

**แนวทางการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลตามหลักธรรมาธรรม 4 โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี**
**GUIDELINES FOR DEVELOPING PERSONNEL IN THE DIGITAL ERA ACCORDING TO
GHARAVASA-DHAMMA 4 (FOUR VIRTUES FOR LAYPEOPLE) IN SCHOOLS UNDER
THE PATHUM BENJA EDUCATIONAL NETWORK, PATHUM THANI SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE**

¹พชร อินทร์อักษร Patchara Inaksorn ²พระครูกิตติญาณวิสิฐ PhrakhruKittiyawisit

³พระครูภาวนาวุฒิบัณฑิต PhrakhruPhawanawutthibandhit

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: patchara091239@gmail.com

Article Received: April 29, 2026. Revised: June 29, 2026. Accepted: June 30, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัล 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลตามหลักธรรมาธรรม 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลตามหลักธรรมาธรรม 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 152 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัล อันดับที่ 1 คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อันดับที่ 2 สมรรถนะ ทักษะ การใช้เทคโนโลยี อันดับที่ 3 การเสริมสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากรเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี อันดับที่ 4 ความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) วิธีการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลตามหลักธรรมาธรรม 4 ประกอบด้วย (1) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี เน้นการใช้สื่อออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างโปร่งใส (2) ด้านสมรรถนะและทักษะการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการประเมินผลอย่างตรงไปตรงมา (3) ด้านการเสริมสร้างเจตคติที่ดี มุ่งเน้นการสร้างทัศนคติเชิงบวกและการปรับตัวรับเทคโนโลยี และ (4) ด้านความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักประเมินศักยภาพตนเองและมีวินัยในการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และ 3) แนวทางการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลตามหลักธรรมาธรรม 4 ของโรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา ประกอบด้วย (1) สัจจะ นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความโปร่งใส ถูกต้อง และตรวจสอบได้ (2) ทมะ พัฒนาทักษะดิจิทัลด้วยการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการมีวินัย (3) ขันติ มีเจตคติเชิงบวกและอดทนต่ออุปสรรคในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และ (4) จาคะ เสียสละความรู้และเวลาเพื่อเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน อันนำไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้และการแบ่งปันที่ยั่งยืนในองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร, ยุคดิจิทัล, ธรรมาธรรม 4

Abstract

This research article aims to (1) study the needs for developing personnel in the digital era, (2) study methods for developing digital-era personnel according to the Gharavasa-Dhamma 4 (Four Virtues for Laypeople), and (3) propose guidelines for developing digital-era personnel according to the Gharavasa-Dhamma 4. The research employed a mixed-methods approach using questionnaires administered to a sample of 152 respondents. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including percentages, means, standard deviations, and a needs assessment index. Qualitative data were collected through interviews with 7 key informants and analyzed using content analysis.

The findings revealed that (1) the top four needs for developing digital-era personnel were knowledge exchange through digital platforms, technological competence and skills, positive attitudes toward technology use, and understanding of digital technology. (2) The methods for developing digital-era personnel according to Gharavasa-Dhamma 4 consisted of (1) knowledge exchange through digital technology for transparent communication, (2) development of technological competence and skills, (3) cultivation of positive attitudes toward technology, and (4) promotion of self-directed learning and continuous digital literacy development. (3) the guidelines for developing digital-era personnel according to the Gharavasa-Dhamma 4 in Pathum Benja School District, consisting of (1) truthfulness, using technology for transparency, accuracy, and accountability; (2) self-discipline, developing digital skills through continuous practice along with discipline; (3) patience, maintaining a positive attitude and perseverance when facing technological challenges; and (4) generosity, sharing knowledge and time to support colleagues, leading to a sustainable learning and sharing culture in the organization.

Keywords: Personnel Development, Digital Era, Gharavasa-Dhamma 4 (Four Virtues for Laypeople)

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันมีความผันผวนความไม่แน่นอน ความซับซ้อนและความคลุมเครืออย่างมาก จนยากที่จะพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ชัดเจนได้ไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมืองที่เรียกกันว่าโลกยุคพลิกผัน จึงเป็นความท้าทายของการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของแต่ละประเทศว่าจะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ได้อย่างไร ให้สามารถรับมือกับความพลิกผันของโลกในยุคปัจจุบันและอนาคตได้ การจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ได้อย่างเพียงพอ เนื่องจากโลกของการทำงานในอนาคตก็เปลี่ยนแปลงไปแล้ว ดังนั้นการจัดการศึกษาควรเป็นการบ่มเพาะทักษะสมรรถนะหรือผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่สำคัญในโลกยุคพลิกผัน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565)

ผู้บริหารครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นทรัพยากรของประเทศที่สำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนในการมีบทบาทที่จะพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติ โดยครูเป็นทั้งผู้ให้ที่ทำหน้าที่ในการให้ ความรัก ให้โอกาส ให้ความรู้อบรมสั่งสอน รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ ศิษย์เป็นคนดี คนเก่ง ถึงแม้ว่า ปัจจุบันในสภาพสังคมจะเข้าสู่ยุคสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยบริบทต่างๆ มากมาย ครูยังคงเป็นสัญลักษณ์ปูชนียบุคคลที่สำคัญในการเป็นผู้ให้ความรู้ประสิทธิ์ประสาท สรรพมวลวิชาให้แก่ศิษย์เสมอมา จากความสำคัญนี้ ขอกล่าวถึงครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาซึ่งอาจจะแบ่งตามประเภทงานต่างๆ ซึ่งได้แก่ กลุ่มครูที่ทำหน้าที่ในด้านการบริหารงานกลุ่มครูที่ทำหน้าที่ในด้านธุรการ กลุ่มครูที่ทำหน้าที่ในด้านกิจการนักเรียน กลุ่มครูที่ทำหน้าที่ในด้านวิชาการ เป็นต้น (ไพฑูริย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมีแสน, 2561) สอดคล้องกับที่กล่าวว่า ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมและประเทศชาติเพราะงานของครูคืองานสร้างคุณภาพความเป็นมนุษย์ให้กับ ศิษย์โดยเฉพาะสิทธิ์ที่ยังเป็นเยาวชนให้เจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีความ สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจความรู้ ความสามารถความคิดและคุณธรรมความดีงามมีความรักตนเองรัก ผู้อื่นมีความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลให้สังคมและประเทศชาติมีความสงบสุขพร้อม กับมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน การศึกษาดังกล่าวมีความ ยากลำบากต้องอาศัยทั้งพลังกาย พลังใจ ความรู้ ความสามารถ จึงพบว่ามีครูไม่มากนักที่ทำหน้าที่ของครูได้ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งนี้ก็เนื่องมาจาก หลายปัจจัย เช่นการขาดจิตสำนึกของความเป็นครูที่ดี มีปัญหาชีวิต ส่วนตัวหรือขาดแนวทางที่จะปฏิบัติตนให้สามารถบรรลุพันธกิจของการเป็นครูที่ดีได้ ซึ่งประการเหล่านี้ สามารถแก้ไขด้วยการศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติมผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในโรงเรียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จให้จงได้ฉะนั้น การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง (อัครา เอิบสุขสิริ, 2562)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนาเจตคติผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางบวกต่องานที่ตนปฏิบัติอัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรทางการศึกษาในทศวรรษหน้า เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital) นั้นกลายเป็นกลยุทธ์สำคัญของการพัฒนาองค์กร และเป็นโจทย์สำคัญสำหรับนักบริหารว่าทำอย่างไรจึงจะสามารถดึงเอาสมรรถนะและความสามารถของ บุคลากรที่มีอยู่ในตัวตนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ เพื่อการปฏิบัติงานที่ตรงกับเป้าหมายองค์กร (ชวนคิด มะเสนา, 2564)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในปัจจุบัน ได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนในหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครูข้อมูลสารสนเทศในโรงเรียนและการวางระบบงานต่างๆ ของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งหลายโรงเรียนเป็นสังคมที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าทำให้ สะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆ ที่มีในสังคมทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา แต่บุคลากรในโรงเรียนบางท่านยังมีความรู้และการใช้เทคโนโลยีไม่ เท่าทันสังคมเท่าที่ควร ฉะนั้นบุคลากรทุกคนจะต้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ในโรงเรียน ทำให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและมั่นคง จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว บุคลากรจึงต้องมีการปรับตัว ในการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา บุคลากรให้เรียนรู้เท่าทันดิจิทัล ดังนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และผู้บริหารและครูจำเป็นต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ในด้านความฉลาดรู้ทางดิจิทัล และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้

อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น

ในการนำหลักธรรมคำสอนทางศาสนาไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องมีการบูรณาการจริยธรรมคุณธรรมมาใช้ในชีวิตจริงหรือเอามาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิต การทำงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้การดำเนินชีวิตเป็นไปด้วยดี ถ้าไม่นำหลักธรรมมาใช้ก็อาจทำให้การดำเนินชีวิตผิดพลาดเสื่อมเสียและมีความทุกข์ร้อน แทนที่จะเป็นทางแห่งความสุขความเจริญ เนื่องจากหลักธรรมกับชีวิตมีคุณลักษณะสำคัญ คือเป็นความดี ความจริง ความถูกต้องที่ให้พลังในการทำงานและการดำเนินชีวิต พระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสสอนว่า ชีวิตผู้ครองเรือนประกอบด้วยศรัทธามีธรรม 4 ประการนี้ คือ สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ (ส.ส. (ไทย) 1/643/296-299)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลตามหลักฆราวาสธรรม 4 โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยการประยุกต์นำหลักฆราวาสธรรม 4 คือสัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ อันเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องมือให้ถึงซึ่งความสำเร็จมาเป็นเครื่องมือให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัล โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลตามหลักฆราวาสธรรม 4 โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลตามหลักฆราวาสธรรม 4 โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 245 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) จำนวน 152 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เชี่ยวชาญหลักธรรมศาสนา จำนวน 7 รูป/คน ด้วยการเลือกเจาะจงคุณสมบัติ
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัล จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัล 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของ

เนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมายจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.994 ขึ้นไป 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัล โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลตามหลักทฤษฎีการเรียนรู้ 4 โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น (PNI modified)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัล โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัล โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

การพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัล โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี		n = 152 คน						PNI Modified	ลำดับ
		ระดับความคิดเห็น							
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1.	ด้านความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.70	.40	มากที่สุด	4.99	.19	มากที่สุด	.0043	4
2.	ด้านสมรรถนะ ทักษะ การใช้เทคโนโลยี	4.42	.69	มาก	4.993	.007	มากที่สุด	.129	2
3.	ด้านการเสริมสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากร เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี	4.71	.46	มากที่สุด	4.979	.14	มากที่สุด	.006	3
4.	ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.12	.77	มาก	4.992	.008	มากที่สุด	.211	1
	ภาพรวม	4.00	00.9	มาก	4.98	00.12	มากที่สุด		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัล อันดับที่ 1 คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อันดับที่ 2 สมรรถนะ ทักษะ การใช้เทคโนโลยี อันดับที่ 3 การเสริมสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากรเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี อันดับที่ 4 ความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2. วิธีการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลตามหลักทฤษฎีการเรียนรู้ 4 โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2.1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี ควรตั้งอยู่บนหลักทฤษฎีการเรียนรู้ 4 และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรยุคดิจิทัล การใช้เครื่องมือออนไลน์ อย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและทันสมัยอยู่เสมอ การนำหลัก ทฤษฎีมาใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ด้านสมรรถนะทักษะ การใช้เทคโนโลยี ทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็น อย่างยิ่งในยุคปัจจุบันตามหลักทฤษฎีการเรียนรู้ 4 ทั้งในด้านการงานและการจัดการชั้นเรียน บุคลากรสามารถ พัฒนาทักษะได้ผ่านการฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่อง และการนำหลักทฤษฎีมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง จะช่วย ให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น

2.3 ด้านการเสริมสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากร เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี เจตคติเชิงบวกต่อ การใช้เทคโนโลยีโดยยึดหลักทฤษฎีการเรียนรู้ 4 เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัล การสร้างความ เชื่อมั่นต้องมาจากประสบการณ์ตรงและการได้เห็นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ ซึ่งองค์กรมีบทบาทสำคัญในการ สนับสนุนและสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์

2.4 ด้านความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล บุคลากรมีความตระหนักถึงความ จำเป็นของความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลควรยึดหลักทฤษฎีการเรียนรู้ 4 และพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง แต่ยังต้องการการสนับสนุนจากองค์กรในรูปแบบของกาฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้มีความรู้ ที่ทันสมัยและใช้งานได้จริง

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลตามหลักทฤษฎีการเรียนรู้ 4 โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุม เบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3.1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับครูและผู้บริหารควรยึดหลัก ทฤษฎีการเรียนรู้ 4 ในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างชุมชนการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เช่นการ สร้างกลุ่มออนไลน์เพื่อแบ่งปันสื่อการสอน การตั้งกระทู้ถาม-ตอบเกี่ยวกับปัญหาทางเทคนิค หรือการจัดอบรม สัมมนาออนไลน์ภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์

3.2 ด้านสมรรถนะ ทักษะการใช้เทคโนโลยี สำหรับครูทักษะที่จำเป็นคือความสามารถในการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีโดยยึดหลักทฤษฎีการเรียนรู้ 4 เพื่อออกแบบและจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เพื่อให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังรวมถึงทักษะในการสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้ ดิจิทัลด้วยตนเอง การใช้เครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้แบบออนไลน์และที่สำคัญคือ ทักษะการแก้ไขปัญหา เบื้องต้น เมื่อเกิดข้อผิดพลาดทางเทคนิคสำหรับผู้บริหาร ทักษะที่สำคัญคือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ บริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่นการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร,

การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสื่อสารและประสานงานกับบุคลากรและผู้ปกครอง รวมถึงการมีทักษะในการส่งเสริมและให้คำแนะนำด้านเทคโนโลยีแก่ครูในโรงเรียน

3.3 ด้านการเสริมสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากร เกี่ยวกับการใช้ สำหรับครู การมีเจตคติที่ดีควรตั้งอยู่บนหลักทฤษฎี 4 คือการมองว่าเทคโนโลยีเป็น เครื่องมือที่ช่วยให้ทำงานง่ายขึ้นและช่วยให้การเรียนการสอนดีขึ้นไม่ใช่ภาระหรืออุปสรรค การมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และไม่กลัวความผิดพลาดในการใช้งานเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งและสำหรับผู้บริหาร สำคัญคือการเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจและทัศนคติเชิงบวก ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่าตนเองพร้อมที่จะเรียนรู้ไปพร้อมกับบุคลากร และควรสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูกล้าที่จะทดลองและเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกตำหนิหากเกิดความผิดพลาด

3.4 ด้านความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับครูความรู้ความเข้าใจที่สำคัญคือการรู้ว่ามีเครื่องมืออะไรบ้างที่ช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยนำหลักทฤษฎี 4 มาปรับใช้สามารถเข้าถึงนักเรียนได้มากขึ้น เช่น การสร้างบทเรียนออนไลน์, การใช้แอปพลิเคชันเพื่อทำแบบทดสอบแบบโต้ตอบ หรือการนำวิดีโอมาประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสม สำหรับผู้บริหาร ความรู้ความเข้าใจควรครอบคลุมไปถึงนโยบายและแนวโน้มของเทคโนโลยีที่กำลังจะเข้ามาในอนาคต เช่นการประเมินผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีต่อ, การวางแผนโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของโรงเรียนและการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเครื่องมือและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลโรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อันดับที่ 1 คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อันดับที่ 2 สมรรถนะ ทักษะ การใช้เทคโนโลยี อันดับที่ 3 การเสริมสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากรเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี อันดับที่ 4 ความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นของโรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สะท้อนมุมมองที่ชัดเจนที่สุดคือบุคลากรไม่ได้ต้องการเพียงแค่การนั่งฟังบรรยายทฤษฎี แต่ต้องการพื้นที่ทักษะ และแรงจูงใจในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้จริง การที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขึ้นมาเป็นความต้องการอันดับ 1 ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรต้องการเครือข่ายและชุมชนในการทำงาน ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาอาจจะเผชิญปัญหาในการแก้ปัญหาหน้างานเพียงลำพังจึงต้องการแพลตฟอร์มหรือวิธีการที่จะช่วยให้สามารถแชร์สื่อการสอน แชร์เทคนิคการแก้ปัญหา หรือแลกเปลี่ยน Best Practice ระหว่างกันได้สะดวกรวดเร็วขึ้นผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต (2565) ที่พบว่า สภาพปัญหาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวิถิพุทธระดับประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ศรีมูลผา และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล (2566) ที่พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระวิโรจน์ ถิรสุโข (พาดิ) (2565) ที่พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปอวยขวัญ เหมมา (2565) ที่พบว่า การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

คือ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อที่หลากหลาย คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาพัฒนาทักษะความรู้และทัศนคติในการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองทั้ง Online และ Onsite และโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาผลงานของตนเอง

2. ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลตามหลักทฤษฎี 4 โรงเรียนสหวิทยาเขต ปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 1) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยี เน้นการใช้สื่อออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างโปร่งใส 2) ด้านสมรรถนะและทักษะการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการประเมินผลอย่างตรงไปตรงมา 3) ด้านการเสริมสร้างเจตคติที่ดี มุ่งเน้นการสร้างทัศนคติเชิงบวกและการปรับตัวรับเทคโนโลยี และ 4) ด้านความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักประเมินศักยภาพตนเองและมีวินัยในการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา บัวดก (2564) พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษายุคดิจิทัล ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันผ่านระบบอินเทอร์เน็ตที่เรียกว่า PLC ทั้งภายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาและใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารในการการแก้ปัญหานักเรียนในด้านต่างๆ เช่น ปัญหาด้านการเรียนปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านสังคม ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัวกันของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษรา เอี่ยมสะอาด (2562) ที่พบว่า การพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรดังนี้ 1) กระบวนการปฐมนิเทศ 2) กระบวนการสอนงาน 3) กระบวนการประชุม อบรม และสัมมนา 4) กระบวนการศึกษาดูงาน 5) กระบวนการศึกษาต่อ 6) กระบวนการนิเทศภายใน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัมปนาท สุ่มมาตย์ (2564) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยาโยสมวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้แก่ 1) ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ดำเนินการและผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน 2) ควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษากับบุคลากรของโรงเรียนสระยาโยสมวิทยาเพิ่มมากขึ้น 3) ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาบุคลากร ควรมีส่วนร่วมในการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร ทุกๆครั้งที่มีการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากร 4) ผู้ปฏิบัติงานควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีและเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร 5) ควรมีการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการบุคลากรอย่างเพียงพอ 6) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการคัดเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ตรงกับรูปแบบและหน้าที่ที่รับผิดชอบของผู้รับ การฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากร 7) จัดฝึกอบรมโดยจัดหาวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาเป็นผู้ให้ความรู้ในด้าน หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และ 8) ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการตามแผนงานให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. การเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลตามหลักทฤษฎี 4 โรงเรียนสหวิทยาเขต ปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 1) สัจจะ นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความโปร่งใส ถูกต้อง และตรวจสอบได้ 2) ทมะ พัฒนาทักษะดิจิทัลด้วยการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการมีวินัย 3) ขันติ มีเจตคติเชิงบวกและอดทนต่ออุปสรรคในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และ 4) จาคะ เสียสละความรู้และเวลาเพื่อเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน อันนำไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้และการแบ่งปันที่ยั่งยืนในองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพุทธทาสภิกขุ (2537) ที่กล่าวว่า ฆราวาสธรรม 4 เป็นแนวทางที่ช่วยให้บุคลากรไม่เพียงแต่เก่งเทคโนโลยี แต่ยังเป็นผู้ที่มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวมด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของปวยขวัญ เหมมา (2565) พบว่า ชุดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพิชัยด้วยกระบวนการ Outward Mindset มีองค์ประกอบของชุดกิจกรรมดังนี้ ชื่อชุดกิจกรรม วัตถุประสงค์ของกิจกรรม ขั้นตอนการจัดกิจกรรม และการวัดและประเมินผล และฉันทะนันท์ กล่อมเกลี้ยง, ลำพอง กลมกุล และทองดี ศรีตระการ (2568) ที่พบว่า แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักฆราวาสธรรม 4 กลุ่มโรงเรียนร่มเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง เน้นความรอบคอบและการมองการณ์ไกล มีการวิเคราะห์ปริมาณงานเทียบกับความต้องการกำลังคนอย่างละเอียด วางแผนครอบคลุมทั้งความต้องการในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสม 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เน้นการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจ เปิดโอกาสให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการบุคลากร กระบวนการคัดเลือกเป็นที่ยอมรับ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย เน้นความยุติธรรมและความเป็นกลาง ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบและการให้รางวัลอย่างเหมาะสม ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ไม่มีความลำเอียง 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เน้นการสร้างขวัญและกำลังใจ ใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตื่นตัว ผลการประเมินนำไปสู่การสร้างขวัญกำลังใจในการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น 5) ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร เน้นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การอบรมช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้การวิจัย

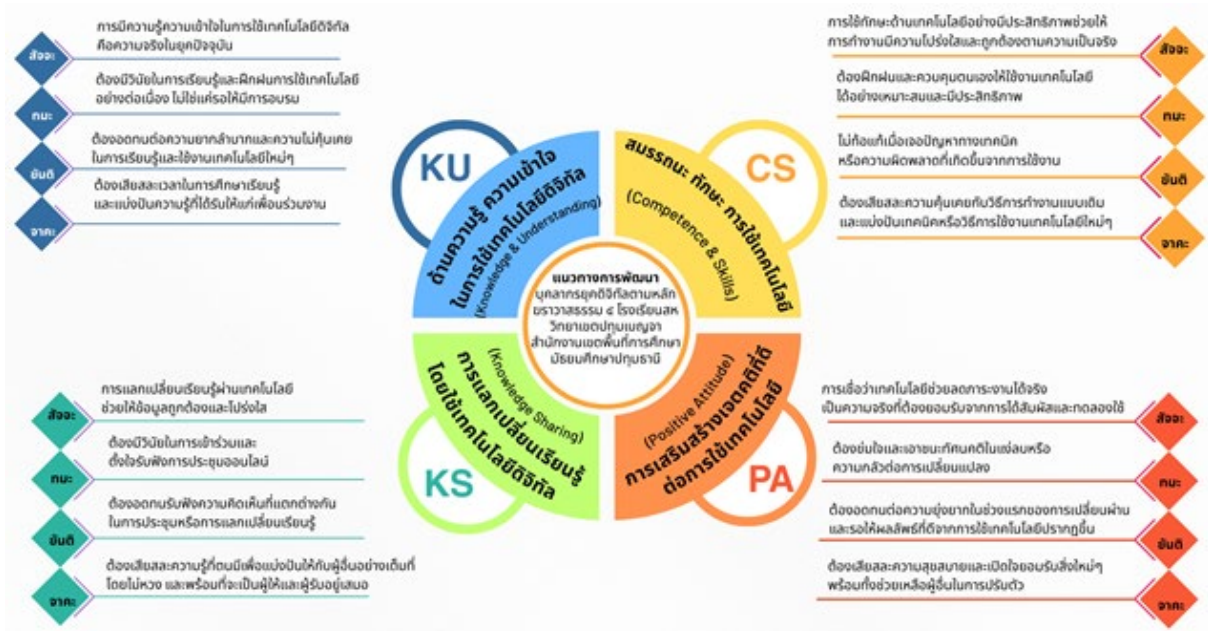
องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลตามหลักฆราวาสธรรม 4 โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สรุปดังนี้

Knowledge & Understanding (KU) – ความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การมีความรู้พื้นฐานและเข้าใจในหลักการทำงานของเครื่องมือดิจิทัลต่างๆ รวมถึงการรับรู้ถึงประโยชน์และข้อจำกัดของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการทำงานและการเรียนการสอน

Competence & Skills (CS) – สมรรถนะ ทักษะ การใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้เครื่องมือและโปรแกรมดิจิทัลต่างๆ เพื่อให้การทำงานและการจัดการชั้นเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การใช้โปรแกรมจัดการข้อมูล การสร้างสื่อการสอนดิจิทัล และการประเมินผลออนไลน์

Positive Attitude (PA) – การเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติเชิงบวกต่อเทคโนโลยี โดยมองว่าเทคโนโลยีเป็นตัวช่วยที่สำคัญในการลดภาระงาน เพิ่มประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่

Knowledge Sharing (KS) – การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การใช้แพลตฟอร์มและเครื่องมือดิจิทัลเป็นช่องทางในการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ระหว่างบุคลากร เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาองค์กรไปพร้อมๆ กัน สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

- ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ควรนำผลวิจัย ด้านความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในประเด็นเกี่ยวกับประโยชน์และโทษของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ครูและผู้บริหารได้ตระหนักและรู้ทันเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล
 - สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ควรนำผลวิจัย ด้านการเสริมสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากร เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ในประเด็นเกี่ยวกับการรู้สีกินดีที่จะเรียนรู้และพร้อมใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้ครูและผู้บริหารพร้อมรับมือในทุกๆ สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อที่จะได้อธิบายถึงประโยชน์และโทษของเทคโนโลยีนั่นๆ ให้แก่นักเรียนได้
- ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
 - ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ในชั้นเรียนยุคดิจิทัล โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา บัวดก. (2564). สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษายุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 1(3), 234.
- กัญญา แซ่ม้อย. (2565). การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัมปนาท สุ่มมัตย์. (2564). การพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนสระยาโยสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกษรา เอี่ยมสะอาด. (2562). การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชวนคิด มะเสนะ. (2564). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. วารสารบริหารการศึกษา บัณฑิต, 1(3), 83.
- ณัฐนันท์ กล่อมเกลี้ยง, ลำพอง กลมกุล และทองดี ศรีตระการ. (2568). แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมาภิบาล 4 กลุ่มโรงเรียนร่มเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2. วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 6(4), 297–308.
- ปอยขวัญ เหมมา. (2565). การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพิชัยด้วยชุดกิจกรรมตามแนวคิด Outward Mindset สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พระวิโรจน์ ธีรสุโข (พาดิ). (2565). ศึกษาการพัฒนาบุคลากรคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2537). ธรรมาภิบาล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิธรรมาน.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมั่นแสน. (2561). การพัฒนาความเป็นผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศักดิ์ชัย อนันต์ชัยลิขิต. (2565). การพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล ตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุภาวดี ศรีมูลผา และภูมิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2566). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อัชรา เอ็บสุลารี. (2562). จิตวิทยาสำหรับครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.