

บทบาทของผู้บริหารต่อการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอ
บางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

**Roles of Administrators Towards the Personnel Management in
Digital Era of Schools in Bangbuathong District under
Nonthaburi Primary Educational
Service Area Office 2**

ยุวดี นามนิล,

ศิริพงษ์ เสาภายน และ อุไร สุทธิรัมย์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Yuwadee Namnil,

Siripong Saopayon and Uria Suthiyam

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: yuwadee1638@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 14 โรงเรียน ใช้การสุ่มตัวอย่างตาม Cohen, Manion and Morrison ได้กลุ่มตัวอย่าง 197 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีและการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Sheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ผลการ

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จากข้อค้นพบนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารเพื่อพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุง การบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของตนเองให้เป็นที่ยอมรับต่อครูผู้สอน ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา; การบริหารงานบุคลากร; ยุคดิจิทัล

Abstracts

This survey research aimed to study and compare teachers' opinions about the roles of administrators in the personnel management in digital era of schools in Bangbuathong district under Nonthaburi primary educational service area office 2, there were 14 schools. The sample size was determined to be 197 individuals based on the table of Cohen, Manion and Morrison. The instrument was a 5-scale rating questionnaire. The statistics was frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. When differences were found, a pairwise comparison was conducted with Scheffe's method.

The research results were as follows :

1. The teachers' opinions about roles of administrators in the personnel management in digital era of schools in Bangbuathong district under Nonthaburi primary educational service area office 2 in overall and each dimension were at the high level, ranking in the order of mean from high to low as the maintenance and personnel development strategy, the performance appraisal of personnel, the personnel planning, and the personnel seeking had the lowest average level. 2. The comparison results of teachers' opinions, teachers who have different educational level have an opinion about roles of administrators in the personnel management in digital era of schools in Bangbuathong district under Nonthaburi primary educational service area office 2 in overall and each dimension were not different. 3. The comparison results of teachers' opinions, teachers who have different work experience have an opinion about roles of administrators in the personnel management in digital era of schools in Bangbuathong district under Nonthaburi primary educational service area office 2 in overall and each dimension were not different. From these found items can be used to be a guide for the leaders to develop, promote, and improve the personnel management in digital era of yourselves to be accepted toward the teachers, and effect to the management in schools efficiency and effectiveness.

keywords: The role of school administrators; Personnel Management; Digital Era

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างมาก โครงสร้างของสิ่งต่างๆรอบตัวมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ใครที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ได้ก่อน ย่อมเกิดประโยชน์และได้เปรียบมากกว่า สำหรับใน “ยุคดิจิทัล” สิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้เข้าไปมีบทบาทกับมนุษย์ในทุกเรื่อง เพราะดิจิทัล

สามารถทำสิ่งที่ยากให้ง่ายขึ้น สร้างความสะดวกสบายในชีวิตได้เป็นอย่างดี ซึ่งในระดับขององค์กรแล้วผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น ว่าจะต้องดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรอย่างไรให้สอดคล้องกับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น รวมทั้งระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่จะต้องปรับตัว โดยการสร้างบุคลากรคุณภาพอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมาย คุ่มค่า และพันธการณ์ พร้อมปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาความก้าวหน้าให้กับองค์กร เพื่อยกระดับให้เป็นองค์กรชั้นนำ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติราชการ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนอย่างแท้จริง ประคองสุคนธ์จิตต์ (2562 : 18-28)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากยุคอนาล็อกไปสู่ยุคดิจิทัลจึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน ข้าราชการซึ่งเป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศ จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาวะการเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีและเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม เช่น การสูญเสียการเป็นส่วนตัว ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโจรกรรมข้อมูล การโจมตีทางไซเบอร์ เป็นต้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2561 : ออนไลน์)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรในยุคดิจิทัล ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็น โดยการสังเคราะห์มาจากขอบข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ @THAILAND 4.0 และกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร แนวคิดของ สุนทร ทองกำเนิด (2560 : 10), สมบัติ กุสุมาลี (2559 : 36-39), กฤติน กุลเพ็ง (2555 : 112) โดยประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร 2. ด้านการวางแผนงานบุคลากร 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 4. ด้านการสรรหาบุคลากร

ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การบริหารงานบุคลากรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งบทบาทของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และสอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินกร บัวชู (2562 : 285-294) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

จากรายงานการประกันคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าสถานศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาในด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษา การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดไว้ ทั้งในด้านการพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยในการจัดการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่มีการแข่งขันทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้นในสังคมปัจจุบัน ซึ่งสาเหตุหลักนั้น เกิดจากการที่บุคลากรในสถานศึกษา

ขาดความรู้ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การไม่ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากมายภายในสถานศึกษา เช่น ด้านการพัฒนาผู้เรียนไม่บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรแกนกลางและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเป็นครูมืออาชีพในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน และด้านการพัฒนาองค์การให้มีความสะดวกทางด้านบริการและเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เพื่อให้ผู้นำ ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำผลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุง การบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของตนเอง ให้เป็นที่ยอมรับต่อครูผู้สอน ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานบุคลากรภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นในทุกด้าน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 382 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งประกอบด้วย 14 โรงเรียน จำนวน 197 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) แบ่งตามสัดส่วน และได้ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison (2011: 147)

2. เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ คุณวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดย ปรับปรุงแบบสอบถามของ คงสิทธิ์ สุวะจันทร์ (2556 : 82-88), จิตาภา ใจห่อ (2554 : 99-103) และพรทิพย์ โพธิ์บัว (2555 : 106-111) มีจำนวนทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร ด้านการ วางแผนงานบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากร จำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดตามแบบวัดโดยวิธี ของ Likert มีเกณฑ์การให้คะแนนของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ มาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 ฉบับ และเก็บรวบรวม แบบสอบถามด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 197 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม ทั้งหมด โดยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อประมวลข้อมูลในตอนต้นที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม คือ คุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

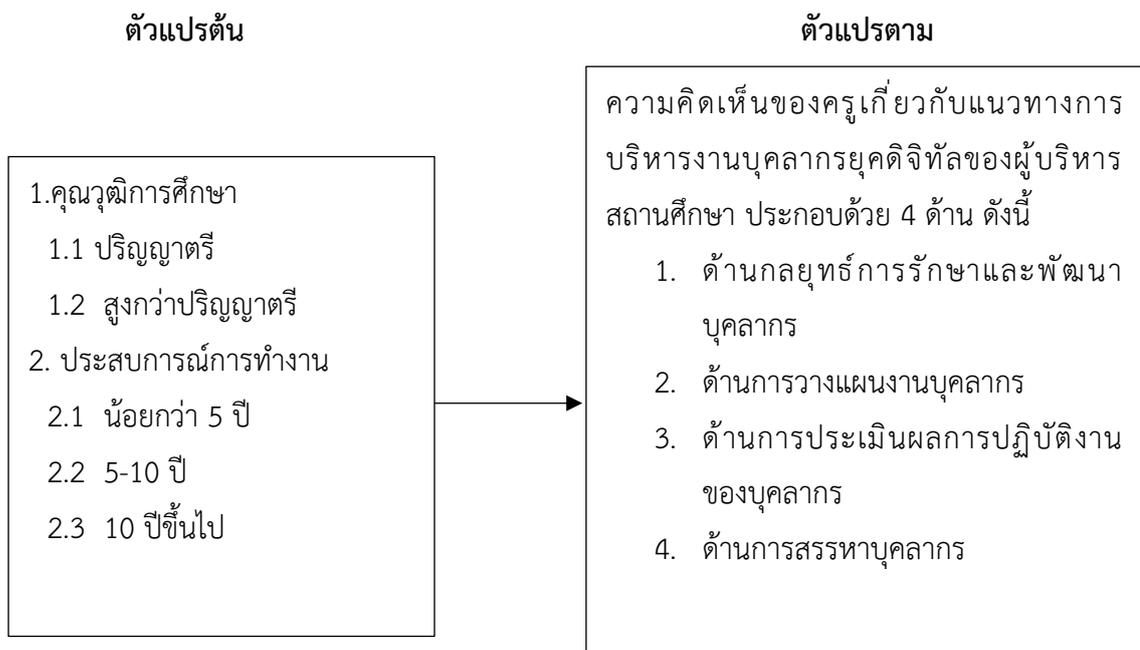
2. การหาค่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของ สถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ใช้การ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เมื่อ เปรียบเทียบคุณวุฒิการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t test) แต่ถ้าเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน ใช้

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's post hoc comparison)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากแนวทางการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร 2. ด้านการวางแผนงานบุคลากร 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 4. ด้านการสรรหาบุคลากร ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

			(n=197)
การบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร	4.05	.50	มาก
2. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	3.88	.56	มาก
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.98	.53	มาก
4. ด้านการสรรหาบุคลากร	3.85	.57	มาก
รวม	3.94	.46	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการวางแผนงานบุคลากร ($\bar{X} = 3.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.85$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดัง ตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล ของสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญา ตรี		t	p
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนา บุคลากร	4.04	.50	4.06	.51	.31	.76
2. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	3.91	.53	3.84	.60	.92	.36
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	3.99	.54	3.96	.52	.43	.67
4. ด้านการสรรหาบุคลากร	3.84	.58	3.85	.57	.02	.99
รวม	3.95	.46	3.92	.47	.31	.76

*p < .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคลากร ยุคดิจิทัลของสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน			F	p
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
1. ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนา บุคลากร	4.06	4.08	4.01	.33	.72
2. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	3.99	3.88	3.79	1.96	.14
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	4.07	4.02	3.86	2.83	.06
4. ด้านการสรรหาบุคลากร	3.91	3.91	3.73	2.09	.13
รวม	4.01	3.97	3.85	2.12	.12

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการงานบุคลากรในสถานศึกษา ให้ทันต่อยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา เพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเร่งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อลดต้นทุนในการบริหารจัดการและการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ให้ทันต่อการแข่งขันกับองค์กรภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี (2538 : 2) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรินทร์ เลขาธินันท์ (2546 : 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา รอดระกำ (2561 : 575) ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 พบว่า การบริหารการศึกษาตามแนวทางนโยบายไทยแลนด์ 4.0 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารการศึกษา เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้เชื่อมั่นนโยบายกับการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีแล้วต้องมีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับผิดชอบต่อความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำร่วมแก้ปัญหาบุคลากรในองค์กร และพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ คำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการดำรงรักษาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญ เพราะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร และจัดอุปกรณ์เทคโนโลยีให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรเห็นถึงความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบ **Social Network** ต่างๆ การที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงงานที่ตนเองรับผิดชอบ อันจะส่งผลดีกับนักเรียนโดยตรง เพราะครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bohlander, et al (2001 : 222) กล่าวว่าพนักงานจะต้องได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 3 ด้าน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) เรียกว่า **KSAs** นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับจิตวิทยา ใจห่อ (2554 : 76) ศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า 1. ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการดำรงรักษาบุคลากรเช่นกัน

1.2 ด้านการวางแผนงานบุคลากร พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการวางแผนงานบุคลากรยุคดิจิทัล ในปัจจุบันมีสิ่งต่างๆ เข้ามามีส่วนดึงดูดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก การที่ผู้บริหารจะรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ได้นั้น ผู้บริหารต้องมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผนอัตรากำลัง ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร วางแผนงานผ่านระบบการประชุมทางไกล และสื่อเทคโนโลยีต่างๆ การสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ สามารถคาดการณ์อัตรากำลังว่าจะใช้จำนวนเท่าใดในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และเลือกงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร จะทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ญ์ภูพันธ์ เขจรนนท์ (2545 : 19) กล่าวว่า การวางแผนบุคลากร คือ กระบวนการที่ใช้การคาดการณ์ความต้องการด้านบุคลากรขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีปฏิบัติที่

เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม เพื่อให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพเพียงพออยู่เสมอ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสอดคล้องกับ ปารีชาติ สติภา และภูวดล จุลสุคนธ์ (2558 : 255) ศึกษา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) ด้านการวางแผนบุคลากร และ 3) ด้านการประเมินของบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการให้ผลตอบแทน นอกจากนี้สอดคล้องกับ คงสิทธิ์ สุวะจันทร์ (2556 : 64) ศึกษา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานบุคคลมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและธำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรยุคดิจิทัล สะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือไม่ เพื่อจะนำข้อมูลมาประกอบการแก้ไข ส่งเสริมและตัดสิ่งใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมอุปกรณ์เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อรองรับการประเมิน และมีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2525 : 198) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมทางการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับ วิธีการที่หน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ ประสิทธิภาพดีมาน้อยเพียงใด สอดคล้องกับ คงสิทธิ์ สุวะจันทร์ (2556 ; 64) ศึกษา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานบุคคลมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและธำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และยังสอดคล้องกับ ปารีชาติ สติภา และภูวดล จุลสุคนธ์ (2558 : 255) ศึกษา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

2) ด้านการวางแผนบุคลากร และ 3) ด้านการประเมินผลของบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการให้ผลตอบแทน

1.4 ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีในการสรรหาบุคลากร และลดภาระงานโดยการจัดระบบรับสมัครและกรอกใบสมัครแบบออนไลน์ ให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน เทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญสำหรับการบริหารจัดการบุคลากรของผู้บริหารในยุคนี้เป็นอย่างมาก เป็นสิ่งดึงดูดความสนใจให้บุคลากรอยากเข้ามาทำงานในหน่วยงานของเรา เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการและลักษณะของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กฤติน กุลเพ็ง (2555 : 10) ที่ว่า การสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการแสวงหากลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับองค์การให้เข้ามาร่วมงาน ยังมีความสอดคล้องกับ พัชรภา โปธิ์อ่อง (2561 : 53) ศึกษาเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) กับการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก พบว่า มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในทุกขั้นตอนของการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง สรุปได้ว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) มาใช้ในการสรรหาบุคลากรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน (ผู้สมัคร) และด้านระยะเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 และยังสอดคล้องกับ ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2562 : 18-28) ศึกษา ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0 Human Resource Age 4.0 พบว่า ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0 ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา อาทิ การเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเทคโนโลยีต่างๆ ที่เหมาะสมในการทำงาน วัฒนธรรมการเชื่อมโยงระหว่างโลกการทำงานและโลกส่วนตัว สังคมของการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0 ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์ การเก็บรักษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องมาจากครูในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 รับรู้ได้ถึงการทำนงงานบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ให้ความสำคัญและดำเนินการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบทั้งด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร โดยได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของบุคลากร มีการวิเคราะห์งานเพื่อ

กำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน วิเคราะห์ปริมาณงานบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนงานบุคลากร มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ นายคงสิทธิ์ สุวะจันทร์ (2556 : 64) ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานบุคคลที่มีตำแหน่งต่างกัน วุฒิต่างการศึกษาต่างกัน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ปาริชาติ สติภา และภูวดล จุลสุคนธ์ (2558 : 255) ศึกษา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา และสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สอฝันะ จันทรมศรี (2552 : 98) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยจำแนกตามตัวแปร ประเภทของบุคลากร วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากร ยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องมาจากครูในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตระหนักรู้ถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารว่า มีนโยบายการบริหารงานบุคลากรอย่างเป็นแบบแผนและเป็นระบบ ไม่ว่าจะสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการแข่งขันที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ จิตภา ใจห่อ (2554 : 76) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ระดับชั้นที่สอน และขนาดของโรงเรียนต่างก็มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากร ซึ่งจะเห็นได้ว่าด้านการสรรหาบุคลากรเป็นด้านที่ควรมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นกว่าทุกด้าน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับด้านการสรรหาบุคลากรทางการบริหารในยุคดิจิทัลให้แก่ผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาภายในสังกัดเพิ่มมากขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสำรวจและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของตนเอง เพื่อรักษาระดับคุณลักษณะผู้นำและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยบทบาทของผู้บริหารต่อการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ครั้งนี้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล ที่สำคัญ คือ คุณลักษณะด้านกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากร ซึ่งสามารถนำไป

ประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาหรือองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ทั้งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ โดยความให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับ

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นครูผู้สอนหรือของผู้บริหารในโรงเรียน

2. ควรศึกษาการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัล ของครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายอื่นในสังกัดนทบุรีหรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการบริหารงานบุคลากรยุคดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กฤติน กุลเพ็ง. (2555). *กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

คงสิทธิ์ สุวะจันทร์. (2556). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

จิตภา ใจท้อ. (2554). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี*. การค้นคว้าอิสระ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพรินติ้ง.

ทินกร บัวชู. (2562). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา The Status of Digital Leadership of Education Management Administrators*. *วารสารครุศาสตร์สารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. 13 (2), 285-594

ธงชัย สันติวงษ์. (2525). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช

ประคอง สุคนธ์จิตต์. (2562). *ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ* 7, 18-28

ปาริชาติ สติภา และภูวดล จุลสุคนธ์. (2558). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- พรทิพย์ โพธิ์บัว. (2555). *ความคิดเห็นของครูและบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- พัชรภา โพธิ์อ่อง. (2561). *เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) กับการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก. การค้นคว้าอิสระคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุนันทา เลานันท์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ธารการพิมพ์.*
- สุกัญญา รอดระกำ. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018”. วันที่ 30-11-2061. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2563. แหล่งที่มา: <https://www.ocsc.go.th/tags>.*
- สุนทร ทองกำเนิด. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. วิทยาลัยการทัพบก: การประปา นครหลวง.*
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2559). *จับประเด็นร้อน HR 4.0 TREND AND MOVE ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ @THAILAND 4.0. วารสาร HR Society magazine. ปีที่ 14 (164), 36-39.*
- สอฝันะ จันทรมศรี. (2552). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- Bohlander, et al. (2001). *Managing humanresources. (12th ed). Cincinnati, OH: South-Western College Publishing.*
- Cohen, Louis.; Manion, Lawrence; & Morrison, Keith. (2011). *Research Method in Education. (7th ed). New York : Morrison.*