

การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
DIGITAL-ERA PERSONNEL MANAGEMENT BASED ON THE SEVEN
PRINCIPLES OF NON-DECLINE APARIHANIYADHAMMA OF
ADMINISTRATORS IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS, WANG
SAPHUNG DISTRICT, LOEI PROVINCE



¹นัฏพร พิมพ์ทอง, ²พระครูปลัดสมชัย นิสฺสโก และ³ประสงค์ หัสรินทร์

¹Nattaporn Pimtong, ²PhrakhrupaladSomchai Nissabho and ³Prasong Hassarin

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

¹Sumonuy.pimtong@gmail.com

Received: December 28, 2024; **Revised:** January 25, 2025; **Accepted:** January 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลยุค
ดิจิทัล ตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลในยุค
ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงจากด้านที่มีค่าสูงสุดไปหาด้านที่มีค่าต่ำสุดได้ดังนี้
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้าน

¹ นิสิต, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

² อาจารย์, ดร. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการธำรงรักษาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ 2. การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงจากด้านที่มีค่าสูงสุดไปหาด้านที่มีค่าต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการให้ความเคารพต่อสตรี รองลงมาคือ ด้านการมีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา ด้านการให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน ด้านการให้ความเคารพต่อสถานที่ ด้านการไม่ตั้งกฎระเบียบใหม่ตามอำเภอใจ ด้านการพร้อมเพรียงกันประชุม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ตามลำดับ 3. แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ในการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลทั้ง 5 ด้านผู้บริหารสามารถนำหลักอปริหานิยธรรม 7 เข้ามาบูรณาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลได้ ดังนี้ 1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ใช้เทคโนโลยีประชุมวางแผนร่วมกันอย่างโปร่งใส คัดเลือกบุคลากรอย่างเท่าเทียมตามขั้นตอนที่ชัดเจน เลือกคนที่มีคุณธรรมตรงตามค่านิยมองค์กร และต้อนรับผู้สมัครอย่างเหมาะสม 2) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น สื่อสารและร่วมพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีช่วยตัดสินใจยึดหลักความเสมอภาค และให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างทั่วถึง 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ประชุมและใช้ข้อมูลดิจิทัลในการวางแผนอัตรากำลังอย่างโปร่งใส ยึดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น และตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้ระบบออนไลน์ติดตามผลและให้ฟีดแบ็คอย่างโปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินและแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการพัฒนาในบรรยากาศที่สนับสนุน และ 5) ด้านการออกจากราชการ ยึดขั้นตอนที่ชัดเจนในการจัดการสิทธิ์และเอกสาร ให้เกียรติบุคลากรด้วยข้อมูลครบถ้วน เปิดโอกาสให้ตรวจสอบสิทธิ์และสอบถามข้อมูลได้สะดวก

คำสำคัญ : แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล, หลักอปริหานิยธรรม 7, ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส

Abstract

The study aimed to: 1) To study the current state of digital-era personnel management by administrators in opportunity expansion schools, Wang Saphung District, Loei Province.; 2) To study digital-era personnel management based on the Seven Principles of Non-Decline *Aparihaniyadhamma* by administrators in these schools; and 3)

To propose approaches for digital-era personnel management based on the Seven Principles of Non-Decline by these administrators. The findings reveal that: 1. Current State of Digital-Era Personnel Management: Administrators' overall digital-era personnel management was found to be at a high level. When considering individual aspects, the order from highest to lowest scores was as follows: workforce planning and position determination, recruitment and appointment, performance evaluation, personnel retention, and retirement management. 2. Digital-Era Personnel Management Based on the Seven Principles of Non-Decline: Administrators' implementation of personnel management based on the Seven Principles of Non-Decline was also at a high level overall. The aspects ranked from highest to lowest were: respect for women, respect for supervisors, attention to guests, respect for places, not arbitrarily setting new rules, unity in meetings, and regular meeting attendance. 3. Proposed Approaches for Digital-Era Personnel Management: Administrators can integrate the Seven Principles of Non-Decline into digital-era personnel management across five areas as follows: 1) Recruitment and Appointment: Use technology for transparent collaborative planning, select personnel fairly through clear procedures, choose candidates with integrity aligned with organizational values, and appropriately welcome applicants; 2) Personnel Retention: Foster a warm work environment, maintain continuous communication and development, utilize technology for decision-making, ensure equality, and provide comprehensive support to personnel; 3) Workforce Planning and Position Determination: Conduct transparent workforce planning using digital data, adhere to clear criteria, allow everyone to share opinions, and address the needs of personnel appropriately; 4) Performance Evaluation: Employ online systems for monitoring and transparent feedback, involve personnel in the evaluation process, encourage development in a supportive atmosphere, and foster active participatio; and 5) Retirement Management: Follow clear procedures for managing rights and documentation, treat personnel with respect by providing complete information, and offer convenient opportunities for rights verification and inquiries.

Keywords : Digital-Era Personnel Management Approaches, Learning management, The Seven Principles of Non-Decline *Aparihaniyadhamma*, and Opportunity Expansion School Administrators

บทนำ

ในยุคดิจิทัลปัจจุบัน โลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อระบบสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และระบบการศึกษาอย่างมหาศาล การพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัลและการเข้าถึงข้อมูลมหาศาลผ่านอินเทอร์เน็ต ทำให้การดำรงชีวิต การทำงาน และการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนไปในรูปแบบที่ไม่สามารถคาดเดาได้ องค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอาจเสี่ยงต่อการไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ การรู้เท่าทันและปรับตัวอย่างเหมาะสมสามารถช่วยให้ องค์กรพัฒนาและสร้างโอกาสที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน (สุกิจ อัครมหาเสนาวงศ์, 2565: 2)

ในประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษามีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะการพัฒนาผู้บริหารและครูผู้สอนซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญต่อระบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เน้นการกระจายอำนาจ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและเหมาะสมกับความต้องการในแต่ละพื้นที่ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 24)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติยังระบุว่าการศึกษาคือกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเจริญงอกงามทั้งของบุคคลและสังคม โดยเน้นการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม และการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542, 2553: 1)หนึ่งในหลักธรรมที่สามารถบูรณาการเข้ากับการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ อปรีหานิยธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความเจริญโดยไม่เสื่อมลง โดยเน้นความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ความสามัคคี และการทำงานเป็นทีม หลักธรรมนี้สามารถนำมาใช้สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และความร่วมมือเพื่อพัฒนาสถาบันและสังคมอย่างยั่งยืน (พระมหาสุทนต์พิชัย สิริชโย, 2561: 139)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งครอบคลุม 6 อำเภอ รวมถึงอำเภอวังสะพุง มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการดำเนินงานพบปัญหาหลายประการ เช่น การย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูที่มีข้อจำกัดด้านเวลา การเปลี่ยนแปลงระเบียบกฎหมายที่บ่อยครั้งส่งผลต่อความเข้าใจของบุคลากร รวมถึงปัญหาด้านการเลื่อนวิทยฐานะที่ยังขาดความเข้าใจในหลักเกณฑ์ใหม่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, ออนไลน์)

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความพร้อมในการทำงานในยุคดิจิทัล ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและระบบการศึกษาโดยรวม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักการบริหารานิชธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ซึ่งจะทำให้ทราบถึงการนำหลักการบริหารานิชธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
- เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักการบริหารานิชธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
- เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักการบริหารานิชธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีวิจัยเพื่อแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักการบริหารานิชธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 13 โรงเรียน ประชากรรวมทั้งสิ้นจำนวน 199 คน ซึ่งเป็น ครู จำนวน 160 คน และบุคลากรอื่นๆ จำนวน 39 คนกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

(Sample size) โดยใช้ตาราง ตามตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง R.V.Krejcie และ D.W.Morgan และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และพระสงฆ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารเชิงพุทธ จำนวน 7 รูป/คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎีด้านการบูรณาการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) การดำรงรักษาการ 3) การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การออกจากราชการ และหลักจริยธรรม 7 ได้แก่ 1) หมั่นประชุมกันเนื่องนิത്യ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม 3) ไม่ตั้งกฎระเบียบใหม่ตามอำเภอใจ 4) มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา 5) ให้ความเคารพต่อสตรี 6) ให้ความเคารพต่อสถานที่ และ 7) ให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน

3. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (\bar{X}) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา พร้อมทั้งนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาอ้างอิงคำพูดบุคคล

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักจริยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

ที่	การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.52	0.53	มากที่สุด	2
2	การธำรงรักษาการ	4.49	0.53	มาก	4
3	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.53	0.52	มากที่สุด	1
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.51	0.52	มากที่สุด	3
5	การออกจากราชการ	4.47	0.52	มาก	5
รวม		4.51	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอลำดวน จังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงจากด้านที่มีค่าสูงสุดไปหาด้านที่มีค่าต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการธำรงรักษาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักอภิปธานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอลำดวน จังหวัดเลย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักอภิปธานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอลำดวน จังหวัดเลย

ที่	การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอภิปธานิยธรรม 7	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการหมั่นประชุมกันเองนิตย	4.48	0.52	มาก	7
2	ด้านการพร้อมเพรียงกันประชุม	4.49	0.55	มาก	6
3	ด้านการไม่ตั้งกฎระเบียบใหม่ตามอำเภอใจ	4.50	0.55	มากที่สุด	5
4	ด้านการมีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา	4.55	0.54	มากที่สุด	2
5	ด้านการให้ความเคารพต่อสตรี	4.56	0.54	มากที่สุด	1
6	ด้านการให้ความเคารพต่อสถานที่	4.51	0.55	มากที่สุด	4
7	ด้านการให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน	4.52	0.54	มากที่สุด	3
รวม		4.52	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักอภิปธานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอลำดวน จังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงจากด้านที่มีค่าสูงสุดไปหาด้านที่มีค่าต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการให้

ความเคารพต่อสตรี รองลงมาคือ ด้านการมีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา ด้านการให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน ด้านการให้ความเคารพต่อสถานที่ ด้านการไม่ตั้งกฎระเบียบใหม่ตามอำเภอใจ ด้านการพร้อมเพรียงกันประชุม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ตามลำดับ

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ในการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน ผู้บริหารสามารถนำหลักอปริหานิยธรรม 7 เข้ามาบูรณาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลได้ ดังนี้ 1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ใช้เทคโนโลยีประชุมวางแผนร่วมกันอย่างโปร่งใส คัดเลือกบุคลากรอย่างเท่าเทียมตามขั้นตอนที่ชัดเจน เลือกคนที่มีคุณธรรม ตรงตามค่านิยมองค์กร และต้อนรับผู้สมัครอย่างเหมาะสม 2) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น สื่อสารและร่วมพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีช่วยตัดสินใจ ยึดหลักความเสมอภาค และให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างทั่วถึง 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ประชุมและใช้ข้อมูลดิจิทัลในการวางแผนอัตรากำลังอย่างโปร่งใส ยึดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น และตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้ระบบออนไลน์ติดตามผลและให้ feedback อย่างโปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินและแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการพัฒนาในบรรยากาศที่สนับสนุน และ 5) ด้านการออกจากราชการ ยึดขั้นตอนที่ชัดเจนในการจัดการสิทธิ์และเอกสาร ให้เกียรติบุคลากรด้วยข้อมูลครบถ้วน เปิดโอกาสให้ตรวจสอบสิทธิ์และสอบถามข้อมูลได้สะดวก

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย มีประเด็นที่สำคัญ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอ วังสะพุง จังหวัดเลย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นการบริหารที่เป็นรูปธรรมมากที่สุดในการบริหารงานบุคคลที่เป็นเชิงประจักษ์ในการดำเนินงาน สอดคล้องกับ พระครูโพธิ

สังวรคุณ (สมชาย คุณสัวโร)(2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง“รูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักสังคหัตถ์ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่า สภาพปัจจุบันในทุกด้านและทุกประเด็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการ พัฒนาก่อน ซึ่งพิจารณาจากค่า PNI ได้ดังนี้ (1) ด้านการวางแผน บุคลากร (2) ด้านการสรรหา บุคลากร (3) ด้านปฏิบัติงานบุคลากร (4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

2. การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการให้ความเคารพต่อสตรี รองลงมา คือ ด้านการมีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการหมั่นประชุมกันเองนิตย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านการให้ความเคารพต่อสตรี เป็นด้านการแสดงออกโดยสังคมบริบทของพื้นที่ จังหวัดเลยประชากรส่วนมากนัถือศาสนาพุทธ ถือได้ว่าเป็นดินแดนธรรม และทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักการบริหารนิยธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่สอดคล้องกลมกลืนกับงานบริหารคน บริหารสังคมในยุคปัจจุบัน และการเคารพต่อสตรี ยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาตัมฐวัฒน์ ธมมธีโร (ถ้าวาปี)(2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า หลักการบริหารนิยธรรม 7 ที่ปรากฏในพระพุทธศาสนาเถรวาทได้อธิบาย หลักการบริหารนิยธรรมไว้ในพระสูตรเป็นจำนวนมาก ซึ่งในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงหลักการบริหารนิยธรรม 7 หลักธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความไม่เสื่อมเป็นไปเพื่อความเจริญ โดยนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย มี 7 ประการ

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ในการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน ผู้บริหารสามารถนำหลักการบริหารนิยธรรม 7 ทั้ง 7 ด้าน เข้ามาบูรณาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลได้ พบว่า ในงานทั้ง 5 ด้านผู้บริหารสามารถหลักการบริหารนิยธรรม 7 ทั้ง 7 ด้านเข้ามาบูรณาการพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหลักการบริหารนิยธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่จำเป็นสำหรับองค์กรไม่ว่าองค์กรไหนเมื่อนำมาเป็นหลักในการดำเนินงาน หลักการดำรงอยู่ในสังคมล้วนทำให้เจริญ สอดคล้องกับ ทิพวรรณ กัญยาประสิทธิ์ (2566) ได้ทำการ

วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะแนวการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ การมีส่วนร่วมจากการประชุม และนำมาวางแผนเพื่อขออัตรากำลังตามความต้องการของสถานศึกษา เคารพมติที่ประชุม และนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการขออัตรากำลัง โดยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การวางแผนอัตรากำลังให้ส่งเสริมข้อดีของโรงเรียนเพื่อนำบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามา จากนั้นนำแผนอัตรากำลังเข้าในที่ประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เรื่อง “การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย” ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่ม ความโปร่งใสและรวดเร็ว โดยจัดการประชุมออนไลน์อย่างสม่ำเสมอในการวางแผนร่วมกัน ยึดหลักการคัดเลือกที่คำนึงถึง คุณภาพและคุณธรรม คัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพและสอดคล้องกับค่านิยมของโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกระบวนการ การดำรงรักษาบุคลากร ส่งเสริม สุขและพึงพอใจ โดยใช้เทคโนโลยีช่วยลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและเพิ่มความคล่องตัว มอบสวัสดิการที่ยืดหยุ่นให้เข้ากับยุคดิจิทัล สนับสนุนการทำงานจากที่บ้านและจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น พร้อมจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและใช้แพลตฟอร์มภายในเพื่อ สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง นำเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผนอย่างโปร่งใสและยุติธรรม โดยเก็บข้อมูลการทำงานผ่านระบบดิจิทัลเพื่อช่วยในการวิเคราะห์ตำแหน่งที่เหมาะสม ให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพเต็มที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น และเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้อย่างสะดวก การประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้ระบบดิจิทัลในการ ประเมินผลแบบเรียลไทม์ โดยให้บุคลากรตรวจสอบผลการทำงานของตนเอง สามารถเห็นข้อดี ข้อด้อย และพัฒนาตนเองตามคำแนะนำจากพี่เลี้ยงที่เป็นธรรมและเมตตา เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ประเมินเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาในระยะยาว การออกจากราชการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้กระบวนการ ออกจากราชการโปร่งใส รวดเร็ว และครบถ้วน โดยให้บุคลากรเข้าถึงและตรวจสอบข้อมูลสิทธิ์ของตนเองได้สะดวก พร้อมให้คำปรึกษาและการแนะนำที่ชัดเจนในสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สร้างความรู้สึกเป็นธรรม และให้เกียรติ

ในกระบวนการนี้ เป็นแนวทางในการนำหลักอปริหานิยธรรม 7 มาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล ในยุคดิจิทัล เพื่อที่จะช่วยในการสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ช่วยพัฒนา และช่วยรักษาคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- พระมหาพุทธพิชัย สิริชโย. (2561). การบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรม. *วารสารสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. 7(2): 139-149.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 127. ตอนที่ 45 ก (กรกฎาคม 2553).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล*. <https://www.loei2.go.th/wp/> [3 มิถุนายน 2567].
- สุกิจ อัครมหาเสนาวงศ์. (2565). แนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ราย. *วารสาร Journal of Modern Learning Development*, 7(2): 1-18.

