควรใช้ระบบดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้
 - 3) มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการฝึกอบรม สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการฝึกอบรม
 - 4) การฝึกอบรมตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร การจัดฝึกอบรมควรอิงจากการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรอย่างเป็นระบบ
 - 5) บุคลากรมีโอกาสรับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสามารถเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเสมอภาค
 - 6) บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมควรมุ่งเน้นเนื้อหาที่สอดคล้องกับงานจริง
 - 7) สถานศึกษาจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาควรวางแผนและจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

- 8) การฝึกอบรมบุคลากรสอดคล้องกับยุคดิจิทัล การฝึกอบรมควรมุ่งพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล
 - 9) การฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การฝึกอบรมที่มีคุณภาพช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างเป็นระบบ
 - 10) ผู้บริหารสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - 11) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรอย่างชัดเจน
 - 12) การฝึกอบรมช่วยพัฒนาคุณภาพงานบุคคล การฝึกอบรมบุคลากรช่วยยกระดับคุณภาพงานบุคคลของสถานศึกษา
- 2.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจมีแนวทางดังนี้
- 1) การดูแลด้านสวัสดิการสร้างขวัญกำลังใจที่ดี สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการดูแลสวัสดิการของบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
 - 2) มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารให้กำลังใจ สถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเชิงบวก
 - 3) ผู้บริหารส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ
 - 4) บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน การบริหารงานบุคคลที่ให้ความสำคัญกับการดูแล สนับสนุน และส่งเสริมบุคลากรในทุกมิติ
 - 5) บุคลากรได้รับการยกย่องเมื่อปฏิบัติงานดี สถานศึกษาควรมีระบบการยกย่องและให้การยอมรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
 - 6) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างจริงจังผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย
 - 7) ขวัญกำลังใจช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน การมีขวัญและกำลังใจที่ดีช่วยลดความตึงเครียดและความกดดันในการทำงาน
 - 8) บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับ การให้กำลังใจ และการเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่
 - 9) การสร้างขวัญกำลังใจช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร การดูแลบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งด้านสวัสดิการ การสื่อสาร การยกย่อง และการสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 10) ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการทำงาน ผู้บริหารควรแสดงความห่วงใย เอาใจใส่ และให้กำลังใจบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในการทำงานและด้านจิตใจ
 - 11) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เปิดกว้าง และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน
 - 12) การสร้างขวัญกำลังใจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การมีขวัญและกำลังใจที่ดีส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน
- 2.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางดังนี้
- 1) พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อช่วยลดขั้นตอนการประเมิน สถานศึกษาควรนำระบบดิจิทัลมาใช้ลดความซับซ้อนของขั้นตอนการประเมิน
 - 2) ส่งเสริมการใช้ระบบดิจิทัลในการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ควรกำหนดให้การประเมินผลใช้แพลตฟอร์มออนไลน์หรือระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินงาน
 - 3) จัดให้มีการแจ้งผลการประเมินอย่างชัดเจนและเป็นระบบ สถานศึกษาควรมีแนวทางการแจ้งผลการประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส และเข้าใจง่าย

- 4) สื่อสารเกณฑ์การประเมินให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน ควรกำหนดเกณฑ์ ตัวชี้วัด และวิธีการประเมินให้เป็นรูปธรรม
 - 5) ออกแบบการประเมินให้สะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง สถานศึกษาควรยึดผลการปฏิบัติงานจริงเป็นฐาน
 - 6) สร้างระบบการประเมินที่มีความเป็นธรรมและลดอคติ ควรกำหนดกระบวนการประเมินที่เป็นธรรม
 - 7) กำหนดระบบการประเมินผลที่ชัดเจน เป็นมาตรฐาน และตรวจสอบได้ สถานศึกษาควรมีระบบประเมินที่มีขั้นตอนชัดเจน
 - 8) ทำให้เกณฑ์การประเมินโปร่งใส และเปิดเผยให้เข้าถึงได้ ควรเผยแพร่เกณฑ์และตัวชี้วัดการประเมินผ่านช่องทางที่บุคลากรเข้าถึงง่าย
 - 9) ผู้บริหารติดตามผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรติดตามความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
 - 10) นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ควรนำผลการประเมินไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
 - 11) ใช้การประเมินเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงการทำงานและยกระดับคุณภาพงานสถานศึกษาควรเน้นการประเมินเชิงพัฒนา
 - 12) ใช้ผลการประเมินเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ ผลการประเมินควรถูกนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารงานบุคคล
- 2.5 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีแนวทางดังนี้
- 1) พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความยืดหยุ่น โดยยืดหยุ่นด้านรูปแบบ/เวลาในการทำงาน การมอบหมายงานตามศักยภาพ และปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องบริบทจริง
 - 2) ใช้ข้อมูลดิจิทัลในการดูแลบุคลากรอย่างเป็นระบบ เช่น ข้อมูลประวัติการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน การอบรมสวัสดิการ เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือตรงจุด ลดงานซ้ำซ้อน และเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล
 - 3) เสริมความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร ผ่านนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน เป็นธรรม ต่อเนื่อง รวมถึงการสื่อสารสิทธิหน้าที่ เกณฑ์ประเมิน และแนวทางพัฒนา “ผ่านระบบดิจิทัล” เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อองค์กร
 - 4) กำหนดนโยบายธำรงรักษาบุคลากรให้ชัดเจนและสื่อสารทั่วถึง ครอบคลุมสวัสดิการ ความก้าวหน้า การพัฒนาศักยภาพ และสภาพแวดล้อมการทำงาน พร้อมใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสื่อสาร ติดตาม และทำให้ปฏิบัติได้ต่อเนื่อง
 - 5) ส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (Work–Life Balance) ด้วยการบริหารภาระงานที่เหมาะสม ลดงานที่ไม่จำเป็น และใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลช่วยอำนวยความสะดวก เพื่อป้องกันความเครียด หหมดไฟ และเพิ่มแรงจูงใจให้อยู่กับองค์กรระยะยาว
 - 6) สนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นระบบ โดยทำเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัด ใช้ข้อมูลผลงาน/สมรรถนะในระบบดิจิทัลประกอบการพัฒนาและตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และสอดคล้องศักยภาพรายบุคคล
 - 7) ให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ ใช้ข้อมูลดิจิทัลติดตามผลงาน ศักยภาพ และความก้าวหน้าวางแผนดูแลพัฒนาเฉพาะบุคคล เพื่อลดการสูญเสียคนเก่ง ลดต้นทุนการสรรหาใหม่ และรักษาคุณภาพงานของสถานศึกษา
 - 8) สร้างความต่อเนื่องในการทำงานของสถานศึกษา โดยธำรงบุคลากรให้อยู่ต่อเนื่อง พร้อมใช้ระบบดิจิทัลจัดเก็บความรู้/ข้อมูล/กระบวนการ เพื่อช่วยถ่ายทอดประสบการณ์ ลดความเสี่ยงงานสะดุด และคงมาตรฐานการทำงาน
 - 9) ลดอัตราการลาออกด้วยมาตรการดูแลที่เป็นระบบ ผ่านสวัสดิการ ความก้าวหน้า Work–Life Balance และการใช้ระบบดิจิทัลติดตามความพึงพอใจ/ปัญหา เพื่อแก้ไขได้ทันที่และตรงจุด

10) ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร ด้วยการยอมรับ ให้เกียรติ เปิดโอกาสแสดงศักยภาพ และสื่อสาร/ชื่นชมผลการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม (รวมถึงผ่านช่องทางดิจิทัล) เพื่อเสริมแรงจูงใจและความผูกพัน

11) พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานระยะยาว ทั้งด้านกายภาพ จิตสังคม และบรรยากาศการทำงาน พร้อมจัดเครื่องมือ/ระบบสารสนเทศและการสื่อสารออนไลน์ที่เหมาะสม เพื่อลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

12) ยกระดับระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยเพื่อรักษาคุณภาพ โดยทำให้ “การวางแผนกำลังคน สวัสดิการ ความก้าวหน้า การประเมินผล บรรยากาศการทำงาน” เป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม

2.6 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีแนวทางดังนี้

1) วางแผนอัตรากำลังโดยยึดภารกิจและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาเป็นหลักสถานศึกษาควรวางแผนอัตรากำลังโดยคำนึงถึงภารกิจหลักของสถานศึกษา

2) ใช้ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลดิจิทัลสนับสนุนการวางแผน ควรนำระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลดิจิทัลมาใช้ในการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลด้านอัตรากำลัง ภาระงาน และคุณสมบัติของบุคลากร

3) วิเคราะห์ความต้องการบุคลากรด้วยข้อมูลดิจิทัลอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาควรใช้ข้อมูลดิจิทัลในการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและแต่ละช่วงเวลา

4) ผู้บริหารคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคต ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลด้านจำนวนนักเรียน นโยบายการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในการคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในอนาคต

5) สื่อสารแนวทางการวางแผนอัตรากำลังให้บุคลากรเข้าใจ ควรมีการสื่อสารแนวทางและกระบวนการวางแผนอัตรากำลังให้บุคลากรรับทราบอย่างชัดเจน

6) ปรับแผนอัตรากำลังให้ยืดหยุ่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาควรปรับแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษา

7) ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ การวางแผนอัตรากำลังควรมีขั้นตอนที่ชัดเจน เป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้

8) จัดสรรอัตรากำลังตามความเหมาะสมของตำแหน่งงานและศักยภาพบุคลากร ควรพิจารณาลักษณะงาน ภาระหน้าที่ และศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนในการจัดสรรอัตรากำลัง

9) นำผลการวางแผนอัตรากำลังไปใช้ในการปฏิบัติจริง ผู้บริหารควรนำผลการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังไปใช้จริงในการมอบหมายงาน การจัดสรรบุคลากร และการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้แผนเกิดผลเป็นรูปธรรม

10) เชื่อมโยงการวางแผนอัตรากำลังกับภารกิจของสถานศึกษา การวางแผนอัตรากำลังควรสอดคล้องกับภารกิจและพันธกิจของสถานศึกษา

11) ใช้การวางแผนอัตรากำลังเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน ลดภาระงานที่ไม่เหมาะสม และทำให้การใช้ทรัพยากรบุคคลเกิดความคุ้มค่า ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

12) เชื่อมโยงการวางแผนอัตรากำลังกับนโยบายการศึกษา สถานศึกษาควรเชื่อมโยงการวางแผนอัตรากำลังกับนโยบายและทิศทางการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยอภิปรายผลตามองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย และเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในยุคดิจิทัลมุ่งเน้นการใช้ระบบสารสนเทศและข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การคัดเลือกบุคลากรตามสมรรถนะ และการดำเนินกระบวนการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มองว่าการสรรหาเป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นระบบ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร (Dessler, 2020; Mondy & Noe, 2019) ในบริบทสถานศึกษา แนวคิดดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานของวิภาดา สารมัย (2561) ที่ชี้ว่าการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่มีประสิทธิภาพจะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา และลดปัญหาการขาดแคลนหรือความไม่เหมาะสมของบุคลากรในระยะยาว จากผลการวิจัย สามารถสังเคราะห์ แนวทางการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการฝึกอบรมบุคลากร ผลการวิจัยสะท้อนว่า การพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลควรมุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มองว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร (Noe, 2020) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของลลิตา สมใจ (2563) ที่ระบุว่าบุคลากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากผลการวิจัย สามารถสังเคราะห์ แนวทางการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ผลการวิจัยพบว่า การสร้างขวัญกำลังใจในยุคดิจิทัลเกี่ยวข้องกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การยอมรับคุณค่า และการสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่ชี้ว่าปัจจัยด้านการยอมรับ ความสำเร็จ และความก้าวหน้าในงานมีผลต่อแรงจูงใจภายในของบุคลากร (Herzberg et al., 1959) ในบริบทการศึกษา นักสกรณ ศิลาคำ (2562) ระบุว่า การสร้างขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูและบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การประเมินผลในยุคดิจิทัลควรใช้ระบบดิจิทัลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเน้นการประเมินเพื่อพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานสมัยใหม่ที่มองว่าการประเมินไม่ใช่เพียงการตัดสินผล แต่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Aguinis, 2019) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานของวิภาดา สารมัย (2561) ที่ระบุว่า การประเมินผลที่มีมาตรฐานและใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นและความเป็นธรรมในระบบบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การธำรงรักษามูลค่าบุคลากรในยุคดิจิทัลต้องให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการรักษาททรัพยากรมนุษย์ที่มองว่าความพึงพอใจและ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการลดอัตราการลาออก (Armstrong, 2020) ในบริบทสถานศึกษา แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานของวิชาดา สารัมย์ (2561) ที่ระบุว่าการดูแลบุคลากรอย่างเป็นระบบจะช่วยรักษาบุคลากรคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว จากผลการวิจัย สามารถสังเคราะห์ แนวทางการพัฒนาเชิงปฏิบัติ เพิ่มเติมได้ว่า สถานศึกษาคควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นดิจิทัลอย่างครบวงจร ตั้งแต่การกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับภาระงานจริง การจัดเก็บหลักฐานเชิงประจักษ์ผ่านระบบออนไลน์ การแจ้งผลการประเมินอย่างชัดเจน ไปจนถึงการนำผลการประเมินไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผลการวิจัยสะท้อนว่า การวางแผนอัตรากำลังในยุคดิจิทัลควรอาศัยข้อมูลสารสนเทศและการวิเคราะห์เชิงระบบ เพื่อให้การจัดสรรกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและนโยบายการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่มองว่าการใช้ข้อมูลและการคาดการณ์ล่วงหน้าจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล (Mathis & Jackson, 2019) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2560) ที่ระบุว่าการวางแผนอัตรากำลังเป็นฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ดังนี้ แสดงได้ภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาวิจัย : แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เชิงบูรณาการที่สะท้อนกระบวนการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ ครบวงจร และสอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน โดยสามารถสรุปเป็น 6 แนวทางสำคัญ ดังนี้

1. องค์ความรู้ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Recruitment and Appointment)

องค์ความรู้ใหม่ชี้ให้เห็นว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาควรดำเนินการบนฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศที่มีความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยใช้ข้อมูลดิจิทัลในการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน คัดเลือกบุคลากรตามสมรรถนะ และบรรจุแต่งตั้งให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา แนวทางดังกล่าวช่วยลดความคลาดเคลื่อน เพิ่มความเป็นธรรม และยกระดับคุณภาพบุคลากรตั้งแต่จุดเริ่มต้นของระบบบริหารงานบุคคล

2. องค์ความรู้ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Personnel Training and Development) ผลการวิจัยก่อให้เกิดองค์ความรู้ว่า การพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทการทำงานช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

3. องค์ความรู้ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ (Motivation and Morale Enhancement) องค์ความรู้ใหม่สะท้อนว่า การสร้างขวัญกำลังใจในยุคดิจิทัลต้องผสมผสานการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์เข้ากับการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับการยอมรับคุณค่า การให้เกียรติ การสื่อสารอย่างเปิดเผย และการสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเสริมสร้างความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4. องค์ความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) ผลการวิจัยก่อให้เกิดองค์ความรู้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลควรเป็นกระบวนการเชิงพัฒนา โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และระบบดิจิทัลที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงการทำงาน และวางแผนการบริหารงานบุคคล ช่วยให้การประเมินไม่เพียงการตัดสินผล แต่เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพบุคลากรและองค์กร

5. องค์ความรู้ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร (Personnel Retention) องค์ความรู้ใหม่ชี้ให้เห็นว่า การธำรงรักษามูลค่าบุคลากรในยุคดิจิทัลต้องมุ่งเน้นการดูแลบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต และการสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าในองค์กร การใช้ข้อมูลดิจิทัลในการติดตามและดูแลบุคลากรอย่างต่อเนื่องช่วยลดอัตราการลาออก และรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับสถานศึกษาในระยะยาว

6. องค์ความรู้ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (Workforce Planning) ผลการวิจัยก่อให้เกิดองค์ความรู้ว่า การวางแผนอัตรากำลังในยุคดิจิทัลควรอาศัยข้อมูลสารสนเทศ การวิเคราะห์เชิงระบบ และการคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อให้การจัดสรรกำลังคนมีความเหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษาและสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุป องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครบวงจร และเชื่อมโยงกันทั้ง 6 ด้าน ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การสร้างแรงจูงใจ การประเมินผล การธำรงรักษา ไปจนถึงการวางแผนอัตรากำลัง โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความยั่งยืนของการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1.1 ควรส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา โดยบูรณาการแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารการศึกษา และเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการรอบแนวคิดในการศึกษา วิจัย และพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน

1.2 ควรนำองค์ความรู้เชิงบูรณาการทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร และการวางแผนอัตรากำลัง ไปใช้เป็นฐานใน

การพัฒนาหลักสูตร การอบรมผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มโรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลในบริบทที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยเพิ่มความครอบคลุมและความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในระดับนโยบาย

2.2. ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกหรือเชิงพัฒนาในมุมมองการบริหารการศึกษา เช่น การพัฒนารูปแบบ (Model Development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา เพื่อทดสอบประสิทธิผลของแนวทางที่ได้จากการวิจัย และนำไปสู่การพัฒนาวัตกรรมการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในอนาคต

2.3. ผู้วิจัยควรปรับข้อเสนอแนะให้มีความเป็นรูปธรรมเชิงกลยุทธ์ โดยระบุขั้นตอนและเครื่องมือดิจิทัลที่ใช้ในแต่ละกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาองค์กรได้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). ยุทธศาสตร์การศึกษาดิจิทัล พ.ศ. 2566–2570. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2566). รายงานผลการดำเนินงานและสภาพการจัดการศึกษา. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). หลักการบริหารและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา อัครจิตพิงศ์. (2561). การบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงพล เจริญคำ. (2562). การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิพนธ์ ยอดดี. (2564). การบริหารการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 11(1), 45–58.
- วิภาดา สารมัย. (2562). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์, 20(2), 73–88.
- ศศิวิมล คนเสียม. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์, 18(1), 91–107.
- เอวิกา ปรามพาลทัพ์. (2565). การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา, 16(2), 112–128.
- ดาราพร ใจเที่ยง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 24(1), 55–72.
- นพพัชญ์ นิตจันทร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วารสารการบริหารการศึกษา, 14(2), 89–104.
- แว สือมาน หามะ. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา. ปัตตานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- สุปรียา ชินพะวอ. (2562). *การจัดการองค์กรและภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมสมศรี พงษ์ศิริพัฒน์. (2563). *การบริหารเชิงระบบในองค์กรการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2560). *แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579)*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- อารีย์ น้ำใจดี, และพิชญภา ยืนยาว. (2562). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 13(1), 1–15.
- Campbell, R. F., Corbally, J. E., & Ramseyer, J. A. (1979). *Introduction to educational administration* (6th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- David, F. R. (2012). *Strategic management: Concepts and cases* (13th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Edward, S. (2010). *Human resource management in education*. New York, NY: Routledge.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Harris, M. (1979). *Human resource management*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Henry, N. (2004). *Public administration and public affairs* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Michael, A. (2001). *Personnel management*. London: Kogan Page.
- Okoko, J. M., Scott, S., & Scott, D. (2024). Teacher retention and working conditions in educational organizations. *International Journal of Educational Management*, 38(2), 215–230.
- Scott, G. (2001). *Human resource management*. London: McGraw-Hill.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2026 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).