

การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4
A STUDY OF STATE AND APPROACHES IN DIGITAL HUMAN
RESOURCE ADMINISTRATION IN PRIMARY SCHOOLS
UNDER UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 4



¹อัฐิปัญญา ภูธร, ²ปานพวงศ์ บุญรมย์ และ³นเรศ ขันธะรี

¹Uattapinya Potron, ²Panupong Boonrom and ³PNaret Khantaree

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ประเทศไทย

Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand

¹uattapinya.pG64@ubru.ac.th

Received: December 30, 2023; **Revised:** March 26, 2024; **Accepted:** April 29, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 (2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน (3) เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ในภาพรวมและรายด้านโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดย

¹ นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ภาพรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใชวางแผนพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเพื่อให้่ายต่อการคาดการณ์และวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรสร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสารบนแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อให้การดำเนินงานด้านนี้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ด้านการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญและส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เน้นประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้เทคโนโลยีลดขั้นตอนในการดำเนินเอกสาร ติดตามผลการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมในการทำงานยืดหยุ่นสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมโอกาสและงบประมาณในการเข้าถึง ให้อำนาจในการตัดสินใจและขับเคลื่อนงานสู่นวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมทั้งอัตลักษณ์ตัวตนโลกความเป็นจริงและการใช้ชีวิตในโลกดิจิทัล

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล , การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล

Abstract

The objectives of the research were 1) to study the context of digital human resource administration; 2) to compare digital human resource administration, classified by operational level, school size, and working experiences; and 3) to explore approaches to administrating human resources digitally in schools under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4. The results were as follows: 1) The digital human resource administration executed in Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4 was rated as "often" in both overall and individual aspects. 2) In the comparison of overall administration by operational levels, together with working experiences, the rating was unnoticeably different. The comparison of administration in different school sizes significantly differed at 0.01 in both overall and each aspect. 3) A study examining digital era personnel management approaches within basic educational institutions, conducted under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 4 Office, Workforce plan and School Administrator positioning underscores the importance of leveraging digital technology in planning the development of student data storage systems, facilitating streamlined predictions and staffing plans

within educational institutions. To expedite recruitment and appointment processes communication channels should be established on online platforms. On digital era personnel development, Administrators are further tasked with emphasizing the importance of digital skills among teachers and personnel, advocating efficiency. For performance evaluation, technology is encouraged to streamline document processing steps and facilitate performance tracking. Cultivating flexible work culture attuned to changes. Encouraging opportunities and budgets granting decision-making power to propel work toward innovation and best practices. On Disciplinary measures, administrators must necessitate executive leadership committed to adhering to rules and ethical standards. In both real-world interactions and digital engagements.

Keyword: Personnel Management , Digital Human Resource Administration.

บทนำ

ในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจสังคม อุตสาหกรรม การคลัง สาธารณสุข และการศึกษา Tondare (2014: 7) วิเคราะห์ว่าความก้าวหน้าในด้านโทรคมนาคมในแต่ละยุค ตั้งแต่ยุค 1G จนกระทั่งมาเป็นยุค 5G อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีจะต้องเตรียมการอย่างเร่งด่วนและพยายามเฝ้าติดตามใกล้ชิดขึ้น เมื่อเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าส่งผลโดยตรงต่อการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คน การวางแผนในการประกอบอาชีพ การผลิตสินค้าและบริการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของผู้บริโภค สอดคล้องกับความเห็นของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2563: 23) ที่กล่าวว่าปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคสังคมดิจิทัล (Digital Economy) หรือ ยุคเศรษฐกิจใหม่ (New Economy) ชีวิตประจำวันของผู้คนในสังคม ได้สัมผัสกับการทำธุรกรรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Business) และมีความคุ้นเคยกับการใช้ระบบสื่อสารข้อมูล คอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศ (IT) ต่างๆ โลกดิจิทัลจึงมีความสำคัญมากต่อมนุษย์ยุคนี้ เข้าสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์อย่างสิ้นเชิงโดยเฉพาะการใช้ชีวิตประจำวันของมนุษย์ทำให้เทคโนโลยีและมนุษย์ในสังคมปัจจุบันไม่สามารถแยกออกจากกันได้จึงเรียกว่า "มนุษย์ดิจิทัล"

ด้วยประการนี้พลเมืองไทยในปัจจุบันจึงต้องพัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม รวมไปถึงการสร้างสรรค์ประโยชน์จากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายหลักของการพัฒนาประเทศที่ระบุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2565: 25) จำนวน 5 ประการ ดังต่อไปนี้ ประการที่หนึ่งเน้นการปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้าง

มูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประการที่สอง การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประการที่สาม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ประการที่สี่ การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ และประการสุดท้ายการเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ การเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลามีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

ในด้านการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์ ปรับกระบวนการคิดการทำงาน พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำเทคโนโลยี นวัตกรรม และกระบวนการทำงานใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานด้านการบริหารการศึกษา ส่งผลให้เกิดการพัฒนาในองค์กร เกิดระบบ วิธีการทำงานที่ทันสมัย ลดเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่จำเป็นเนื่องจากงานถูกแทนที่ด้วยระบบเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยสนับสนุนการบริหารงานในสถานศึกษา ต่อยอดเป็นการสร้างนวัตกรรมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ (จิตติมา วรณศรี 2564: 69 อ้างถึง KOPNOSKI 2017) ที่กล่าวว่าโครงสร้างการบริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน การพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรออกแบบและจัดโครงสร้างการบริหารให้เหมาะสม โดยเสนอว่าโครงสร้างองค์กรแบบมีชีวิต ซึ่งเป็นโครงสร้างที่มีลักษณะแบบไม่เป็นทางการ จึงเหมาะสมกับองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการกระจายอำนาจ มีการสื่อสารที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างกลุ่มงานที่ดี สร้างการมีส่วนร่วมและความไม่เป็นทางการ มีทีมข้ามสายงาน มีความยืดหยุ่น คำนึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ส่งและรับข้อมูลสารสนเทศแบบสองทาง

การบริหารงานในสถานศึกษายุคดิจิทัลให้เกิดผลสำเร็จนั้น ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมาย พันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษานั้น ๆ นอกเหนือจากนี้งานบริหารบุคคลยังมีความหลากหลายในแง่ของความถนัดความสนใจ ลักษณะการทำงานของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564: 157) ที่ได้กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารการศึกษาที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามหลักการบริหาร 4M "คน" (Man) ความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาและการกระตุ้น จูงใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อนำไปสู่

เป้าหมายทางการศึกษาที่วางไว้ สอดคล้องกับเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559: 3) ที่ได้กล่าวถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสาร และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าแท้จริง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลควรมีคุณลักษณะและบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง มีความรู้ในการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครู อาจารย์ บุคลากรนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่าน Internet ได้ตลอดเวลา ส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และนอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน

จากความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสนอสภาพและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยประยุกต์เอากระบวนการ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในยุคดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนการบริหารงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาต่อ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำนวน 1,131 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำนวน 287 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970 : 608) จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 คน ครูผู้สอนจำนวน 257 คน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน และครูผู้สอนจำนวน 2 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

2.1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3. การพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. วินัยและการรักษาวินัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด สอบถามแนวทางในการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 แบ่งประเด็นคำถามออกเป็น 5 ด้าน คือ 1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3. การพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. วินัยและการรักษาวินัย

3.2. แบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางหรือวิธีการในการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 แบ่งประเด็นคำถามออกเป็น 5 ด้าน คือ 1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3. การพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. วินัยและการรักษาวินัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.) โดยภาพรวมและรายข้อ แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำอธิบาย โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (John W. Best, 1997: 190) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สูตร t-test และใช้การทดสอบ F-test

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 แล้วนำมาสรุป วิเคราะห์และสังเคราะห์ แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 287 คน จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 เป็นครู จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 89.50 เมื่อจำแนกขนาดของสถานศึกษา เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 เป็นสถานศึกษาขนาดกลางขึ้นไป จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นกลุ่มประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 เป็นกลุ่มประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปีขึ้นไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 และเป็นกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80

2. สภาพในการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ดังปรากฏตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพในการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.76	.59	มาก
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.61	.86	มาก
3. การพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล	3.96	.76	มาก
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.86	.62	มาก
5. วินัยและการรักษาวินัย	3.65	.62	มาก
เฉลี่ยรวม	3.77	.62	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพในการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.96$) รองลงมาคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.86$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=3.61$)

3. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.66$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 3.43$)

3.2 ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.02$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.62$)

4. ผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีดังนี้

4.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ วางแผนพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ง่ายต่อการคาดการณ์และวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนกำหนดอัตรากำลังผู้บริหารและบุคลากรร่วมกัน สร้างเครื่องมือทางเทคโนโลยีเพื่อพิจารณาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ รวมทั้งจัดประชุมหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน เพื่อพิจารณาจัดทำขอบข่ายของงานและชั่วโมงการสอนในระบบดิจิทัล เพื่อนำเสนอประกอบการพิจารณาวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ในด้านการวางแผนอัตรากำลังทางเขตพื้นที่การศึกษาได้มีการใช้ระบบ HRMS.OBEC ซึ่งเป็นระบบสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลครูอย่างเป็นระบบ มีการรายงานผลข้อมูลในรูปแบบแผนภาพ เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษาสามารถนำข้อมูลออกมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างถูกต้องและแม่นยำ

4.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสำรวจ ข้อมูลความต้องการวิชาเอกที่ขาดแคลนใน สถานศึกษา การลงประกาศในเว็บไซต์หรือสื่อออนไลน์ต่างๆ เพื่อกระจายข่าวการประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในรูปแบบของ Link หรือเอกสารรายละเอียดการรับสมัคร หลักเกณฑ์และคุณสมบัติต่างๆ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกในการสัมภาษณ์ ในกรณีที่คณะกรรมการสัมภาษณ์และผู้สัมภาษณ์อยู่ต่างสถานที่ เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินการ เช่น โปรแกรม Zoom , Google Meet เป็นต้น การใช้เทคโนโลยีเพื่อรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการสรรหา ใช้รวบรวมคะแนนเพื่อทำการคำนวณและเรียงลำดับเพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีช่องทางในการ ติดต่อสื่อสาร รับ/ส่ง หนังสือราชการผ่านระบบ AMSS เพื่อดำเนินงานในด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

4.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล ผู้บริหาร ครู และบุคลากรควรประยุกต์ใช้ระบบ Online Learning ที่ส่งเสริมให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความชอบและเวลาที่ตนเองสะดวก พร้อมจัดกิจกรรม Workshop หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการภายในสถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายเพื่อให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Professional Learning Community) พัฒนาตนเองทางด้านการจัดการเรียนรู้การพัฒนาสมรรถนะในด้านต่างๆ และส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยี ให้มีความรู้ทักษะด้านการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) และ การสอนดิจิทัล (Digital Pedagogy) เพื่อประยุกต์ใช้ในการเก็บข้อมูล ผลงาน ร่องรอยการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ง่ายต่อการประเมินผลในการปฏิบัติงาน และจัดทำแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู

4.4 ด้านการประเมินผลปฏิบัติงานส่งเสริมให้สถานศึกษา ครู บุคลากร ประเมินตนเองโดยจัดทำรายงานการประเมินตนเองลงในระบบ E-SAR เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal: DPA) มาประยุกต์ใช้ในการส่ง จัดการ ประมวลผลข้อมูลและประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง เพื่อลดการใช้เอกสารโดยครอบคลุมการประเมินทุกส่วน สถานศึกษามีระบบการลงเวลาปฏิบัติราชการแบบออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการลงเวลาปฏิบัติหน้าที่ ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการพิจารณาผลการมาปฏิบัติราชการ เช่น การขาด ลา มาสาย ใช้ระบบการนิเทศออนไลน์การนิเทศการศึกษายุค 4.0 ช่วยในการนิเทศ ติดตาม ให้ข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยสามารถใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาเป็นตัวช่วยในกระบวนการเรียนการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษาจัดทำคู่มือชี้แจงมาตรการและบทลงโทษต่อการกระทำ และแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยให้แก่บุคลากร เน้นการสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัลที่ทั่วถึง ละเอียดย ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารใช้ทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และนำ Soft Power ไปใช้ในการส่งเสริมการรักษาวินัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริม จัดกิจกรรม เช่น การชื่นชมยินดีกับผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ เช่น เพจ Facebook การทำจดหมายข่าวหรือนำเสนอผ่านวิดีโอสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ในการกำหนดมาตรการและบทลงโทษต่อการกระทำและประพฤติผิดวินัยของบุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและจริยธรรม ทั้งอัตลักษณ์ตัวตนโลกความเป็นจริงและการใช้ชีวิตในโลกดิจิทัล

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารบุคคลเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และคุณภาพของการจัดการศึกษาที่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารและครูจึงให้ความสำคัญและศึกษาทำความเข้าใจในกรอบงานการบริหารงานบุคคลและมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการสนับสนุนงานบริหารงานบุคคลในทุกด้าน ประกอบกับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีจุดเน้นและส่งเสริมให้โรงเรียนใช้ระบบ SMSS (School Management System) ระบบบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกในการ

ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สอดคล้องกับจรรุวรรณ นรพรหม (2558: 23) ได้ทำการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ จิตติยา ปทุมราษฎร์ (2557: 21) ได้ทำการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับถนอมวรรณ ช่างทอง (2562: 74-77) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการบริหารงาน มีการวางแผน เตรียมพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา ครูมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีทัศนคติที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา และพร้อมเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลตลอดเวลา

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน นอกจากนี้งานด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติจากหน่วยงานต้นสังกัด เขตพื้นที่การศึกษาที่มีขอบข่ายและแนวปฏิบัติที่ค่อนข้างชัดเจน ประกอบกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภายใต้ระบบสนับสนุนงานเดียวกัน จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับปรีวัตร ปิงอุทา (2564: 92) ได้ศึกษาเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและพนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานีในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับจิตติยา ปทุมราษฎร์ (2557: 21) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 พบว่าผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ

สภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อบ่งชี้หน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความแตกต่างกัน ระดับความคาดหวังในด้านการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันไป สรุปได้ว่าผู้บริหารมีความตระหนักและมองเห็นความสำคัญ และยังมีความเห็นว่ายังสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้อยู่ในระดับมากขึ้นได้อีก เพื่อยกระดับสมรรถนะในการทำงานของครู แตกต่างจากมุมมองของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มองว่าการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากแล้ว สอดคล้องกับ กฤษณา บัวดวง (2564: 240) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษายุคดิจิทัล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษายุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ปทุมพร กาญจนรัตน์ (2561: 116) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับ Rodrigucz (2017: 824-839) ที่พบว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาเป็นสิ่งแรกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสถาบันทางการศึกษา และเป็นสิ่งที่จะยกระดับการพัฒนาบุคลากรภายในสถาบันการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็กและผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าสถานศึกษาขนาดเล็กขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ข้อบ่งชี้หน้าที่ในการปฏิบัติงานมีความทับซ้อนกัน ครูและบุคลากร 1 คนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมงานอบรม พัฒนานตนเองผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ ขาดแคลนงบประมาณทำให้มีข้อจำกัดในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นใด ซึ่งส่งผลต่อระดับในการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรในยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางขึ้นไปที่สามารถวางแผนอัตรากำลังได้อย่างมีระบบ เหมาะสมและมีข้อบ่งชี้หน้าที่ชัดเจน มีงบประมาณที่สามารถนำมาใช้จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากรได้อย่างหลากหลายมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กฤษณา บัวดวง (2564: 47) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษายุคดิจิทัล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษายุคดิจิทัล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 สอดคล้องกับ โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ (2564: 35) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะยุคสมัยปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทกับทุกภาคส่วนอย่างแท้จริงรวมไปถึงงานด้านการบริหารบุคคล มีการผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนงานตามขอบข่าย นำมาประยุกต์ใช้อำนวยความสะดวกในการให้บริการทางการศึกษา มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษารวมไปถึงการพัฒนาครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันล้วนจะต้องได้ศึกษา ปรับตัว และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานด้านบุคคล โดยมีโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเท่าเทียมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับ วุฒิชัย ปทุมราชภักดิ์ (2557: 21) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสุภัสสร รัตนะโสภา (2564: 11) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผู้บริหารควรตระหนักให้มีความสำคัญและส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้พัฒนาตนเองและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูลเพื่อวางแผนอัตรากำลังบุคลากร การอัปเดตและติดตามข่าวสารผลการปฏิบัติงาน ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย รวดเร็วและตลอดเวลา เพื่อลดขั้นตอนในการดำเนินเอกสารและอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกัน และช่วยในการติดตามผลการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมในการทำงานยืดหยุ่นสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ส่งเสริมโอกาสและงบประมาณในการเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างสะดวก

สอดคล้องกับ ทินกร เผ่ากันทะ (2565: 42) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล พบว่า การบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษายุคดิจิทัลที่สำคัญคือการทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนพร้อมทั้งให้ครูใช้เทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าและพัฒนาความรู้ของตนและของนักเรียนไปพร้อมกัน รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียน รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน มีการวางโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวข้องกับสถานที่ อุปกรณ์และการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ควรใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อมาประยุกต์ใช้สนับสนุนงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บริหารบุคคลเชิงสร้างสรรค์ และเน้นการมีส่วนร่วมของคนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน มีส่วนร่วมในความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพความผูกพันที่ดีกับครูและบุคลากร เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้นำในการสร้างความมีส่วนร่วม มอบหมายงานพร้อมทั้งยกระดับศักยภาพครูและบุคลากร ส่งเสริมความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้อำนาจในการตัดสินใจและขับเคลื่อนงานสู่นวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ทั้งนี้เพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสังคมและวัฒนธรรม

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากข้อค้นพบของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

งานบริหารบุคคลเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพของการจัดการศึกษาที่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารและครูจึงให้ความสำคัญและควรให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการสนับสนุนงานบริหารงานบุคคลในทุกด้าน ทั้งในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง, ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง, ด้านการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล, ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน, ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา และผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี มีการผลักดันให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการบริหารงาน เพราะยุคสมัยปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทกับทุกภาคส่วนอย่างแท้จริงรวมไปถึงงานด้านการบริหารบุคคล มีการส่งเสริมให้อบรมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้พัฒนาตนเองและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วต่อการสื่อสารและประสานงาน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา บัวดก. (2564). สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,
- โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ . (2564). "สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 – 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1," Journal of Roi Kaensarn Academi. 6,5 (พฤษภาคม 2564)
- จารุวรรณ นรพรม. (2558). "การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1," วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 9,1(ตุลาคม 2557 - มีนาคม 2558)
- จิตติมา วรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์, 2564.
- จิตติยา ปทุมราษฎร์. (2557). "สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5," วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์. 9,1(ม.ค. - มิ.ย. 2557)
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
- ทินกร เผ่ากันทะ. (2565). "แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล," วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. 4,2 (เมษายน-มิถุนายน 2565)
- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรีวัตร ปิงอุทา. (2564). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2565). แผนการบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2563 – 2565.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565 – 2570.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2564.

สุภัทสร รัตนโสภณ.(2564). "ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร,' Journal of Roi Kaensarn Academi. 6,2 (กุมภาพันธ์2564)

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ, 2559.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. "Determining Sample Size for Research Activities,"Educational and Psychological Measurement. 30, 607 – 610, 1970.

Rodriguez, C. A quantitative examination of the relationship of work experience to attitudes of business ethics in graduate students. Journal of Leadership, Accountability and Ethics," Journal of Leadership, Accountability and Ethics. 14,3(2017).

Tondare, S. M., & et al. Evolutionary steps from 1G to 4. 5G. International Journal of Advanced Research in Computer and Communication Engineering. 3(4), 2014.

