

**แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4**
**The Guidelines of Personnel Management by Using Digital Technology of the
schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4**

สุดารัตน์ ชุ่มใจ¹ และ กษิฏวิญญ์ มีพรหม²

Sudarut Chumchai¹ and Kasidit Meeprom²

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

School of Education University of Phayao, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ¹65170302@up.ac.th

Received April 8, 2024; Revised June 5, 2024; Accepted June 24, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 310 คน โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie, 1970) จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
2. แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มี 6 แนวทาง

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ทำให้ได้รับทราบข้อมูลของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน ที่ได้แสดงถึงสภาพการบริหารงานบุคคลที่เป็นอยู่ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำแนวทางไปพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในบริบทของโรงเรียนต่อไป

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารงานบุคคล; เทคโนโลยีดิจิทัล; ประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the current and desired conditions and needs of the personnel management by using digital technology of the schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 2) to study the guidelines of personnel management by using digital technology of the schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. This research is mixed methods research. Using quantitative research and qualitative research. The sample group was school administrators, teachers, and educational personnel. A total of 310 people were recruited using Krejcie and Morgan's tables (Krejcie, 1970) using simple random sampling. The sample size was set at a confidence level of 95%. The data collecting instrument and suitability and feasibility assessment. The statistic included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and (PNI_{modified}).

The research results showed that.

1. The current conditions and desired conditions of personnel management using digital technology of schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. Overall, it is at the highest level. The priority needs were recruitment and appointment.

2. the guidelines of personnel management by using digital technology of the schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 has 6 guidelines

The findings from this research provide information on personnel management using digital technology in schools. That has shown the status quo of personnel management. The framework of personnel management needs to be developed using digital technology and can be used to improve appropriately and effectively in the school context.

Keywords: The Guidelines of Personnel Management; Digital Technology; Primary Education

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีทำให้เกิดแนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบสมัยใหม่ โดย เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สถานศึกษาให้ความสนใจนำมาประยุกต์ใช้งานเนื่องจากช่วยในการทำงานด้านการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทันสมัย เทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน ได้แก่ ปัญญาประดิษฐ์ Cloud Computing เทคโนโลยี 5G หุ่นยนต์ AR และ VR (Office of the Civil Service Commission, 2022) ปัจจุบันการทำงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีการทำงานร่วมกันในทุกฝ่ายงาน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ การสร้างสื่อดิจิทัล และการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ต้องมีการปรับใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในยุคดิจิทัล (Chaturachinda, 2018)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในโรงเรียนที่สังกัดในเขตพื้นที่การศึกษานั้น โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีเพียงพอต่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ในสมัยปัจจุบัน ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้สามารถพัฒนากระบวนการสร้างเสริมทักษะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสภาพการเปลี่ยนแปลงในสังคมและตลาดแรงงาน สามารถช่วยการพัฒนาระบบอัตโนมัติที่ช่วยในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เช่น การตรวจสอบเวลาทำงาน ช่วยให้มีความรู้เป็นพื้นฐานและแม่นยำเพื่อช่วยในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ทั้งในด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคคล (Chiang Rai Primary Educational Service Area Office, Area 4, 2023)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยทำการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ไว้ดังต่อไปนี้

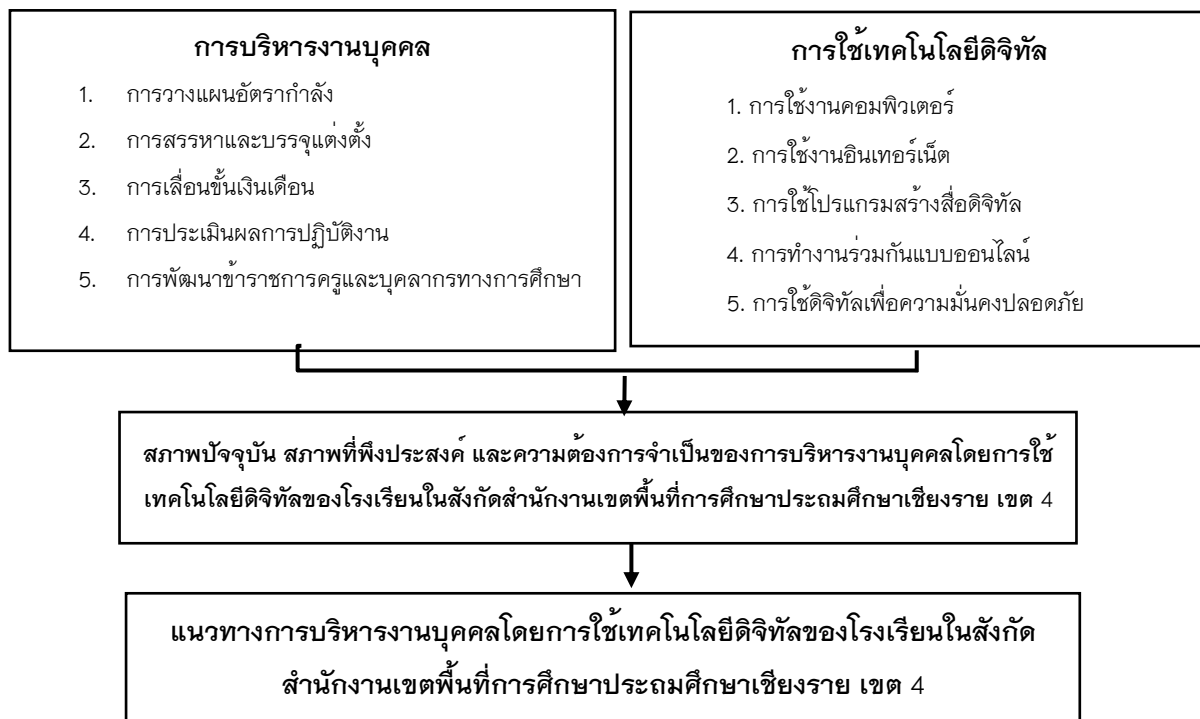
1. แนวคิดการบริหารงานบุคคล บริหารงานบุคคล เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่ กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ (Saram, 2019) การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วนคือ งานและคน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จแต่การที่ดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยจึงจะทำให้งานสำเร็จและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ (Samakphan, 2019) ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคล ทั้งด้านการวางแผน คัดเลือก สร้างขวัญกำลังใจความสัมพันธ์ของคนในองค์กร มีการใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมที่ทันสมัยมาช่วยในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรมีความสามารถจะช่วยนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จได้

2. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการนำวัสดุ อุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การสื่อสาร ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ มาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Mrazek, 2022) โดยเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ อาทิ คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน หรือแม้กระทั่งสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาและตอบโต้การดำเนินชีวิตที่สะดวกสบาย หรือพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (Puyangdee, 2021) ซึ่งการใช้เครื่องมือที่มีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบอัตโนมัติ มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาได้เหมือนมนุษย์ ในการคิดวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ ช่วยให้การบริหารจัดการงานในองค์กรได้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จากตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ 1) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล มี 5 ด้าน สืบเคราะห์จาก Ministry of Education (2007), De Cenzo and Robbins (2002), Lunenburg and Ornstien (2008), Pittayapath (2015), Daorueng (2017), Kunjanautt (2018), Hannarongchaiyakit (2561), Samakphan (2019), Waikayee (2019), Cheedchan (2021), และ Takhodom (2020) 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มี 5 ด้าน สืบเคราะห์จาก Office of the Civil Service Commission (2020), Office of the Civil Service Commission (2017), Nivisase (2019), Leadthong (2021), Tingtrong (2020), Phaokantha (2020) และ Phattanaseng (2020) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2.1 การจัดสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

2.2 ยก (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2.3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้า โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

2.4 ทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ฉบับสมบูรณ์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 127 โรงเรียนรวมทั้งสิ้นจำนวน 1,597 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้สุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 310 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล จัดส่งแบบสอบถามรูปแบบ Google Form ทาง Line Application และ E-mail ถึงผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยได้รับข้อมูลกลับ 310 คน จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 7 คน แบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม Zoomโดยทำ

การบันทึกข้อมูลจากการสนทนาของผู้เชี่ยวชาญเป็นเวลา 1 – 2 ชั่วโมง เก็บข้อมูลโดยการบันทึกเสียงเพื่อนำมาয় (ร่าง) แนวทางฯ แล้วนำไปประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางฯ ด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้า โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอแนวทางฉบับสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น สรุปเป็นประเด็นสำคัญและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 62.58 มีตำแหน่งครู 203 คน คิดเป็นร้อยละ 65.48 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.61 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.23

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวม

การบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (n = 310)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 310)			ค่า PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	3.61	0.60	มาก	4.41	0.57	มาก	0.22	5
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.47	0.59	ปานกลาง	4.43	0.57	มาก	0.28	1
3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.51	0.58	มาก	4.44	0.55	มาก	0.26	3
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.45	0.63	ปานกลาง	4.37	0.59	มาก	0.27	2
5. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.57	0.57	มาก	4.40	0.54	มาก	0.23	4
รวมเฉลี่ย	3.52	0.53	มาก	4.41	0.52	มาก	0.25	-

หมายเหตุ D = Degree of Success (สภาพปัจจุบัน) I = Importance (สภาพที่พึงประสงค์) PNI_{modified} = ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.57) ถัดมาคือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.63)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) ถัดมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ ($PNI_{\text{modified}} = 0.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($PNI_{\text{modified}} = 0.28$) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) ถัดมาคือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($PNI_{\text{modified}} = 0.22$)

ตาราง 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางหลักของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน

แนวทางหลักของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	ระดับการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
1. พิจารณาความเหมาะสมและความสามารถของบุคลากรในการรับสมัครอัตราจ้าง ในระดับสถานศึกษา โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาทิ Human Resources Management System (HRMS), Human Capital Management (HCM) และ Interview Chatbot	4.11	มาก	3.78	มาก
2. เลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนด ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เช่น ระบบสมัครงานออนไลน์ และระบบคัดกรองอัตโนมัติ	4.78	มากที่สุด	4.11	มาก
3. จัดการข้อมูลของบุคลากร เพื่อใช้ในการวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA), Google Forms, Microsoft Forms และ You tube	4.67	มากที่สุด	4.44	มาก
4. วัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันผ่านระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud	4.67	มากที่สุด	4.22	มาก

แนวทางหลักของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	ระดับการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
Platform, และ Microsoft Azure เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงานและการติดตาม ความก้าวหน้า				
5. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวกับคำตอบแทนและสวัสดิการ ด้วยการสร้างสื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาใช้ในการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ภายในสถานศึกษา	4.44	มาก	3.89	มาก
6. สนับสนุนคำตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร โดยนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อาทิ Human Resource Management Software (HRM) และ Microsoft 365 เพื่อการพิจารณาอย่าง เป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม	4.67	มากที่สุด	4.33	มาก
รวม	4.56	มากที่สุด	4.13	มาก

จากตาราง 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางหลักของแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) พบว่า มี 6 แนวทาง ดังนี้

แนวทางหลักที่ 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) แนวทางหลักที่ 2 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) แนวทางหลักที่ 3 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) แนวทางหลักที่ 4 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) แนวทางหลักที่ 5 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และแนวทางหลักที่ 6 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจาก การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งข้อมูลสารสนเทศมีผลต่อการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร ดังนั้น บุคลากร

จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับ Buachum (2018) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนด้านการบริหารงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา และควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีความทันสมัยและดำเนินการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพผู้เรียนและชุมชน

2. สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน อาจเนื่องจาก โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยให้คำนึงถึงความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล ช่วยในการทำงานเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว สอดคล้องกับ Angsutharo (2021) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ที่ให้ความสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก การพัฒนา การควบคุม การประเมินผล และการสร้างกลยุทธ์ในองค์กร โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

3. ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อาจเนื่องจาก โรงเรียนมีการดำเนินการเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนด โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้มีความสะดวก รวดเร็ว มีความโปร่งใส แต่ขาดความเข้าใจในเรื่องกฎหมาย สิทธิส่วนบุคคล และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับ Computer Crimes Act (No. 2) (2017) มีสาระสำคัญคือ การปฏิบัติตามข้อกำหนดทางด้านกฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานด้านการรักษาความปลอดภัยสารสนเทศขององค์กร เพื่อให้ผู้ใช้งานตระหนักถึงภัยคุกคาม และความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

แนวทางหลักที่ 1 พิจารณาความเหมาะสมและความสามารถของบุคลากรในการรับสมัครอัตราจ้าง ในระดับสถานศึกษา โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาทิ Human Resources

Management System (HRMS), Human Capital Management (HCM) และ Interview Chatbot อาจเนื่องจากผู้บริหารควรศึกษาวิธีการใช้โปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา สอดคล้องกับ Chaturachinda (2021) กล่าวว่า ในขั้นตอนการสรรหาบุคคล (recruitment) AI สามารถช่วยคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นที่ตรงกับตำแหน่งงานที่ระบุไว้ นอกจากนี้ยังช่วยวิเคราะห์ความเหมาะสมกับตำแหน่งงานจากข้อมูลที่ผู้สมัครใส่รายละเอียดไว้ไปจนถึงสามารถวิเคราะห์ความก้าวหน้าของผู้สมัครตำแหน่งนั้น ๆ ในอนาคต

แนวทางหลักที่ 2 เลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนด ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เช่น ระบบสมัครงานออนไลน์ และระบบคัดกรองอัตโนมัติ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูที่มีความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์สร้าง Line official, Facebook, Google Forms หรือ Microsoft Forms ,Google site และ เว็บไซต์โรงเรียน โดยใช้ระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform, หรือ Microsoft Azure ทำให้เว็บไซต์และหน้าโซเชียลมีเดียมีการเชื่อมโยงกัน โดยการใส่ลิงก์ไปยัง Line Official และหน้า Facebook บนเว็บไซต์โรงเรียน เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ประกาศการรับสมัครงาน รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น คัดกรองผู้สมัครแบบอัตโนมัติ และคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ Khumsamart (2020) กล่าวว่า สื่อสังคมออนไลน์ เช่น LINE, Facebook, X (Twitter) หรือ Instagram ส่งผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และความเชื่อของคนในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเลือกใช้สื่อเหล่านี้ให้เหมาะสมกับการบริหารงาน เช่น การใช้ Google form ในการสร้างแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูล รวมถึงมีการตรวจสอบและประเมินผลเกี่ยวกับความพึงพอใจการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้ Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อสร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับ Chaemchoy (2019) ที่ได้กล่าวว่า ควรมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แนวทางหลักที่ 3 จัดการข้อมูลของบุคลากร เพื่อใช้ในการวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA), Google Forms, Microsoft Forms และ You tube อาจเนื่องจาก ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างแบบฟอร์มการประเมินออนไลน์เช่นใน Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission (2023) แนวทางการประเมินของ ก.ค.ศ โดยใช้ระบบ DPA เพื่อให้มีระบบการประเมินวิทยฐานะแบบใหม่ ซึ่งเป็นระบบการประเมิน

ตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่ง และจัดการ ประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน

แนวทางหลักที่ 4 วัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันผ่านระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform, และ Microsoft Azure เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงานและการติดตามความก้าวหน้าจาก เนื่องจาก ผู้บริหารควรใช้ระบบ Cloud computing , e-mail, Google Classroom, Moodle, Schoology, Blackboard, ในการเข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงานและเก็บรวบรวมข้อมูล การใช้ Line official, Zoom, Microsoft 365, เพื่อการแบ่งปันความรู้ การติดตามความก้าวหน้า การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น การใช้ Chat GPT และ โปรแกรมบริหารงานบุคคล เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot ในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการบุคคล ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลสะดวกรวดเร็วกว่า Khumsamart (2020) กล่าวว่า Cloud Computing เป็นบริการเซิร์ฟเวอร์บนอินเทอร์เน็ตที่ให้พื้นที่จัดเก็บข้อมูล แอปพลิเคชัน และแพลตฟอร์ม ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต รวมถึงบริการดูแลข้อมูลและจัดสรรทรัพยากร ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา ทำให้ตรวจสอบและใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

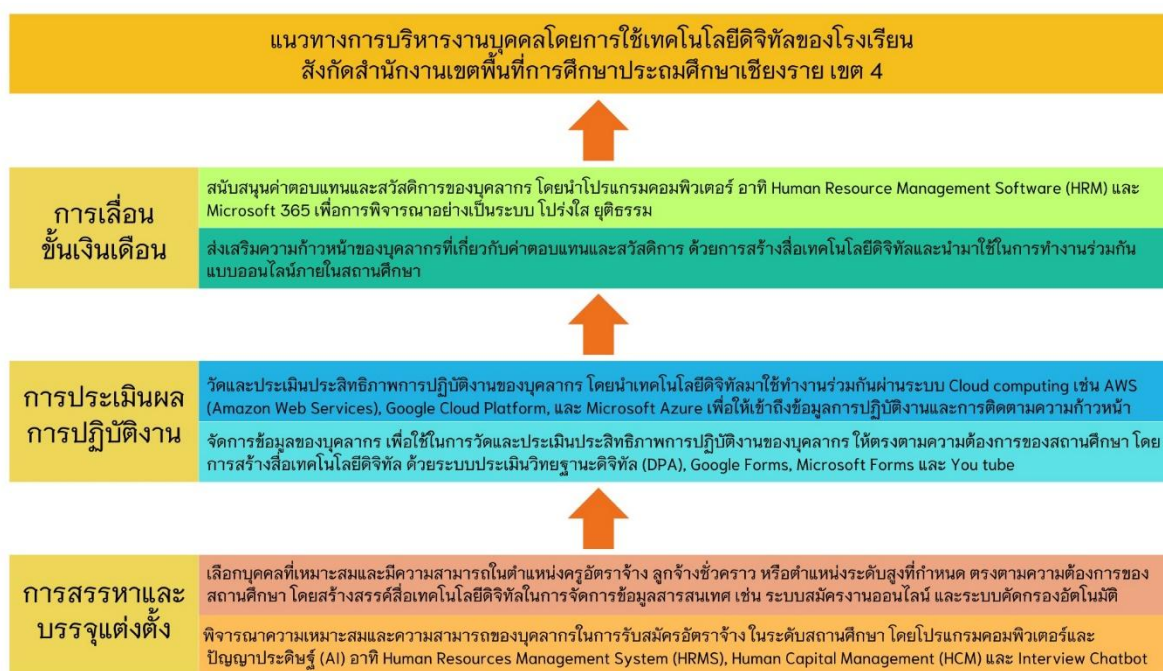
แนวทางหลักที่ 5 ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้วยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาใช้ในการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ภายในสถานศึกษา อาจเนื่องจาก ครูและบุคลากรทางการศึกษาควสร้างเว็บไซต์โรงเรียน ผ่านระบบ Cloud Computing เชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook ,Line Official Account ,YouTube และ LinkedIn เพื่อเก็บข้อมูลบุคลากรให้ปลอดภัย รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน การรายงานผลการประเมินเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ได้อย่างสะดวกสำหรับบุคลากร สอดคล้องกับ Chawwiwat (2022) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการความมั่นคงปลอดภัยในการใช้งาน เทคโนโลยีดิจิทัล และควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัยและมีความรับผิดชอบ การป้องกันภัยคุกคาม การโจมตีข้อมูลที่อยู่ในอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

แนวทางหลักที่ 6 สนับสนุนค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร โดยนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อาทิ Human Resource Management Software (HRM) และ Microsoft 365 เพื่อการพิจารณาอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม อาจเนื่องจาก ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูล และตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับการใช้งาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน

อย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม และมีการรายงานผลที่สะดวกต่อบุคลากร โดยผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software : HRM) เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot ที่มีความสามารถในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลของบุคลากร เป็นข้อมูลใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับ Kosaseang (2022) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีแนวคิดหลักและวิธีการบริหารที่ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และเลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ได้แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยมีแนวทางในการพัฒนาตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 3 ด้าน นำไปสู่ 6 แนวทางหลัก ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ข้อค้นพบจากแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

จากข้อค้นพบ โรงเรียนควรมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความสามารถของบุคลากรในการรับสมัคร อัตราจ้าง ในระดับสถานศึกษา ถัดมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรใช้ Google Forms, Microsoft Forms และ You tube เพื่อวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรใช้ระบบ Cloud computing และ Microsoft 365 ในการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สรุป

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และระบบการบริหารงานบุคคล (HRMS) ร่วมกับเครื่องมือและแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานและการบริหารจัดการข้อมูลของบุคลากร การสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสรรหาและจัดการข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ เพื่อเพิ่มความสะดวกและประสิทธิภาพในการดำเนินงานร่วมกันภายในโรงเรียน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การวางแผนและการพัฒนาบุคลากรตรงต่อความต้องการของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารงานบุคคล โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมร่วมกัน จัดทำคู่มือสำหรับบุคลากรและมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรเข้าใจเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล เพื่อนำมาใช้ในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา มีการตรวจสอบประสิทธิภาพของสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่สร้างขึ้น โดยการวัดและประเมินการใช้งานจริง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล การวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงการสร้างสรรค์การแบ่งปันความรู้ ช่วยให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นสารสนเทศในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.2 ศึกษาการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา

References

- Buachum, P. (2018). *The Use of Information Technology for Management of Schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4* [Master's Thesis, Surat Thani Rajabhat University].
- Chamchay, S. (2018). *School management in digital era*. Chulalongkorn University Press.
- Chaturachinda, C. (2021). AI and personnel management. *Social Science Journal, Faculty of Political Science, Chulalongkorn University*, 51(1), 1–22.
- Chawwiwat, W. (2022). *Guidelines for promoting teachers' digital skills. Under the jurisdiction of the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office, Area 2* [Master's Thesis, Naresuan University].
- Chiang Rai Primary Educational Service Area Office, Area 4. (2023). *Educational development plan. Chiang Rai Primary Educational Service Area Office, Area 4, fiscal year 2023–2027, revised edition 2024*. <https://online.anyflip.com/aivqo/lbft/mobile/index.html>
- Hannarongchaiyakit, S. (2018). *A Study of problems and guided development on Personnel Administration in Schools under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1* [Master's Thesis, Surat Thani Rajabhat University].
- Janrayatham, P. (2021). *Management of private educational institutions in the digital age* [Doctoral dissertation, Silpakorn University].

- Khumsamart, S. (2020). The Guidelines for Educational Administration in the Digital Distribution Era. *Journal of Modern Learning Development*, 15(2), 245–259.
- Kosaseang, S. (2022). Digital Technology for School Management in the Digital Transformation Era. *SWU Educational Administration Journal*, 19(37), 242–250.
- Krejcie, R. V. a. M., D.W., (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational And Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Leadthong, S. (2021). Current Situation, Desirable Situation and Guidelines for Developing Digital Technology Skills for Academic Management of Schools Administrators under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. *Southern Vocational Education Institute Academic Journal*, 6(1), 80–88.
- Mrazek, P. (2022). *Administration of Educational Organization in Digital Era* [Doctoral dissertation, Burapha University].
- Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission, Ministry of Education. (2020). *Recruiting teachers for educational institutions that provide new teaching methods. case study Chulabhorn Rajavidyalaya Science School*. http://research.otepc.go.th/files/complete_btk5lbb1.pdf
- Puyangdee, M. (2021). *Current Situations, Desirable Situations and Guidelines for Developing Digital Technology the School of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1* [Master's Thesis, Nakhon Phanom University].
- Samakphan, L. (2019). *Application of The Buddhist Principal of Sangahavatthu Affecting School Administrators' Personnel Management under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2* [Master's Thesis, Rambhai Bani Rajabhat University].
- Saram, W. (2019). *The personnel administration of school administrators in Pathumthani Primary Educational Service Area* [Master's Thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi].