



วารสารปรัชญาปริทรรศน์

JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION

ISSN: 1513-6620 (Print) x ISSN: 2773-9643 (Online)

<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index>



Research Article

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักกรรมคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

Personnel Management in the Digital Age According to the 4 Bias Principles of School Administrators in the Efficiency Promotion Network Group No. 1 in Pathum Thani Province

ชุตินา จอมดวง^{1*}

Chutima Jomduang^{1*}

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. ชุตินา จอมดวง*

Chutima Jomduang*

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Master of Education Program in Buddhist
Educational Administration,
Mahachulalongkornrajavidyalaya
University, Thailand.

Email: Chutimajommm@gmail.com

คำสำคัญ:

การบริหารงานบุคคล; ยุคดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา;
อคติ 4

Keywords:

Personnel Management, Digital Age,
Educational Administrator, Four Biases

Article history:

Received: 11/12/2024

Revised: 17/02/2025

Accepted: 28/02/2025

Available online: 14/06/2025

How to cite:

Jomduang, C. (2025). Personnel Management in the Digital Age according to the 4 Bias Principles of School Administrators in the Efficiency Promotion Network Group No. 1 in Pathum Thani Province. *Journal of Philosophical Vision*, 30 (1), 312 - 329.

ABSTRACT

This research has three objectives: (1) to study the state of human resource management in the digital era among school administrators in network group 1, (2) to examine human resource management methods based on the four principles of bias, and (3) to propose guidelines for human resource management in the digital era according to the four principles of bias in Pathum Thani Province. The study employs a mixed methods approach, collecting quantitative data from 194 administrators and teachers through a questionnaire to assess opinions, using statistical analysis of means and standard deviation. Qualitative data are gathered through interview with 7 experts, and content analysis is conducted to extract appropriate management guidelines.

The research findings indicate that 1. the state of human resource management in the digital era among school administrators in network group 1, overall and in all aspects, is at a low level, with an average score of 2.06. This is due to a lack of training and insufficient resources, as well as an unpreparedness to adapt to new technologies within the organization. 2. The study on human resource management methods in the digital era according to the four principles of bias among school administrators in network group 1 reveals the following methods: 1) recruitment and selection, 2) retention of personnel, 3) development of personnel, and 4) termination of employment. 3. The guidelines for human resource management in the digital era across four areas-recruitment and selection: recruitment and selection of personnel, retention of personnel, development of personnel, and termination of employment according to the four principles of bias which include the following management

approaches: 1) Chandāgati: Technology should be used in decision-making to ensure transparency in the selection process, 2) Dosāgati: Creative communication should be encouraged, 3) Mohāgati: Training programs for analytical thinking should be organized, 4) Bhayāgati: A safe environment should be created.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ (1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 (2) ศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมคติ 4 และ (3) เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมคติ 4 ในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิจัยแบบผสมวิธี โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้บริหารและครู จำนวน 194 คน ผ่านแบบสอบถามความคิดเห็น ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสกัดหาแนวทางการบริหารที่เหมาะสม

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม และทุกด้านอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 เพราะขาดการฝึกอบรมและทรัพยากรที่เพียงพอ และไม่พร้อมในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ในองค์กร 2. ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 มีวิธีการ ดังนี้ 1) การสรรหาและคัดเลือก 2) การดำรงรักษามูลค่า 3) การพัฒนาบุคลากร และ 4) การให้พ้นจากงาน 3. แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการดำรงรักษามูลค่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามหลักธรรมคติ 4 มีแนวทางการบริหารบุคคล คือ 1) ฉันทาคติ ควรใช้ข้อมูลเทคโนโลยีในการตัดสินใจเพื่อคัดเลือกด้วยความโปร่งใส 2) โทสาคติ ควรส่งเสริมการสื่อสารที่สร้างสรรค์ 3) โมหาคติ ควรจัดโปรแกรมฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์และ 4) ภยาคติ ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545 มาตรา 33 ได้บัญญัติให้มีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545-2559 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนการศึกษาอาชีวศึกษา แผนพัฒนาการอุดมศึกษา โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545-2559 ได้ระบุถึงสภาพสังคมไทยมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ในช่วงที่ผ่านมาเรายังขาดสถานะสมดุล ยังมีปัญหาสำคัญที่จะต้องดูแลแก้ไขคุณภาพทางการศึกษาของประชากรไทยโดยเฉลี่ยต่ำลง และมีมาตรฐานค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับหลายประเทศในระดับเดียวกัน การศึกษาขาดเอกภาพด้านนโยบาย สถานศึกษาขาดอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ชุมชนสถาบันทางสังคม (เลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: 1-2)

การดำเนินกิจกรรมทางศาสนายังคงเน้นพิธีกรรมมากกว่าการเน้นด้านหลักธรรม โดยแผนการศึกษาแห่งชาติกำหนดวัตถุประสงค์และแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คือ 1) เพื่อดำเนินการในการพัฒนาคนรอบด้านอย่างสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาโดยเฉพาะแนวนโยบายเพื่อดำเนินการที่ 3 การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม จริยธรรมค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม 2) สร้างสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยเฉพาะตามแนวนโยบายเพื่อดำเนินการที่ 5 การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของคนมีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยทุกคนมีทักษะและกระบวนการในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริตรู้จักรับผิดชอบชั่วดีมีระเบียบวินัยประหยัด อดออม มีจิตสำนึกมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และมีสุขภาพแข็งแรง 3) พัฒนาสภาพแวดล้อม ของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อบทบาทของสถาบันศาสนาที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมนุษย์ที่มีความดี จริยธรรม และคุณธรรม โดยเฉพาะประชากรในประเทศไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ดังนั้น ศาสนาพุทธจึงมีบทบาทต่อวิถีชีวิตของสังคมไทยในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่เกิดจนตาย โดยเฉพาะบทบาทที่สำคัญของศาสนาพุทธก็คือ ด้านการศึกษา ที่จะทำอย่างไรให้ชาวพุทธหรือเยาวชนของชาติมีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรม ดังปรากฏบทบาทที่สำคัญตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้สถาบันศาสนาเป็นองค์กรหนึ่งที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เป็นต้น (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2544: 9)

จากการศึกษาการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน ครูต้องไม่ใช่ PowerPoint หรือโปรแกรมนำเสนองานอื่น ๆ แทนกระดานดำเท่านั้น แต่ครูต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกสู่ห้องเรียนโดยผ่าน Internet ก็จะทำให้นักเรียนสนุกกับการเรียนรู้มากขึ้น ครูสามารถเล่นบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ได้ดี นักเรียนสามารถเรียนรู้แบบสืบสอบ (Inquiry Learning) หรือเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนได้อย่างสนุกสนาน นอกจากนี้ครูอาจารย์ยังสามารถสร้างบรรยากาศชั้นเรียนให้เป็น

แบบชั้นเรียนดิจิทัล (Digital Classroom) ได้อีกด้วย ผู้เขียนเห็นว่าเทคโนโลยีไม่สามารถมาสอนแทนครูได้แต่ครูที่ไม่ใช้เทคโนโลยีจะต้องถูกแทนที่โดยครูที่มีความสามารถใช้เทคโนโลยี

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี มีหลักการบริหารงานบุคคล เช่น ด้านการวางแผนบุคลากรมีการกำหนดแผนงาน ด้านบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์และมีการมอบหมายงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจนส่วนปัญหาที่พบคือการมอบหมายงานไม่ได้คำนึงถึงปริมาณงานความยากง่ายของงาน บุคลากรบางคนได้รับงานมากเกินไปบุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากรมีการนิเทศกำกับติดตามด้านการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรมีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปของคณะกรรมการและมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใสส่วนปัญหาที่พบคือมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรบ่อยทำให้เกิดความยุ่งยากในการสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากร การประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่ยังไม่ทั่วถึงทำให้มีผู้มาสมัครน้อยข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรควรพิจารณาคนในพื้นที่ก่อนเพื่อป้องกันการย้ายของบุคลากรและควรมีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง ด้านการพัฒนาบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีการประชุมชี้แจงหรือปฐมนิเทศผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากร ของโรงเรียนก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาที่พบคือขาดการนิเทศการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หรือนำธรรมชาติข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางปฏิบัติ จึงจะสามารถแก้ปัญหานั้นได้อย่างเหมาะสม คือหลักธรรม อคติ 4 ประการคือ 1) ฉันทาคติ คือ ลำเอียงเพราะรัก โดยสนับสนุนพรรคพวกที่ชอบพอ 2) โทสาคติ คือ ลำเอียงเพราะโกรธ โดยการลำเอียงเข้าข้างหรือลงโทษฝ่ายที่ตนเกลียดชังให้หนักกว่าฝ่ายที่ตนชอบพอ 3) โมหาคติ คือ ลำเอียงเพราะเขลา ลำเอียงเสียความยุติธรรมเพราะโง่เขลาไม่รู้ทันเหตุการณ์ที่แท้จริง 4) ภยาคติ คือ ลำเอียงเพราะกลัว (พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล เล่ม 35, 2557: 52)

หลักธรรมอคติ 4 ประกอบด้วย 1. ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจเพื่อความโปร่งใส 2. โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง การส่งเสริมการสื่อสารที่สร้างสรรค์ในทีมงาน 3. โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง จัดโปรแกรมฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์เพื่อเสริมทักษะการ และ 4. ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการแสดงความคิดเห็นและการทดลอง สนับสนุนการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มความมั่นใจให้กับบุคลากร (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2554: 473) เพื่อนำไปวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี ให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญจึงต้องการทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและกระทำการค้นคว้าหาความคาดหวังที่เกิดขึ้นของผู้บริหารกับการจัดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาตามหลักธรรมอคติ 4 เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาเป็นแนวทางปรับปรุงและประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่าง ๆ ในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 194 คน จำนวน 10 โรงเรียน ใช้เป็นประชากรในการดำเนินการวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 7 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลจากแนวคิด ทฤษฎี วารสาร ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล
2. การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล 4 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล
3. การศึกษาเอกสารข้อมูลปฐมภูมิ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
4. การศึกษาเอกสารจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
5. การดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยตามกรอบที่กำหนด
6. การนำร่างเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้คำชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องของเครื่องมือวิจัย จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป
7. การนำเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องระหว่างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง
8. การจัดพิมพ์เครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี ในประเด็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล 2) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. การยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไป ต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย หนังสืออนุญาตทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try out) หนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 194 คน

3. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยพร้อมกับแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาด้วยตนเอง และหลังจากนั้นผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนมาด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยไปรับข้อมูลแบบสอบถามที่นำไปเก็บรวบรวมจากสถานศึกษาต่าง ๆ กลับมาและนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษาข้าราชการครูและผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากรทางการศึกษาข้าราชการครูและผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 194 คน เป็นชาย จำนวน 75 คน เป็นหญิง จำนวน 119 คน มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 47 คน อายุ 31-35 ปี จำนวน 61 คน อายุ 36-40 ปี จำนวน 52 คน อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี 158 คน ปริญญาโท จำนวน 27 คน และปริญญาเอก จำนวน 9 คน มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน ตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน 147 คน ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 18 คน มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 35 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 98 คน มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 42 คน และมีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน

2) ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม ด้านการสรรหาและคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.15 และรายข้อ มี 5 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 5 สถานศึกษาสัมภาษณ์ผู้สมัครเพื่อประเมินความรู้ทักษะประสบการณ์และความเหมาะสมกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ข้อที่ 1 สถานศึกษากำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและ

หน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ข้อที่ 8 สถานศึกษาตัดสินใจเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมมากที่สุดกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ข้อที่ 2 สถานศึกษากำหนดภาระงานให้ชัดเจนกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และที่จำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ตามลำดับ

2. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพ การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม ด้านการดำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 และรายข้อ มี 5 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 2 สถานศึกษาเสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการกับบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 สถานศึกษาให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและทักษะแก่บุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 สถานศึกษาให้การยอมรับและชื่นชมบุคลากรขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารภายในสถานศึกษาช่วยให้การทำงานมีความสะดวกและมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 สถานศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และข้อที่เหลือทั้งหมด อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 และรายข้อ มีข้อ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้แก่บุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 สถานศึกษามีการพัฒนาผู้นำในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน สนับสนุนและให้คำปรึกษาบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 สถานศึกษาเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรกับผลงานโดยประเมินผลการพัฒนาให้รางวัลบุคลากรที่แสดงผลงานดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมความด้าน ICT ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.25 และรายข้อ มี 7 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษาไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 สถานศึกษาให้โอกาสบุคลากรอธิบาย และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้พ้นจากงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 สถานศึกษาเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการให้บุคลากรพ้นจากงาน เช่น หนังสือแจ้งเลิกจ้าง ใบลาออก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 สถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพ ไม่ใช้คำพูดที่ดูถูกหรือข่มขู่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และข้อที่เหลือทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

4.2 ผลการศึกษาวิธีการการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมาคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ให้สัมภาษณ์ว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรช่วยเพิ่มความโปร่งใส และลดอคติในการตัดสินใจ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ให้สัมภาษณ์ว่า สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาจะช่วยดึงดูดผู้มีความสามารถ ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการ

ทำงานในสถานศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ให้สัมภาษณ์ว่า สถานศึกษาควรมีการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมออนไลน์สำหรับบุคลากรช่วยให้พวกเขาสามารถพัฒนาทักษะได้ตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 ให้สัมภาษณ์ว่า ฝ่ายบริหารงานบุคคลควรใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ในการสรรหาช่วยให้การตัดสินใจมีความแม่นยำและมีข้อมูลสนับสนุนในการเลือกบุคลากรที่เหมาะสมผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 ให้สัมภาษณ์ว่า สถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นจะช่วยลดอคติและส่งเสริมความร่วมมือในทีมงานผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 ให้สัมภาษณ์ว่า สถานศึกษาควรสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อเข้าใจความต้องการและความคิดเห็น จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 ให้สัมภาษณ์ว่า พัฒนาศักยภาพในสถานศึกษาควรเน้นการให้โอกาสเรียนรู้ที่หลากหลาย

2. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ให้สัมภาษณ์ว่า สถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของบุคลากรจะช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ให้สัมภาษณ์ว่า สถานศึกษาควรเปิดโอกาสในการพัฒนาทักษะและการอบรมอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมุ่งมั่นต่อการทำงานในองค์กรผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ให้สัมภาษณ์ว่า การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันจะช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงและร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 ให้สัมภาษณ์ว่า การประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบและให้ฟีดแบ็คหรือข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์จะช่วยให้บุคลากรเห็นถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในสายอาชีพผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 ให้สัมภาษณ์ว่า การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีมช่วยส่งเสริมความร่วมมือและลดความตึงเครียดในการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 ให้สัมภาษณ์ว่า การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพึงพอใจและความต้องการจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างเหมาะสมผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 ให้สัมภาษณ์ว่า การให้รางวัลและการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้พวกเขาอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานและมุ่งมั่นทำงานต่อไป

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ให้สัมภาษณ์ว่า การจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอช่วยให้บุคลากรมีทักษะใหม่ ๆ และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ให้สัมภาษณ์ว่า การสร้างวินัยในการทำงานผ่านการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการติดตามผลจะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและพัฒนาความสามารถของบุคลากรผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ให้สัมภาษณ์ว่า การสร้างวินัยในการทำงานผ่านการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการติดตามผลจะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและพัฒนาความสามารถของบุคลากรผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 ให้สัมภาษณ์ว่า การสร้างวินัยในการทำงานผ่านการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการติดตามผลจะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและพัฒนาความสามารถของบุคลากรผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 ให้สัมภาษณ์ว่า การสร้างวินัยในการทำงานผ่านการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการติดตามผลจะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและพัฒนาความสามารถของบุคลากรผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 ให้สัมภาษณ์ว่า การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทักษะจะช่วยให้การฝึกอบรมมีความเหมาะสมและตอบโจทย์จริงผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 ให้สัมภาษณ์ว่า การใช้เทคโนโลยี

ในการเรียนการสอน เช่น e-Learning จะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา เพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ให้สัมภาษณ์ว่าสถานศึกษาควรมีระเบียบข้อกฎหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพ้นสภาพการทำงานช่วยสร้างความโปร่งใสและความยุติธรรมในองค์กร ทำให้บุคลากรเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ให้สัมภาษณ์ว่า การจัดการกับการลาออกหรือการพ้นสภาพควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำความเข้าใจถึงเหตุผลและขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ให้สัมภาษณ์ว่า การจัดเตรียมโปรแกรมช่วยเหลือสำหรับบุคลากรที่กำลังจะพ้นจากงาน เช่น การให้คำปรึกษาหรือการอบรมอาชีพใหม่ ช่วยให้พวกเขาปรับตัวได้ดีขึ้นผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นอยู่ของบุคลากรที่พ้นจากงาน เช่น การจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและบุคลากรผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 ให้สัมภาษณ์ว่า ฝ่ายบริหารให้กำลังใจและการสนับสนุนทางจิตใจแก่บุคลากรที่กำลังจะพ้นจากงาน จะช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวลในการเปลี่ยนแปลงชีวิตผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 ให้สัมภาษณ์ว่า การศึกษาผลกระทบจากการพ้นสภาพของบุคลากรและวิธีการที่องค์กรสามารถปรับปรุงกระบวนการเหล่านี้ให้ดีขึ้น จะช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 ให้สัมภาษณ์ว่า การมีระบบการติดตามและประเมินผลการพ้นจากงานช่วยให้องค์กรสามารถจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้ดี

ผลการสังเคราะห์จากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และผู้วิจัยสรุปเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

1. ผลจากการสังเคราะห์จากแบบสอบถาม

1.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล สถานศึกษาใช้เกณฑ์คัดเลือกที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีการกำหนดภาระงานและหน้าที่ชัดเจน

1.2 ด้านการดำรงรักษาบุคลากร สถานศึกษาสร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน โดยเสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโอกาสพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการประเมินผลงานที่ชัดเจน สถานศึกษายังดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาระบุความต้องการพัฒนาบุคลากรและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงการอบรมด้าน ICT อย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน สถานศึกษามีกระบวนการให้พ้นจากงานที่ชัดเจนและถูกต้องตามกฎหมาย ให้โอกาสบุคลากรอธิบายความคิดเห็นและเสนอทางเลือกอื่น

2. ผลจากการสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การสรรหาและคัดเลือกบุคคลควรใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเพิ่มความสะดวกและเข้าถึงผู้สมัครจากหลากหลายแหล่ง โดยลดการเลือกปฏิบัติ

2.2 ด้านการดำรงรักษาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการสื่อสารจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกสบายใจในการมีส่วนร่วมในองค์กร

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ผ่านกิจกรรมที่กระตุ้นการทำงานร่วมกัน

2.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ควรจัดระบบดูแลและสนับสนุนสวัสดิการ

3. สรุปผลจากการสังเคราะห์วิธีการบริหารตามหลักอคติ 4 โดยผู้วิจัย

3.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ผู้บริหารควรการสรรหาและคัดเลือกบุคคลควรใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเพิ่มความสะดวกและความหลากหลาย

3.2 ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการสื่อสารจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกสบายใจเพื่อหลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่มีอคติ จะส่งผลดีต่อการพัฒนาบุคลากร

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรการพัฒนาบุคลากรควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ผ่านกิจกรรมที่กระตุ้นการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง

3.3 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน การให้บุคลากรพ้นจากงานควรมีระบบดูแลและสนับสนุนสวัสดิการ ผู้บริหารควรค่าชดเชยค่าตอบแทนบางส่วน แสดงความใส่ใจต่อบุคลากรหลังจากพ้นจากงาน

ผลจากการศึกษาแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และผลสรุปของผู้วิจัยเกี่ยวกับวิธีวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4

ผลการสังเคราะห์หลักการและวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

1. หลักการบริหารในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4

1.1 ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ หมายถึง การสร้างความเป็นธรรม กำหนดเกณฑ์การประเมินและคัดเลือกที่ชัดเจน โดยไม่ให้ความชอบส่วนตัวมีอิทธิพล

1.2 โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง หมายถึง การส่งเสริมความเห็นต่าง สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง

1.3 โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง หมายถึง การอบรมและพัฒนาตนเอง

1.4 ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

2. วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4

2.1 ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ 1) การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ ระบบการจัดการข้อมูลที่โปร่งใส 2) การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและมาตรฐาน

2.2 โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง 1) ส่งเสริมการสื่อสารที่สร้างสรรค์: จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน 2) ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความโปร่งใส: นำแพลตฟอร์มที่เปิดเผยข้อมูลมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือก 3) สร้างระบบการประเมินที่ชัดเจน: ใช้เกณฑ์การประเมินที่มีมาตรฐาน เพื่อให้การตัดสินใจในการคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างยุติธรรม และ 4) ฝึกอบรมเกี่ยวกับอคติ: จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับอคติ

2.3 โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง 1) ฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์: จัดโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการคัดเลือกบุคลากร 2) ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจ: นำเทคโนโลยีมาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล 3) สร้างระบบประเมินที่ชัดเจน: กำหนดเกณฑ์การประเมินที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม และ 4) การติดตามและปรับปรุง: ตรวจสอบผลลัพธ์จากการตัดสินใจและนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกในอนาคต

2.4 ภัยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว 1) สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย: ส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงความคิดเห็นและการทดลองโดยไม่ต้องกลัวการถูกวิจารณ์ 2) สนับสนุนการพัฒนาทักษะ: ให้คำแนะนำและการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ 3) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น: สร้างช่องทางสำหรับบุคลากรในการเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ และ 4) การติดตามและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง: ตรวจสอบความก้าวหน้าและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร

4.3 เสนอแนวทางการการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ผู้บริหารควรใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเพิ่มความสะดวกและเข้าถึงกลุ่มผู้สมัครที่หลากหลาย โดยใช้ตั้งเกณฑ์การคัดเลือกที่ชัดเจนและโปร่งใส

2. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง โดยส่งเสริมการสื่อสารที่โปร่งใสและให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการพัฒนาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ผ่านกิจกรรมที่กระตุ้นการทำงานร่วมกัน เช่น การจัดเวิร์กช็อปและการสร้างทีม

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารควรมีระบบดูแลและสนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสม

แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลผู้วิจัยสามารถสรุปวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี มีดังนี้

1. ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ ควรสร้างวัฒนธรรมที่โปร่งใส ใช้เกณฑ์การประเมินและคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจนและยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้สมัครจากหลากหลายกลุ่มมีส่วนร่วม

2. โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และการสื่อสารที่เปิดกว้างและจัดกิจกรรมเสริมสร้างทีม

3. โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง ควรใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจที่มีเหตุผล และอบรมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์

4. ภัยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น และสร้างสรรค์ โดยไม่ต้องกลัวผลกระทบและสื่อสารอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

5. อภิปรายผล

5.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เพราะว่า ผลการดำเนินการหรือการบริหารงานบุคคลในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังไม่น่าพึงพอใจหรือมีการใช้อยู่ในระดับต่ำ และด้านการดำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย แสดงว่าองค์กรหรือหน่วยงานที่ศึกษาอาจมีปัญหหรือข้อจำกัดในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินภา อมรไพศาลเลิศ (2555) ได้วิจัยเรื่อง “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศในสาขากรุงเทพมหานคร สาขานครนายกและสาขาลำปาง ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ ทั้งนี้ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศในสาขากรุงเทพมหานคร สาขานครนายกและสาขาลำปางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาด้านการดำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านการวางแผนงานบุคคล ปัญหาการให้ค่าตอบแทนปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพ การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่าผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมพร กาญจนอรรถ (2561) ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านที่ 3 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 5 การออกจากราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) การปฏิบัติงานของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเห็นว่าการปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เพราะว่า ผลการดำเนินการหรือการบริหารงานบุคคลไม่เป็นที่น่าพึงพอใจหรือมีการใช้อยู่ในระดับต่ำในการธำรงรักษาบุคลากร และรายชื่อ มี 5 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินภา อมรไพศาลเลิศ (2555) ได้วิจัยเรื่อง “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศในสาขากรุงเทพมหานคร สาขานครนายกและสาขาลำปาง ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ด้านสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศในสาขากรุงเทพมหานคร สาขานครนายกและสาขาลำปางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านการวางแผนงานบุคคลและปัญหาการให้ค่าตอบแทนทั้งนี้ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เพราะว่า สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการบริหารงานบุคคลให้เข้ากับบริบทของยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ มารณีย์ สัสดีวงศ์ (2554: 64) ได้วิจัยเรื่อง “การปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยของประเทศไทย” พบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดของมหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยภาพรวมรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลและวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับปานกลางและอีก 2 ด้านที่เหลือ คือ ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยขนาดกลางมีการปฏิบัติตามด้านการประเมินผลและวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อยที่สุด เพราะว่า การให้บุคลากรพ้นจากงานในยุคดิจิทัลนั้นต้องการการวางแผนและนโยบายที่ชัดเจน รวมถึงการสนับสนุนที่เพียงพอจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและลดความวิตกกังวลในองค์กร และข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะสถานศึกษาไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรให้โอกาสบุคลากร อธิบาย และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้พ้นจากงานสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพ ไม่ใช่คำพูดที่ดูถูกหรือข่มขู่ผู้ถูกออกจากตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญยุทธ ลีอนาม (2556: 47) ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2” โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนและการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพความคิดเห็นราชการ และด้านวินัย และการดำเนินการทางวินัย

5.2 ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

1. วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ควรใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงผู้สมัคร ลดการเลือกปฏิบัติ และส่งเสริมความเท่าเทียม

1.2 ด้านการจรรงรักษาบุคลากร ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายใจในการมีส่วนร่วม

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร: ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านกิจกรรมที่กระตุ้นการทำงานร่วมกัน พร้อมระบุความต้องการพัฒนาและกำหนดเป้าหมายชัดเจน มีการอบรม ICT อย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ควรจัดระบบที่ชัดเจนและถูกต้องตามกฎหมายสำหรับการให้พ้นจากงาน พร้อมให้ออกาสบุคลากรอธิบายความคิดเห็นและเสนอทางเลือกอื่น รวมถึงการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย

วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาถาวร กลุยาณเมธี (บุญสอน) (2557) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ 2) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์สอน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมาภิบาล 4

2.1 ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจเพื่อความโปร่งใส

2.2 โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง การส่งเสริมการสื่อสารที่สร้างสรรค์ในที่ทำงาน

2.3 โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง จัดโปรแกรมฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์เพื่อเสริมทักษะการประเมินข้อมูล การใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่ชัดเจน

2.4 ภัยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการแสดงความคิดเห็นและการทดลอง สนับสนุนการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มความมั่นใจให้กับบุคลากร

วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร ประวัติไธ (2566) ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง” ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษา วินัย

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาวิธีการการปฏิบัติงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มี (3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (5) ด้านการออกจากราชการ และ -3) แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามหลักอคติ 4 ผู้บริหารต้องมีความอดทนในการจัดการสภาพปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลัง จัดทำแผนการบริหารกำลังคน (2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้ปราศจากอคติ (3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับทุกคนคอยแนะนำให้คำปรึกษายกย่องเชิดชูเกียรติครูทุกคน (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (5) ด้านการออกจากราชการ

5.3 เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

- 1) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจ เพื่อความโปร่งใส
- 2) โทษาคติ ลำเอียงเพราะชัง ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารที่สร้างสรรค์ในที่ทำงาน
- 3) โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง ผู้บริหารควรจัดโปรแกรมฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์
- 4) ภัยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการแสดงความคิดเห็น และการทดลอง

แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร ภูทองเงิน (2555) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอคติ 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ 1 ถึง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1”, ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.19) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำหลักหลักอคติ 4 มาใช้ในกระบวนการ

6. สรุป

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 ศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมอคติ 4 และเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม และทุกด้าน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 เพราะขาดการฝึกอบรมและทรัพยากรที่เพียงพอ และไม่พร้อมในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในองค์กร ซึ่งส่งผลให้การนำเทคโนโลยีมาใช้ไม่เกิดประสิทธิภาพ และผลการศึกษาวิธีการการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ซึ่งมีวิธีการคือ การสรรหาและคัดเลือก การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน

แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามหลักธรรมอคติ 4 ซึ่งมีแนวทางการบริหารบุคคล คือ มีฉันทาคติ ควรใช้ข้อมูลเทคโนโลยีในการตัดสินใจเพื่อคัดเลือกด้วยความโปร่งใส โทสาคติ ควรส่งเสริมการสื่อสารที่สร้างสรรค์ โมหาคติ ควรจัดโปรแกรมฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์และนำเทคโนโลยีมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่มีมาตรฐาน และ ภยาคติ ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และสนับสนุนการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มความมั่นใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 ของผู้บริหาร โดยการพัฒนามีเป้าหมายการบริหารงานร่วมกันและคำนึงถึงความยั่งยืน สามารถสร้างคุณค่าในการบริหารงานบุคคลในแง่ของจิตใจ ตามวัฒนธรรม และเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารควร จัดระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกเพื่อเพิ่มความโปร่งใส ลดอคติ และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพและสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน
2. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อลดอัตราการลาออกและส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีม ผ่านการประเมินผลที่เป็นระบบและฟีดแบ็คที่สร้างสรรค์
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมทักษะใหม่ ๆ และติดตามผลการพัฒนาอย่างชัดเจน โดยใช้เทคโนโลยี e-Learning เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ ช่วยให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารควรกำหนดระเบียบที่ชัดเจนเพื่อสร้างความโปร่งใสและยุติธรรม พร้อมทั้งสื่อสารเหตุผลและขั้นตอนอย่างชัดเจน

7.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 “ด้านทักษะและประสบการณ์ที่วามเหมาะสมกับความต้องการ” ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี ไปปรับใช้ในการบริหารต่อไป
2. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมอคติ 4 “ด้านการพัฒนาศักยภาพและทักษะแก่บุคลากร” ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี ไปปรับใช้ในการบริหารต่อไป

3. สถานศึกษาควรนำผลวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักธรรมาภิบาล 4 “ด้านความต้องการการพัฒนาบุคลากรและทักษะที่จำเป็น” ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี ไปปรับใช้ในการบริหารต่อไป

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในยุค AI ของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี
2. ควรวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล: กลยุทธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์กรการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี
3. ควรวิจัยเรื่อง แนวทางในการจัดการและพัฒนาการให้บุคลากรพ้นจากงานของบุคลากรการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 1 จังหวัดปทุมธานี

9. เอกสารอ้างอิง

- ชาญยุทธ ลือนาม. (2556). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ณัฐพร ภูทองเงิน. (2555). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอคติ 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ 1 ถึง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปทุมพร กาญจนอัตถ์. (2561). *แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประภาพร ประวัติวิไล. (2566). *แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอคติ 4 ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2554). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*, พิมพ์ครั้งที่ 17, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาธรรมสภา.
- พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน). (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2557). *พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล เล่ม 35*, พิมพ์ครั้งที่ 9. นครปฐม: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- มาราณี สัสดีวงศ์. (2554). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1*. การค้นคว้าอิสระปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *สำนักงานแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559.) ฉบับสรุป*, พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์.
- สิรินภา ออมไพศาลเลิศ. (2555). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตลอออุทิศ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.