



แนวทางการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
**Guidelines for Promoting Motivational Characteristics for School
Administrators of Mae Yuam-Mae Khong Educational Management Center
under the Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 2**

ณัชพล เอี่ยมสอาด¹, ธนกฤต ลิทธิราช²

^{1,2}วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น, ตาก, ประเทศไทย

Natchapol Iamsaard¹, Thanakit Sittirach²

^{1,2}Northern College, Tak, Thailand

✉: 1pingpongpotato@gmail.com

(Corresponding Email)

Received: 17 March 2024; Revised: 29 April 2025; Accepted: 15 May 2025

© The Author(s) 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสมมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 และ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ประชากรได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 164 คน รวมทั้งสิ้น 179 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์โดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า งานบริหารบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\mu = 3.98$) สูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\mu = 3.96$) ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\mu = 3.92$) ต่ำที่สุดเท่ากัน ตามลำดับ แนวทางการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล การบริหารบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัลควรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนอัตรากำลังและภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้การวางแผนมีความครอบคลุมและตอบโจทย์ความต้องการอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ควรจัดทำโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน แสดงบทบาทและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านวินัย ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้สื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสม สุภาพ และ

ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของสถานศึกษา พร้อมกันนี้ ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อร่วมวางแผน ติดตาม และกำกับดูแลงานอย่างเป็นระบบแนวทางดังกล่าวเป็นแนวทางที่เหมาะสม สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของการศึกษายุคใหม่

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, งานบริหารบุคคล, ยุคดิจิทัล

Abstract

This research employed a mixed-methods approach with the following objectives: 1) to examine the current conditions and challenges in the development of personnel administration in digital-era schools within the Oakhaburi group under the Phichit Primary Educational Service Area Offices 1 and 2; and 2) to propose strategies for enhancing personnel administration in these schools. The population comprised 15 school administrators, 164 teachers and educational personnel (a total of 179 individuals), and 9 experts. Data were collected through questionnaires and interviews, and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The findings revealed that overall personnel administration in digital-era schools was rated at a high level ($\mu = 3.95$). The highest-rated dimension was workforce planning and position allocation ($\mu = 3.98$), followed by discipline and disciplinary maintenance ($\mu = 3.96$). Recruitment and performance enhancement were both rated equally as the lowest ($\mu = 3.92$). The recommended strategies for developing personnel administration in digital-era schools emphasize fostering participation among personnel by encouraging input on workforce planning and related tasks to ensure comprehensive and responsive planning. Furthermore, schools should establish a clear organizational structure that systematically defines roles and responsibilities to enhance operational efficiency. Regarding discipline, school leaders should serve as role models in the appropriate, polite, and regulation-compliant use of digital media. Additionally, an internal supervision committee should be established to collaboratively plan, monitor, and supervise personnel management systematically. These strategies are considered suitable for improving the efficiency of personnel administration and aligning it with the demands of modern education.

Keywords: Development guidelines, Human resource management, Digital era

1. บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้มีการกำหนดสาระสำคัญสำหรับการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาไว้ 5 ประการ ซึ่งได้แก่ 1) การเข้าถึง 2) ความเท่าเทียม 3) คุณภาพ 4) ประสิทธิภาพ และ 5) ตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง ในระยะ 15 ปีข้างหน้า โดยให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของมนุษย์ รัฐจึงควรพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โดยมีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือการบริหารจัดการ โดยเฉพาะเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือ คน เนื่องจากคนถือได้ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นทรัพยากรที่จะทำให้การบริหารทั้งหมดเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคน การบริหารงานที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับคน ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของเป้าหมาย ซึ่งความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ทักษะความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรให้

สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่ต้องเน้นถึงสำคัญของศักยภาพที่อยู่ในตัวมนุษย์ องค์กรจึงสามารถใช้วิธีการบริหารเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับมนุษย์ สร้างการมีส่วนร่วม และเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 80)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ คือ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีความอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2562)

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดมีอัตรากำลังครูเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สามารถบรรจุแต่งตั้งครูผู้สอนในสาขาวิชาตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดและเป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยได้วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินการและข้อเสนอแนะในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ดังนี้ 1. การจัดสรรคืนอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่เกษียณอายุราชการตามเงื่อนไขของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ทำให้ไม่สามารถจัดสรรอัตราให้กับสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาขนาดเล็ก 2. การบังคับใช้หลักเกณฑ์ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ว 9/2564) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ใหม่ ทำให้อาจเกิดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่และผู้ยื่นขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 3. ปฏิทินการสรรหาบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 มีระยะเวลาการดำเนินการที่ใกล้เคียงกันมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2566 : 22)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจในการทำงานของงานบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นอย่างมาก และมีความต้องการจะทราบถึงระบบการบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเพื่อนำไปวางแผนในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ต่อไป

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาวิจัยในหัวข้อ แนวทางการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษา ยุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษา ยุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษา ยุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ขอบเขตของการวิจัย กำหนดขอบเขตเนื้อหา แหล่งข้อมูลและตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

3.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ใช้การสังเคราะห์ขอบข่ายงานบริหารบุคคลที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 เรื่อง ได้ขอบเขต 4 ด้านคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาบุคลากร การด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ ผู้วิจัยได้นำกระบวนการบริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัลมาเป็นกรอบในการดำเนินการวิจัย (สฤัญญา แซ่มซ้อย, 2562 : 143 - 144) ซึ่งประกอบด้วย 5 วงจรดังนี้ 1. การวางแผน (Plan) 2. การออกแบบ (Design) 3. การนำไปปฏิบัติ (Implement) 4. การประเมินผล (Evaluation) 5. การสะท้อนผล (Reflection)

3.1.2 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล แบ่งแหล่งข้อมูลออกเป็น 2 แหล่งตามระเบียบวิธีวิจัยคือ

1) ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 164 คน รวมทั้งสิ้น 179 คน

2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน กำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นและแบ่งผู้ทรงคุณวุฒิออกเป็น 4 กลุ่ม คือ นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Specific selection) ตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนด

3.1.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่จะศึกษาประกอบด้วย

1) สภาพและปัญหาการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษา ยุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

2) แนวทางการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษา ยุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

3.2 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแบบผสม (mixed-method research) แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับประชากร มีวิธีดำเนินการดังนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 164 คน รวมทั้งสิ้น 179 คน

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบปรนัยกำหนดคำตอบให้เลือก (Multiple choice)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Five Rating scale) กำหนดเกณฑ์การแปลผลไว้ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีคุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 แบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือกได้มากกว่า 1 ข้อในแต่ละด้าน (Multiple Response)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ มีวิธีดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

2. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเชิงสำรวจแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่ครอบคลุมขอบเขตของสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ได้ข้อคำถามเพื่อสอบถามสภาพการบริหารงานบุคคลของ

สถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน 23 ข้อ จำแนกรายด้านดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านการสรรหาบุคลากร จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำนวน 7 ข้อ

4. นำร่างแบบสอบถามมาปรับปรุง จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับใหม่เพื่อเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณวุฒิวิชาชีพด้านการบริหารการศึกษา และการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหา ประกอบด้วยอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน นักวิชาการตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารบุคคล จำนวน 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of item -Objective Congruence) ได้ค่า IOC แบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ระหว่าง 0.60-1.00 ทุกข้อ

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มโรงเรียนเมืองสระหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากรการวิจัยแต่มีคุณลักษณะและบริบทคล้ายคลึงกับประชากร เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .927 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงเพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น เพื่อขออนุญาตให้ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยการส่งมอบหนังสือต่อผู้บริหารสถานศึกษา แจกแบบสอบถาม ชี้แจงทำความเข้าใจและนัดหมายเก็บแบบสอบถามคืน และเดินทางไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 179 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์และประมวลผลแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติตามประเภทของแบบสอบถาม คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพงานบริหารบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เสนอผลในรูปตารางและแปลผลตามเกณฑ์กำหนด ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีคุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง มีคุณลักษณะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติเบื้องต้นที่กำหนด คือ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่า 3 ปี ประกอบด้วย นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ใช้เป็นข้อคำถามความคิดเห็นปลายเปิด (Open-end) จำนวน 8 ข้อ ตามขอบเขตเนื้อหา 4 ด้าน ๆ ละ 2 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
2. นำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อ มาสรุปอุปนัย เพื่อยกร่างเป็นข้อคำถามแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขตเนื้อหาทั้ง 4 ด้าน

3. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องการใช้ภาษา ความครอบคลุม และความสอดคล้องกับเนื้อหาเพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ถูกต้อง

4. จัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับใหม่ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิ

วิธีการเก็บข้อมูล ประสานขออนุญาตจากกับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการส่วนตัว เสนอชื่อและขอหนังสือแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบัณฑิตวิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ส่งหนังสือและแบบสัมภาษณ์ นัดหมายและดำเนินการตามกำหนด นำบันทึกผลการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลการสัมภาษณ์มาพิมพ์สรุปรวมรายด้านเรียงเป็นรายบุคคลแล้วสรุปอุปนัย วิเคราะห์ความสอดคล้องความคิดเห็นด้วยตารางวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงความถี่ จัดลำดับตามความถี่จากสูงไปต่ำ เสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์เนื้อหาตามลำดับ อภิปรายได้ตารางด้วยความเรียง

4. ผลการวิจัย

1. สภาพทางการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีผลแสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษา ยุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		μ	σ	
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.98	0.47	มาก
2	ด้านการสรรหาบุคลากร	3.92	0.45	มาก
3	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.96	0.41	มาก
4	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.92	0.38	มาก
รวมเฉลี่ย		3.95	0.20	มาก

ตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษา ยุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.47$) รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.41$) ด้านการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.45$) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.38$) อยู่ในระดับต่ำที่สุด ตามลำดับ

2. ปัญหาทางการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษา ยุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 แต่ละด้านมีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ปัญหาหลักคือบุคลากรไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมาคือขาดการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินความต้องการบุคลากร ส่วนปัญหาน้อยที่สุดคือการกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรไม่ชัดเจน

2.2 ด้านการสรรหาบุคลากร ปัญหาสำคัญคือไม่มีการกำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจนในการบริหารบุคลากร รองลงมาคือขาดแผนและนโยบายการสรรหา ส่วนปัญหาน้อยที่สุดคือไม่มีการกำหนดคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง

2.3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ปัญหาหลักคือขาดระบบจัดเก็บและติดตามพฤติกรรมด้านวินัยที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือการเผยแพร่ข้อมูลวินัยผ่านระบบดิจิทัลยังไม่ทั่วถึง และมีข้อจำกัดด้านทักษะเทคโนโลยีของบุคลากร ส่วนปัญหาน้อยที่สุดคือขาดช่องทางดิจิทัลในการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านวินัย

2.4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ปัญหาหลักคือขาดระบบนิเทศภายในที่มีส่วนร่วม รองลงมาคือบุคลากรไม่มีโอกาสเสนอแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาน้อยที่สุดคือไม่มีระบบให้รางวัลหรือเชิดชูผู้มีผลงานดีเด่น

3. แนวทางการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 แต่ละด้านมีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง จัดตั้งคณะกรรมการที่หลากหลายฝ่าย จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน พัฒนาแพลตฟอร์มประเมินผลงานออนไลน์ และใช้เทคโนโลยีในการคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในอนาคต

3.2 ด้านการสรรหาบุคลากร จัดทำโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีกระบวนการสรรหาที่โปร่งใสผ่านหลายช่องทาง กำหนดคุณสมบัติตำแหน่งชัดเจน มีระบบติดตามผลการทำงาน และปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโรงเรียน

3.3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างด้านวินัย พัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนออนไลน์ที่เข้าถึงง่าย กำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการติดตามประเมินผล และอบรมบุคลากรให้ใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมสื่อสารผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

3.4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมิน ใช้เกณฑ์โปร่งใส มีการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างหลากหลาย และสร้างแรงจูงใจด้วยการสนับสนุนพัฒนาตนเองและใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

5. อภิปรายผล

1. สภาพทางการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เฉลี่ยรวมมีสภาพการปฏิบัติในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารบุคคลในยุคดิจิทัลมีการวางแผนอัตรากำลังคน นอกจากนี้วินัยและการรักษาวินัย, การสรรหาบุคลากร, และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงการบริหารที่ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาในยุคปัจจุบันได้อย่างดีเยี่ยม สะท้อนถึงการพัฒนายั่งยืนและมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุชาติ คำพิบูรณ์ (2565 : 100) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการวางแผนอัตรากำลัง เช่นเดียวกัน

2. ปัญหาทางการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มโอชะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 แต่ละด้านมีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนอัตรากำลัง ขาดการวิเคราะห์ภารกิจและกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปณณวิชญ์ ศุภกฤษชัยวัชร (2565 : 93) ได้ศึกษา

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.2 ด้านการสรรหาบุคลากร สถานศึกษาขาดการกำหนดขอบเขตหน้าที่ นโยบาย และแผนงานที่ชัดเจนในการบริหารและสรรหาบุคลากร รวมถึงไม่มีการระบุคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้ดำรงตำแหน่ง ขาดผู้เชี่ยวชาญและเครื่องมือสนับสนุน ผู้บริหารยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการสรรหา ส่งผลให้ได้บุคลากรไม่ตรงตามความต้องการ และกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในระยะยาวซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปณิธิชัย ศุภฤกษ์ชัยวัชร (2565 : 94) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษาขาดระบบจัดเก็บและติดตามข้อมูลวินัยที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการเผยแพร่ระเบียบและการดำเนินการเรื่องร้องเรียนผ่านระบบดิจิทัลยังไม่ชัดเจน ครูและบุคลากรยังมีข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ขาดช่องทางและแนวทางส่งเสริมวินัยที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภาสกร เชื้อเมืองพาน (2559 : 85) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง พบว่ามีปัญหาเช่นเดียวกัน

2.4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ขาดการนิเทศภายในที่มีส่วนร่วม ไม่มีระบบส่งเสริมหรือเชิดชูบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ผู้บริหารขาดทักษะด้านการประเมินและไม่มีเครื่องมือดิจิทัลในการติดตาม ส่งผลให้การบริหารบุคคลยังไม่มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปณิธิชัย ศุภฤกษ์ชัยวัชร (2565 : 95) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. แนวทางการพัฒนางานบริหารบุคคลของสถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มโอมะบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 แต่ละด้านมีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น จัดตั้งคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกฝ่าย และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อเสริมความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ลดความซ้ำซ้อน และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารบุคลากรในยุคดิจิทัลโปร่งใส มีส่วนร่วม และรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิทักษ์ ภูศรีฤทธิ์ (2565 : 64) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3.2 ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารควรกำหนดโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่แต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน วางกระบวนการสรรหาที่โปร่งใส มีมาตรฐาน และใช้ช่องทางออนไลน์ในการประกาศรับ

สมัคร เพื่อดึงดูดผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม พร้อมทั้งทบทวนแผนการบริหารบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปณณวิชญ์ ศุภกฤษชัยวัชร (2565 : 97) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3.3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางตรวจสอบและรายงานพฤติกรรมที่ชัดเจน จัดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัย และดำเนินการตักเตือนตามขั้นตอน ตั้งแต่อาจาลายลักษณะอักษร จนถึงมาตรการทางวินัย เพื่อให้การบริหารงานด้านวินัยโปร่งใส เป็นธรรม และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศศิวิมล คนเสงี่ยม (2565 : 110) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3.4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในที่มีผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำกับการทำงานอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน กำหนดเกณฑ์ประเมินที่โปร่งใส มีตัวชี้วัดชัดเจน และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ เพื่อให้การประเมินในยุคดิจิทัลน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับ และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นคุณภาพอย่างยั่งยืนซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศศิวิมล คนเสงี่ยม (2565 : 110) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในทุกกระบวนการบริหารบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงาน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการวางแผนนโยบายพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลแก่ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการอบรมและการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะระดับองค์กร

2.1 กลุ่มโรงเรียน ควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรดิจิทัลให้ครบถ้วน ทันสมัย และสามารถเรียกใช้งานได้สะดวกรวดเร็ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

2.2 สถานศึกษาควรดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เช่น ทักษะการใช้ซอฟต์แวร์บริหารบุคคล ระบบคลาวด์ หรือแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ

3. ข้อเสนอแนะระดับบุคคล

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเข้าร่วมการอบรมหรือศึกษาดูงานด้วยตนเอง เพื่อปรับตัวและสามารถนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานบริหารบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ครูผู้สอนควรปรับกระบวนการทำงาน เช่น การจัดทำข้อมูลส่วนบุคคล การบันทึกเวลาปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรายงานต่าง ๆ ไปสู่ระบบออนไลน์ที่สถานศึกษาจัดเตรียมไว้ เพื่อลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3.3 ผู้ปกครองนักเรียนควรได้รับข้อมูลผ่านระบบดิจิทัลที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับครู บุคลากร และการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ควรมีส่วนร่วมในการสะท้อนปัญหาหรือข้อเสนอแนะผ่านช่องทางออนไลน์ที่โรงเรียนจัดไว้ เพื่อช่วยให้สถานศึกษาได้นำข้อมูลไปพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการให้ตอบโจทย์ความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองได้ดียิ่งขึ้น

4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงลึกถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เช่น โครงสร้างองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากร และนโยบายจากต้นสังกัด เพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

2. ควรวิจัยเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จกับสถานศึกษาที่ประสบปัญหา เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านกระบวนการบริหาร การใช้เทคโนโลยี และบทบาทผู้บริหาร อันนำไปสู่การสังเคราะห์แนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

3. ควรศึกษาการส่งเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารและบุคลากร เพื่อพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ปณณวิชญ์ ศุภฤกษ์ชัยวัชร. (2565). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง* (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิทักษ์ ภูศรีฤทธิ. (2565). *การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.

- ภาสกร เชื้อเมืองพาน. (2559). *สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความมีวินัยของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศศิวิมล คนเสี้ยม. (2563). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุชาดา คำพิรุณ. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2562). *รายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. (2566). *รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*.