

**แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7
ของกลุ่มโรงเรียนนวมพพัฒนา จังหวัดระยอง**
**GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT IN THE DIGITAL AGE BASED ON
THE PRINCIPLES OF THE 7 SAPPURISADHAMMA OF THE NAWAPAT
SCHOOL GROUP, RAYONG PROVINCE**

¹พระยศพันธ์ ฐิตาโก (อาจสิงห์) PhraYotsaphan Thitapho (Artsing)
²พระสุรัชย์ สุรชัย PhraSurachai Surachayo ³บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart
^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: surachaihongtrakool@gmail.com

Article Received: February 28, 2025. Revised: March 27, 2025. Accepted: March 28, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนนวมพพัฒนา จังหวัดระยอง เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรในการวิจัยทั้งหมดที่เป็นผู้บริหารและครูกลุ่มโรงเรียนนวมพพัฒนา จังหวัดระยอง จำนวน 92 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 รูป/คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล มีค่าดัชนี PNImodified คือ 0.519 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 2) วิธีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย การกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังในสถานศึกษา ควรพิจารณาปัจจัยหลายด้านเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา การกำหนดเกณฑ์ดังกล่าวสามารถอ้างอิงแนวทางตามเกณฑ์การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในยุคใหม่ และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ดังนี้ (1) ความรู้ในหลักการและเหตุผล (ธัมมัญญา) ใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศ (HRIS) เพื่อวิเคราะห์และวางแผนการบริหารงานบุคคล กำหนดนโยบายโดยใช้ข้อมูลและเหตุผลสนับสนุน (2) ความรู้ในเป้าหมาย (อัตถัญญา) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล เช่น การยกระดับทักษะเทคโนโลยี พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้พร้อมใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (3) ความรู้ในตนเอง (อัตตัญญา) ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการประเมินตนเองและบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ (4) ความรู้ในความพอดี (มัตตัญญา) จัดสรรทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมโดยใช้ข้อมูลจากระบบ HRIS รักษาสมดุลระหว่าง

งานและชีวิตส่วนตัวโดยใช้เครื่องมือดิจิทัล (5) ความรู้ในกาลเวลา (กาลัญญุตตา) วางแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวด้านทักษะดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและตรงต่อเวลา (6) ความรู้ในชุมชน (ปริสัญญุตตา) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อรับฟังความคิดเห็น พัฒนาเครือข่ายบุคลากรโดยใช้เครื่องมือสื่อสารออนไลน์ และ (7) ความรู้ในบุคคล (บุคคลัญญุตตา) คัดเลือกบุคลากรผ่านระบบดิจิทัล สร้างแรงจูงใจด้วยเทคโนโลยีและการประเมินผลที่โปร่งใส

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ยุคดิจิทัล, สัปปุริสธรรม 7, โรงเรียนนวพัฒน์

Abstract

This research article aimed to 1) study the needs of personnel management in the digital age, 2) study the methods of developing personnel management in the digital age according to the seven principles of Sappurisadhamma, and 3) propose a guideline for personnel management in the digital age according to the seven principles of Sappurisadhamma of the Nawapat School Group, Rayong Province. This research was a mixed-method research. The quantitative research used a questionnaire of the entire research population, which were administrators and teachers of the Nawapat School Group, Rayong Province, totaling 92 people. The data were analyzed using research statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research was conducted by interviewing 11 key informants. The data were analyzed using content analysis.

The research results found that 1) The needs of personnel management in the digital age had a PNImodified index of 0.519. The area with the highest ranking of needs was workforce planning and position determination, followed by recruitment and appointment, retirement, and discipline and discipline maintenance and enhancing efficiency in public administration. 2) The method of developing personnel administration in the digital age according to the seven principles of Sappurisadhamma was a guideline for personnel administration in the digital age. It consisted of setting criteria for staffing in educational institutions. Many factors should be considered to be appropriate and in line with the goals of the educational institution. The setting of such criteria could refer to the guidelines according to the criteria for staff planning and determining positions according to the seven principles of Sappurisadhamma to be in line with the context of education in the new era. 3) Guidelines for personnel administration in the digital age according to the principle of Seven Sappurisadhamma as follows: (1) Knowing the principles and reasons (Dhammaññūtā): Using data from the information system (HRIS) to analyze and plan personnel administration, determining policies using supporting data and reasons. (2) Knowing the goals (Atthaññūtā): Setting goals for personnel development in the digital age, such as upgrading technological skills, developing personnel competence to be ready to use digital technology. (3) Knowing oneself (Attaññūtā): Using digital tools to evaluate oneself and personnel, promoting learning

and self-development through online platforms. (4) Knowing the moderation (Mattaññutā): Allocating human resources appropriately using data from the HRIS system, balancing work and personal life using digital tools. (5) Knowing the proper time (Kālāññutā): Planning long-term personnel development in digital skills, using technology to increase work efficiency and punctuality. (6) Knowing the community (Parisaññutā): Promoting participation through digital platforms to listen to opinions, developing personnel networks using online communication tools. And (7) Knowing the individual (Puggalaññutā): Selecting personnel through digital systems, creating motivation with technology and transparent evaluation results.

Keywords: Personnel Management, The Digital Age, The 7 Sappurisdhamma, Nawapat School Group

บทนำ

การพัฒนาผู้บริหารตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของโรงเรียน อยู่ในภารกิจงานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มาตรา 8 วรรค 2 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่สุดของการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษาในกระบวนการจึงได้กำหนดกำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดบำรุงรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการการจะทำเช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหารสูงสุด (วิโรจน์ สารัตนะ, 2548) เมื่อโลกก้าวสู่ยุคดิจิทัล (Digital Age) มากขึ้นเรื่อยๆ ประเด็นหนึ่งที่โดดเด่นขึ้นตามก็คือเรื่องของการปฏิวัติทางอาชีพ (Career Disruption) นั่นเอง แล้วอย่างที่เราู้กันดีแล้วว่าหนึ่งในฝ่ายที่ต้องปรับตัวมากที่สุดหรือเปลี่ยนโฉมหน้าแผนกตลอดจนปรับกลยุทธ์แบบพลิกหน้ามือเป็นหลังมือใหม่หมดก็คือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) นั่นเอง แต่หากมองกันจริงๆ แล้วแทบทุกอย่างกลับกลายเป็นข้อดีของการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ทั้งต่อการทำงานของฝ่าย HR เอง ไปจนถึงตัวพนักงานในองค์กร ตลอดจนตัวองค์กรเองที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลนั้นทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) การปฏิวัติทางอาชีพ (Career Disruption) นั้นทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) ปรับเปลี่ยนหลากหลายอย่าง ตั้งแต่โครงสร้างตำแหน่งในแผนก กระบวนการทำงานในเชิงรุก สวัสดิการสร้างสรรค์ การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้บริหารสายงานบุคคล ตลอดจนการสร้างกลยุทธ์ตั้งแต่ภายในองค์กรไปจนถึงการสรรหาคนภายนอกที่มีฝีมือเข้าร่วมงานทำให้บทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้เปลี่ยนแปลงไปมากที่สุด (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2555)

การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลผู้บริหารต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับยุคสมัย มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยสร้างสรรค์สวัสดิการใหม่ๆ สรรหาองค์ความรู้มาพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพิ่มมูลค่าทางด้านดิจิทัลตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี คัดสรรเทคโนโลยีและแอปพลิเคชันที่มาช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คัดสรรอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สร้างสรรค์วิธีการสรรหาบุคลากรใหม่ๆ ประชาสัมพันธ์และสร้างแบรนด์องค์กรในรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พระมหาปริญญา เตชปัญโญ (ปราบชมพู่), 2564)

ในสมัยพุทธกาลนอกจากพระสัมมาสัมพุทธเจ้าแล้ว ยังมีพระเถระหลายรูปที่มีภาวะความเป็นผู้นำ มีคุณสมบัติที่ดีงาม มีสติปัญญา มีความรู้ความสามารถ ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและมีการปฏิบัติตนให้มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส น่าสนทนา และฟังการแนะนำ การตอบปัญหาข้อข้องใจ เป็นต้น โดยมีพระพุทธเจ้าเป็นผู้นำ หลักความเป็นผู้นำนั้น มีฐานะอีกอย่างหนึ่ง เรียกว่า "เป็นนาถะ" คือ เป็นที่พึ่ง เหมือนอย่างพระพุทธเจ้า ทรงเป็น ผู้บำเพ็ญประโยชน์แก่ชาวโลก จึงเป็น "โลกนาถะ" แปลว่า เป็นที่พึ่งของชาวโลก ท่านเป็นผู้นำเมื่อนำได้ดี ก็จะเป็นที่พึ่งของคนอื่น เป็นที่พึ่งของหมู่ชน จนกระทั่งเป็นที่พึ่งของมวลชนชาติต่อไป นอกจากนั้นพระพุทธเจ้ายังได้แสดงคุณธรรมของบุคคล ผู้เป็นใหญ่ หรือผู้เป็นผู้นำไว้หลายประการ ซึ่งเป็นลักษณะภายในหรือคุณธรรมของผู้ปกครองสำหรับการประพฤติปฏิบัติของผู้ใหญ่หรือผู้นำ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2535) ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2545) ได้กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้นำในความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ไปด้วยกันนั้น คือคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำ บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีธรรมะหรือคุณสมบัติในตัวของผู้ผู้นำมี 7 ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล

กลุ่มโรงเรียนนวมินทราชินูทิศวิจิตรวิทยา จังหวัดระยอง มีผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้นำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารซึ่งทำให้การบริหารสถานศึกษาได้ตอบสนองพันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา เพียงแต่การบริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาชั้นนั้น ผู้บริหารในสถานศึกษาบางโรงเรียนอาจยังปฏิบัติตามลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ และยังมีข้อบกพร่องตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนนวมินทราชินูทิศวิจิตรวิทยา จังหวัดระยอง คือ รู้หลักหรือรู้จักเหตุ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใคร รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี รู้กาล คือ รู้จักเวลา รู้ชุมชน คือ รู้สังคม รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบุคคล ที่เป็นผู้นำ ให้มีความเป็นเลิศทั้งทางความรู้ในด้านต่างๆ ตามหลักการครองตน ครองคน และครองงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนนวมินทราชินูทิศวิจิตรวิทยา จังหวัดระยอง เพื่อสามารถนำความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้อย่างถูกต้องและดีงาม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนวมินทราชินูทิศวิจิตรวิทยา

2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนนวัตน์ จังหวัดระยอง

3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนนวัตน์ จังหวัดระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนวัตน์ จังหวัดระยอง มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร

วิธีดำเนินการวิจัย : ศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนวัตน์ จังหวัดระยอง

แหล่งข้อมูล : หนังสือ, ตำรา, บทความ, วารสาร, งานวิจัย, เว็บไซต์

เครื่องมือ : แบบศึกษาเอกสาร (Document Study)

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. แบบสอบถาม

วิธีดำเนินการวิจัย : ศึกษาจากการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนวัตน์ จังหวัดระยอง

แหล่งข้อมูล : ครูกลุ่มโรงเรียนนวัตน์ จังหวัดระยอง จำนวน 92 คน

เครื่องมือ : แบบสอบถาม (Questionnaire)

การวิเคราะห์ข้อมูล : ค่าความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 2 ศึกษาวิธีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนนวัตน์ จังหวัดระยอง มี 1 ขั้นตอน ดังนี้

1. สัมภาษณ์

วิธีดำเนินการวิจัย : ศึกษาวิธีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนนวัตน์ จังหวัดระยอง

แหล่งข้อมูล : ผู้บริหาร และครู จำนวน 11 คน โดยเลือกแบบใช้วิธีการสุ่มแบบสโนว์บอล (Snow ball)

เครื่องมือ : แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนนวัตน์ จังหวัดระยอง

ปรับปรุงแก้ไขและเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนนวัตน์ จังหวัดระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย: ปรับปรุงแก้ไขและเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนนวมพัฒน์ จังหวัดระยอง

แหล่งข้อมูล : อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, ผู้วิจัย

เครื่องมือ : ศึกษาเอกสาร (Document Study)

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนวมพัฒน์ จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนวมพัฒน์ จังหวัดระยอง วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นและดัชนี $PNI_{modified}$ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนี $PNI_{modified}$ ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนวมพัฒน์ จังหวัดระยอง โดยภาพรวม

ที่	การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนนวมพัฒน์ จังหวัด ระยอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
		μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	2.60	0.51	ปานกลาง	4.28	0.60	มาก	0.646	1
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.69	0.46	ปานกลาง	3.93	0.44	มาก	0.460	3
3	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	2.55	0.52	ปานกลาง	4.04	0.36	มาก	0.584	2
4	วินัยและการรักษาวินัย	2.63	0.42	ปานกลาง	3.79	0.34	มาก	0.441	5
5	การออกจากราชการ	2.65	0.32	ปานกลาง	3.86	0.35	มาก	0.456	4
	ภาพรวม	2.62	0.30	ปานกลาง	3.98	0.25	มาก	0.519	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนวมพัฒน์ จังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 รองลงมาคือ ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนวมพัฒน์ จังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านแบบอย่างการเป็นผู้นำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดการระบบการทำงาน

เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็น โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ในครั้งนี้ คือ 0.519 พบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (ค่าดัชนี $PNI_{modified} = 0.646$) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2. วิธีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนนวพัฒน์ จังหวัดระยอง เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย การกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังในสถานศึกษา ควรพิจารณาปัจจัยหลายด้านเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา การกำหนดเกณฑ์ดังกล่าวสามารถอ้างอิงแนวทางตามเกณฑ์การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในยุคใหม่

2.1 การกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังในสถานศึกษา ควรพิจารณาปัจจัยหลายด้านเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา การกำหนดเกณฑ์ดังกล่าวสามารถอ้างอิงแนวทางตามเกณฑ์การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มุมมองที่ครอบคลุม คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กร การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนดังกล่าว จะช่วยให้การจัดสรรบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม ยุติธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งองค์กรและบุคลากร

2.2 สถานศึกษามีการจัดประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับอัตรากำลัง สถานศึกษามีการจัดประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับอัตรากำลัง สอดคล้องกับหลัก อัตตัญญา (รู้จักตน) ประเมินบุคลากรที่มีอยู่ ประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อนำมาพิจารณาในการจัดสรรงานและพัฒนาบุคลากร การจัดสรรอัตรากำลังให้สถานศึกษาโดยยึดหลัก สัปปุริสธรรม 7 จะช่วยให้กระบวนการดำเนินงานมีความเป็นธรรม โปร่งใส และตอบสนองความต้องการได้อย่างเหมาะสม โดย สัปปุริสธรรม 7 หมายถึงคุณธรรมของคนดีที่ควรยึดถือในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดสรรอัตรากำลังในสถานศึกษาได้ คือ สถานศึกษาต้องมีการตั้งเกณฑ์อัตรากำลังตามความต้องการของสถานศึกษาตามเกณฑ์การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังในสถานศึกษา

2.3 สถานศึกษาได้รับจัดสรรอัตรากำลังที่เพียงพอและตรงกับความต้องการของสถานศึกษา การจัดสรรอัตรากำลังให้สถานศึกษาตามหลัก สัปปุริสธรรม (คุณธรรม 7 ประการของคนดี) สามารถช่วยให้การจัดการอัตรากำลังมีประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งบุคลากรและผู้เรียน การจัดสรรอัตรากำลังให้สถานศึกษาตามหลัก สัปปุริสธรรม (คุณธรรม 7 ประการของคนดี) สามารถช่วยให้การจัดการอัตรากำลังมีประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งบุคลากรและผู้เรียน

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนนวมวัฒน์ จังหวัดระยอง ออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของโรงเรียนในกลุ่มและเทคโนโลยีที่นำมาประยุกต์ใช้ โดยยึดหลัก สัปปุริสธรรม 7 เน้นการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับคุณธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในยุคใหม่และตอบสนองความต้องการของโรงเรียน ชุมชน และบุคลากรอย่างเหมาะสม ผลการเสนอแนวทางสามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ธัมมัญญา (ความรู้ในหลักการและเหตุผล) การใช้ระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ ใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศ (HRIS) ในการวิเคราะห์และวางแผนการบริหารงานบุคคล เช่น อัตรากำลังทักษะที่จำเป็น และการพัฒนาบุคลากร กำหนดนโยบายที่ชัดเจนนโยบายด้านการบริหารบุคคลมาเชื่อมโยงกับเป้าหมายการศึกษาของกลุ่มโรงเรียน โดยใช้หลักเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้องสนับสนุน

3.2 อัตถัญญา (ความรู้ในเป้าหมาย) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลกำหนดเป้าหมายของบุคลากร เช่น การยกระดับทักษะด้านเทคโนโลยี การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือให้ครูและบุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอนและการบริหาร

3.2 อัตตัญญา (ความรู้ในตนเอง) การประเมินตนเองและบุคลากรด้วยเทคโนโลยีใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น แพลตฟอร์มสำหรับการประเมินสมรรถนะออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรได้ประเมินตนเองและผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างแม่นยำ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจัดอบรมออนไลน์หรือให้เข้าร่วมแพลตฟอร์มเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเสริมทักษะที่เกี่ยวข้องกับยุคดิจิทัล

3.4 มัตตัญญา (ความรู้ในความพอดี) จัดสรรทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมใช้ข้อมูลจากระบบจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดสรรอัตรากำลังให้ตรงกับความต้องการของแต่ละโรงเรียนในกลุ่มรักษาสสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อช่วยลดภาระงานของบุคลากร เช่น การใช้ระบบเอกสารออนไลน์หรือการประชุมผ่านวิดีโอ

3.5 กาลัญญา (ความรู้ในกาลเวลา) วางแผนการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวกำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการเรียนรู้ของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียน ใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน นำระบบดิจิทัล เช่น ปฏิทินออนไลน์หรือซอฟต์แวร์จัดการโครงการ มาช่วยให้การบริหารงานมีความรวดเร็วและตรงต่อเวลา

3.6 ปริสัญญา (ความรู้ในชุมชน) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมผ่านเทคโนโลยีใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น การสำรวจความคิดเห็นออนไลน์ เพื่อรับฟังความต้องการของครู นักเรียน และชุมชนพัฒนาเครือข่ายบุคลากรในกลุ่มโรงเรียน ใช้เครื่องมือสื่อสารออนไลน์เพื่อเชื่อมโยงการทำงานระหว่างโรงเรียนในกลุ่มนวมวัฒน์

3.7 บุคคลัญญา (ความรู้ในบุคคล) คัดเลือกบุคลากรผ่านระบบดิจิทัล ใช้แพลตฟอร์มสำหรับการรับสมัครและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม เช่น ระบบจัดการการสรรหาออนไลน์ สร้างแรงจูงใจด้วยเทคโนโลยี ใช้ระบบการประเมินผลที่โปร่งใส เช่น การติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อสร้างความยุติธรรมและแรงจูงใจในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนวัตน์ จังหวัดระยอง พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนวัตน์ จังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับสภาพปัจจุบัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนวัตน์ จังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านแบบอย่างการเป็นผู้นำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดการระบบการทำงาน ส่วนผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล มีค่าดัชนี PNImodified คือ 0.519 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการวางแผนและจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรในยุคดิจิทัล ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในยุคดิจิทัล ความต้องการในด้านนี้อาจสะท้อนถึงความท้าทายที่องค์กรกำลังเผชิญ เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร และความต้องการในการปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร สอดคล้องกับการวิจัยของสมบัติ บุตรแสนคม (2565) ที่พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ และสอดคล้องกับการวิจัยของพระมหาชินทร์ ชุตินฺธะ (อรรถบุตร) (2565) ที่พบว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคฐานชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ

2. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนนวัตน์ จังหวัดระยอง เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์ อัตรากำลังในสถานศึกษา ควรพิจารณาปัจจัยหลายด้านเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา การกำหนดยุทธศาสตร์ดังกล่าวสามารถอ้างอิงแนวทางตามเกณฑ์การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในยุคใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ บุตรแสนคม (2565) ที่พบว่า วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคฐานชีวิตใหม่ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มีวิธีการดังนี้ 1. ศึกษารูจักเหตุ ผู้บริหารโรงเรียนรู้กระบวนการและวิธีการต่างๆ ในการสรรหาบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงานมากขึ้นในยุคฐานชีวิตใหม่ มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2. อดทนอดกลั้น รู้จักผล

ผู้บริหารโรงเรียนมีกลวิธีในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะกับงาน อัตตัญญูตา รู้จักตน ผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มัตตัญญูตา รู้จักประมาณ ผู้บริหารโรงเรียน รู้จักความพอประมาณมีวิธีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ด้านกาลัญญูตา เป็นผู้รู้จักกาล ผู้บริหารโรงเรียนต้องรู้จักกาลเวลา จัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมโดยยึดหลักความถูกต้อง ปรีสัญญูตา เป็นผู้รู้จักชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน รู้จักชุมชน มีวิธีการจัดสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ที่เหมาะกับการปฏิบัติงานรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ และบุคคลัญญูตา รู้จักบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล ความรู้ความสามารถ คุณธรรม ความเอาใจใส่ และให้บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต (2565) ที่พบว่า วิธีพัฒนาการพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี มีดังนี้ 1) สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา 2) ตั้งคณะกรรมการในการกำหนดคุณสมบัติ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประชาสัมพันธ์ในการรับสมัคร 3) มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการทำงาน และ 4) นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารจัดการให้กับบุคลากรและสอดคล้องกับการวิจัยของพระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน) (2555) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหา การกำหนดหน้าที่การประเมินงาน รวมถึง ควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทั้งนี้ต้องกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน

3. ผลการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนนวพัฒน์ จังหวัดระยอง ประกอบด้วย (1) ความรู้ในหลักการและเหตุผล (อัมมัญญูตา) ใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศ (HRIS) เพื่อวิเคราะห์และวางแผนการบริหารงานบุคคล กำหนดนโยบายโดยใช้ข้อมูลและเหตุผลสนับสนุน (2) ความรู้ในเป้าหมาย (อัตตัญญูตา) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล เช่น การยกระดับทักษะเทคโนโลยี พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้พร้อมใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (3) ความรู้ในตนเอง (อัตตัญญูตา) ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการประเมินตนเองและบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ (4) ความรู้ในความพอดี (มัตตัญญูตา) จัดสรรทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมโดยใช้ข้อมูลจากระบบ HRIS รักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยใช้เครื่องมือดิจิทัล (5) ความรู้ในกาลเวลา (กาลัญญูตา) วางแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวด้านทักษะดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและตรงต่อเวลา (6) ความรู้ในชุมชน (ปรีสัญญูตา) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อรับฟังความคิดเห็น พัฒนาเครือข่ายบุคลากรโดยใช้เครื่องมือสื่อสารออนไลน์ และ (7) ความรู้ในบุคคล (บุคคลัญญูตา) คัดเลือกบุคลากรผ่านระบบดิจิทัล สร้างแรงจูงใจด้วยเทคโนโลยีและการประเมินผลที่โปร่งใส สอดคล้องกับการวิจัยของนิรมล ดาบเงิน (2565) ที่พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วยการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การสรรหาบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การจรรีกรักษาบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร บูรณาการกับหลักสัปปุริสธรรม

7 และสอดคล้องกับการวิจัยของกาญจน์เกล้า ภูประกัน (2565) ที่พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 คือ 1) ผู้บริหารควรมีการบริหารงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ 2) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย 3) ผู้บริหารควรมีความยินดีในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรอยู่ตลอดเวลา 4) สถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นธรรม 5) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยบุคลากรมีการประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายชุมชน 6) ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานด้านการบริหารงานบุคลากรอย่างทั่วถึง และ 7) สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาต่อ/การอบรม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนนวพัฒน์ จังหวัดระยอง เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และสัปปุริสธรรม 7 สอบถาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูกลุ่มโรงเรียนนวพัฒน์ จังหวัดระยอง 92 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้องค์ความรู้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย มีอธิบายดังนี้

แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนนวัตน์
จังหวัดระยอง ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ที่ช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรมีบุคลากรเพียงพอ มีคุณภาพ และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อ
สนับสนุนเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร การวิเคราะห์ความต้องการบุคลากร (Workforce Demand
Analysis) พิจารณาถึงความต้องการด้านจำนวนบุคลากรและทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานประเมินผล
กระทบจากแผนกลยุทธ์ เช่น การขยายงานหรือการปรับปรุงกระบวนการ การกำหนดตำแหน่ง (Job Design
and Position Allocation) กำหนดลักษณะของตำแหน่งงาน (Job Description) เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ
และคุณสมบัติที่ต้องการ จัดโครงสร้างงานในองค์กรเพื่อรองรับเป้าหมายและลดความซ้ำซ้อนของงาน

2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาขีดความสามารถ
ของหน่วยงานราชการและบุคลากร เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายและ
นโยบายของกลุ่มโรงเรียนนวัตน์ จังหวัดระยอง โดยการฝึกอบรมและพัฒนา จัดหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้และ
ทักษะ เช่น การบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยี และการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การสร้างแรงจูงใจ จัดทำ
ระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดสรรทรัพยากร สนับสนุน
อุปกรณ์ เครื่องมือ และทรัพยากรที่จำเป็น

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในระบบบริหารงานบุคคลที่มุ่งคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ
เหมาะสมกับตำแหน่ง และสอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มโรงเรียนนวัตน์ จังหวัดระยอง วิเคราะห์ความ
ต้องการบุคลากร กำหนดจำนวน อัตรากำลัง และคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง กำหนดแผนการ
สรรหา เช่น ช่องทางการสรรหา ระยะเวลา และกลยุทธ์ในการเข้าถึงผู้สมัครที่มีศักยภาพ การประกาศรับสมัคร
ใช้สื่อหลากหลาย เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน โซเชียลมีเดีย หรือการประชาสัมพันธ์ในชุมชน กระบวนการสรร
หา (Recruitment Process) การรับสมัคร เปิดรับเอกสารใบสมัครและคุณสมบัติที่ผู้สมัครต้องส่ง การคัดกรอง
เบื้องต้น ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น เช่น คุณวุฒิ ประสบการณ์ และเอกสารประกอบ การทดสอบหรือ
สัมภาษณ์ ใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ หรือการประเมินเชิงปฏิบัติ การบรรจุ
และแต่งตั้ง (Appointment and Placement) การจัดลำดับความเหมาะสม พิจารณาผู้ผ่านการคัดเลือกจาก
ผลการประเมินหรือการทดสอบ การออกคำสั่งแต่งตั้ง ออกคำสั่งหรือเอกสารที่มีผลทางกฎหมายสำหรับการ
บรรจุเข้าดำรงตำแหน่ง การจัดปฐมนิเทศ แนะนำผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน
วัฒนธรรมองค์กร และบทบาทหน้าที่ของตำแหน่ง

4. การออกจากราชการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสิ้นสุดสถานภาพการเป็นข้าราชการ
ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ เช่น การเกษียณอายุราชการ การลาออก การให้ออกจากตำแหน่ง หรือการ
ลงโทษทางวินัย กระบวนการนี้มีขั้นตอนและรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่
เกี่ยวข้อง การดำเนินการตามระเบียบ ตรวจสอบเงื่อนไขและเหตุผลการออกจากราชการ ดำเนินการตาม
ระเบียบ เช่น การส่งหนังสือคำสั่ง การแจ้งเตือน หรือการออกเอกสารรับรองการจัดการสิทธิประโยชน์คำนวณ
และจัดสรรสิทธิประโยชน์ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ หรือค่าชดเชย การส่งมอบงาน ดำเนินการส่งมอบงาน
และทรัพย์สินของราชการคืนให้กับหน่วยงาน การแจ้งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมบัญชีกลาง เพื่อ
ดำเนินการเรื่องบำเหน็จบำนาญ หรือหน่วยงานประกันสังคม

5. วินัยและการรักษาวินัย ในบริบทของราชการ หมายถึงกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่กำหนดขึ้น เพื่อควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการให้ดำเนินการตามหลักการและค่านิยมที่เหมาะสม รวมถึงการดำเนินการเมื่อเกิดการฝ่าฝืนวินัย สร้างกลไกป้องกันการทุจริต ใช้ระบบตรวจสอบภายในและระบบการแจ้งเบาะแส การให้รางวัลสำหรับความซื่อสัตย์ จัดโครงการจิตซบุดบุคคลตัวอย่างในด้านวินัยและจริยธรรม การให้คำปรึกษาให้คำแนะนำสำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีความเสี่ยงต่อการฝ่าฝืนวินัยการฝึกอบรมผู้นำด้านวินัย เพื่อเผยแพร่วัฒนธรรมการปฏิบัติตามกฎหมาย การสร้างเครือข่ายองค์กรโปร่งใส เช่น หน่วยงานที่ได้รางวัลด้านความซื่อสัตย์และธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้รู้สึกปลอดภัย อบอุ่น และเป็นมิตร เรียนรู้จากประสบการณ์จริงจากสภาพแวดล้อม เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีทำให้ผู้เรียนรู้สึกผ่อนคลาย สบายใจกาย จะช่วยให้การเรียนรู้ดีขึ้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบบูรณาการร่วมกับสภาพแวดล้อมใกล้ตัว

1.2 จากผลการวิจัยด้านตัวผู้สอน ควรเพิ่มให้ผู้สอนมีทักษะการสื่อสารที่ดีทั้งการพูด การเขียน และการฟัง ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะการติดตามผลและให้คำปรึกษาแนะนำผู้เรียนอย่างใกล้ชิด จัดการชั้นเรียน ดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง ประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย น่าสนใจ และมีคุณธรรม

1.3 บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนนวัตพัฒน์มีทักษะดิจิทัลและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ระบบการบริหารงานบุคคลมีความโปร่งใสและยืดหยุ่น การทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนในกลุ่มมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชนโรงเรียนในกลุ่มนวัตพัฒน์ก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสามารถเป็นต้นแบบในยุคดิจิทัล การนำหลัก สปฐิธรรม 7 มาใช้กับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ช่วยสร้างความสมดุลระหว่างเทคโนโลยี คุณธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนนวัตพัฒน์ จังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับสภาพปัจจุบัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัย และการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอการปฏิบัติดังนี้

2.1 ควรศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับงาน ของครูกลุ่มโรงเรียนนวัตพัฒน์ จังหวัดระยอง

2.2 ควรศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่รับผิดชอบของครูกลุ่มโรงเรียนนวัตพัฒน์ จังหวัดระยอง

2.3 ควรวิจัยเรื่อง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามสายวิชาชีพของครูกลุ่มโรงเรียนนวัตพัฒน์ จังหวัดระยอง

2.4 ควรศึกษาเรื่อง วินัยและการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานของกลุ่มโรงเรียนนวัตพัฒน จังหวัดระยอง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา
- กาญจน์เกล้า ฤประกัน. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรันันท์. (2555). การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็นยูเคชั่น.
- นิรมล ดาบเงิน. (2565). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน). (2555). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2545). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2535). ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- พระมหาชินทร์ ชุตินฺธะ (อรรคบุตร). (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาปริญญา เทวปญฺญ (ปราบชมพู). (2564). การบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล. วารสารการสอนสังคม, 3(2), 185.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต. (2565). การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมบัติ บุตรแสนคม. (2565). การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- Cronbach, Lee J. (1971). Essentials of psychological testing. 4 th ed. New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale in Reading in Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.