

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารกับ
สมรรถนะดิจิทัลของครูกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS' DIGITAL COMPETENCY
IN PHANTHONG 2 SCHOOL NETWORK UNDER CHONBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ปิยะวัฒน์ เถื่อนเทพ¹, สุดารัตน์ สารสว่าง² และ รัชพล วิทยานนท์³

Piyawat Thuanthep¹, Sudarat Sarnswang², and Rachapol Witayanont³

¹⁻³มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹⁻³Kasetsart University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: piyawatth24@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของครู และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะดิจิทัลของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 289 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นที่ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2) ระดับสมรรถนะดิจิทัลของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยด้านคุณลักษณะด้านดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะดิจิทัลของครู อยู่ในระดับปานกลางถึงสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.652$, $p < 0.05$)

* Received 5 May 2026; Revised 29 May 2026; Accepted 13 July 2026

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, สมรรถนะดิจิทัลของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: (1) examine the level of human resource management of school administrators, (2) investigate the level of teachers' digital competency, and (3) analyze the relationship between school administrators' human resource management and teachers' digital competency within the Phanthong 2 School Network under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 165 teachers selected from a population of 289 teachers in the Phanthong 2 School Network during the 2025 academic year, determined using the Krejcie and Morgan table and selected through proportional stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.91. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings revealed that: (1) the overall level of human resource management of school administrators was at the highest level, with performance appraisal showing the highest mean score; (2) the overall level of teachers' digital competency was also at the highest level, with digital characteristics ranking the highest; and (3) there was a statistically significant positive correlation between school administrators' human resource management and teachers' digital competency at the .05 level ($r = 0.652$, $p < 0.05$), indicating a moderate to high relationship.

Keywords: Human Resource Management, Teachers' Digital Competency, School Administrators

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) ได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะทักษะการคิดขั้นสูง การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์

และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูในฐานะ “ผู้จัดการเรียนรู้” จึงต้องปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ องค์การยูเนสโก (UNESCO, 2019) ได้เน้นย้ำว่าครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน Redecker (2017) ได้เสนอกรอบ DigCompEdu เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในระดับนานาชาติ ส่วนในบริบทประเทศไทย แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดให้มีการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

จากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) พบว่าครูบางส่วนยังมีข้อจำกัดด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะในด้านการออกแบบสื่อดิจิทัล การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และการประเมินผลในสภาพแวดล้อมดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Scherer et al. (2021) ที่ชี้ว่าสมรรถนะดิจิทัลของครูมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการสอนและผลลัพธ์ของผู้เรียน ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมการวางแผน การสรรหา การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ โดย Dessler (2020) ชี้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในบริบทของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาที่มีความแตกต่างทั้งด้านทรัพยากรความพร้อมทางเทคโนโลยี และศักยภาพของครู ความแตกต่างดังกล่าวอาจสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา ส่งผลให้ระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูมีความแตกต่างกัน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะดิจิทัลของครูในบริบทดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้น การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะดิจิทัลของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ โดยผลการวิจัยจะช่วยให้เข้าใจปัจจัยด้านการบริหารบุคลากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2.เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

3.เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะดิจิทัลของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งหมด 13 โรงเรียน จำนวน 289 คน (กลุ่มงานบริหารงานบุคคล, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูในสังกัดข้างต้น จำนวน 13 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan (1970) จำนวนทั้งหมด 165 คน เก็บข้อมูลได้ 152 คน คิดเป็นร้อยละ 92.12 และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (CheckList Questionnaires) โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะดิจิทัลของครู จำนวน 19 ข้อ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 ท่าน ด้วยการหาค่า Index of item-Objective Congruence อยู่ที่ 0.91

2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.4 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดลองเก็บข้อมูลกับครูโรงเรียนที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยนำผลของข้อมูลเฉพาะที่มีการวัดมาตราส่วนประมาณค่ามาหาค่าความเชื่อมั่นตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความ

คงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก ซึ่ง Hair et al. (2006) อธิบายว่าค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.882

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 จัดเตรียมเครื่องมือรูปแบบออนไลน์และบันทึกข้อความเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผ่านลิงก์และ QR Code โดยขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์ จากนั้น

3.2 ดำเนินการตรวจสอบคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ซึ่งได้รับตอบกลับจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 92.12 จำนวนที่หายไปเกิดจากการคัดกรองแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล และมีครูบางส่วนที่ต้องใช้เวลาทำกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในช่วงปลายปี โดยจำนวนแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลได้จำนวน 152 ชุดคิดเป็นร้อยละ 92.12 ซึ่งครอบคลุมขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณไว้แต่ต้น จึงมั่นใจได้ว่าผลการวิเคราะห์จะยังคงมีความเที่ยงตรงและเป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมายได้ จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามสถิติต่อไป

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 โดยหาค่าเฉลี่ย และร้อยละ

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะดิจิทัลของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

รายการ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.60	0.52	มากที่สุด
2	การจัดการอาชีพและการปฏิบัติที่เป็นธรรม	4.59	0.59	มากที่สุด
3	การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน	4.56	0.55	มากที่สุด
4	การวางแผนสรรหาบุคลากร	4.56	0.59	มากที่สุด
5	การฝึกอบรมพนักงาน	4.56	0.59	มากที่สุด
6	การจัดการแรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรองร่วม	4.56	0.59	มากที่สุด
7	การป้องกันความปลอดภัยและสุขภาพ	4.56	0.62	มากที่สุด
8	การทดสอบและการคัดเลือกพนักงาน	4.51	0.57	มากที่สุด
	ภาพรวม	4.56	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.56$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x}= 4.60$, S.D. = 0.52) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดการอาชีพและการปฏิบัติที่เป็นธรรม ($\bar{x}= 4.59$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การทดสอบและการคัดเลือกพนักงาน ($\bar{x}= 4.51$, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

รายการ	สมรรถนะดิจิทัลของครู	$\bar{x}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	คุณลักษณะด้านดิจิทัล	4.64	0.44	มากที่สุด
2	ทักษะด้านดิจิทัล	4.62	0.43	มากที่สุด
3	ความรู้ด้านดิจิทัล	4.62	0.45	มากที่สุด
	ภาพรวม	4.62	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ระดับสมรรถนะดิจิทัลของครู กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณลักษณะด้านดิจิทัล ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.44) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ทักษะด้านดิจิทัล ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.43) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรู้ด้านดิจิทัล ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.45) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารกับสมรรถนะดิจิทัลของครู กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ของผู้บริหาร	สมรรถนะดิจิทัลของครู			
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y _{tot}
X ₁	0.637**	0.587**	0.578**	0.633**
X ₂	0.532**	0.520**	0.510**	0.550**
X ₃	0.598**	0.563**	0.548**	0.602**
X ₄	0.577**	0.532**	0.526**	0.576**
X ₅	0.619**	0.585**	0.579**	0.628**
X ₆	0.641**	0.590**	0.582**	0.639**
X ₇	0.602**	0.539**	0.553**	0.597**
X ₈	0.605**	0.582**	0.600**	0.629**
X _{tot}	0.646**	0.603**	0.601**	0.652**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร (X_{tot}) กับสมรรถนะดิจิทัลของครู (Y_{tot}) กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.652$, $p < .05$)

อภิปรายผล

1. ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกด้านของการบริหารบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ Dessler (2020) ที่ระบุว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ การวางแผนและสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทน การสร้างแรงจูงใจสัมพันธ การจัดการอาชีพและความเป็นธรรม และการดูแลความปลอดภัย ซึ่งหากผู้บริหารสามารถดำเนินการได้อย่างครบถ้วน จะส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการประเมินที่ครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพัชรกันต์ นิมิตรศตกุล (2560) ที่มองว่าการประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และเป็นกลไกในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานนอกจากนี้ ด้านการวางแผนและสรรหาบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังครูอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Butcher & Kritsonis (2007) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะด้านการสรรหาและการรักษาบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถคัดเลือกและคงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

2. ระดับสมรรถนะดิจิทัลของครู กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ UNESCO (2019) ที่ระบุว่า ครูในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และต้องปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะดิจิทัลเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นครูในยุคปัจจุบัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะด้านดิจิทัลของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยครูมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เช่น การเคารพลิขสิทธิ์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการป้องกันความเสี่ยงทางไซเบอร์ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ตามแนวคิดของ (Redecker, 2017) ที่กำหนดกรอบสมรรถนะดิจิทัลของครูไว้ครอบคลุมทั้งด้านการใช้เทคโนโลยี การสร้างสื่อดิจิทัล การสื่อสาร และความปลอดภัยในโลกดิจิทัล ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาครูในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่า ครูสามารถใช้

เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานและการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilster (1997) ที่อธิบายว่า ความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) คือความสามารถในการเข้าใจและใช้ข้อมูลจากแหล่งดิจิทัลอย่างหลากหลาย รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดที่ระบุว่า สมรรถนะดิจิทัลของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และเป็นทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมดิจิทัลได้

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง สมรรถนะดิจิทัลของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=0.652$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะดิจิทัลของครู กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ทุกด้านของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะดิจิทัลของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ($r = 0.510-0.641$) โดยเฉพาะด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ การจ่ายค่าตอบแทน และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู สอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (2020) ที่ระบุว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจ โดยเมื่อผู้บริหารดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถและพร้อมพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ รวมถึงด้านดิจิทัล รวมถึงงานวิจัยของ สุคนธ์ มณีรัตน์ (2559) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยสร้างความผูกพันของบุคลากร และความผูกพันดังกล่าวย่อมเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและ อนงค์ อาจจงทอง (2562) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r = .493$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพขององค์กร และในบริบทของการวิจัยครั้งนี้ คุณภาพดังกล่าวสะท้อนผ่านสมรรถนะดิจิทัลของครู ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ตามแนวคิดของ UNESCO (2019) และ Redecker (2017) ที่ระบุว่า สมรรถนะดิจิทัลของครูประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากองค์กร โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพิศ โคนสันเทียะ และคณะ (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะดิจิทัลของครูเป็น

การบูรณาการระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ และต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ รวมถึงงานของ สุกิจ อัครมหาเสนาวงศ์ และคณะ (2565) ที่เสนอว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Butcher & Kritsonis (2007) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการสรรหาและการรักษาบุคลากร มีส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของครู และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้สรุปได้ว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะดิจิทัลของครู ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะดิจิทัลของครู ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพานทอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.652$, $p<0.05$)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรมและพัฒนาครูในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หรือมอบหมายภาระงานให้ครูได้ฝึกใช้ทักษะดิจิทัล เพื่อให้เกิดการได้ลงมือปฏิบัติจริง 1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้รางวัล การยกย่อง และการสร้างความเป็นธรรมในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเอง 1.3 ผู้บริหารและครูควรพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี เช่น การจัดหาอุปกรณ์และระบบสารสนเทศที่เหมาะสม 1.4 ผู้บริหารควรมีระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ประกอบด้วย 2.1 ศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี 2.2 ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์หรือการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู 2.3 ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาในพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุม 2.4 ศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. บริษัท เอเชีย เฟลส.
- กิตติพิศ โคนสันเทียะ. (2565). สมรรถนะดิจิทัล: สมรรถนะใหม่สำหรับครูยุคปัจจุบัน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 22(2).
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย .(พิมพ์ครั้งที่ 11). เทพเนรมิตการพิมพ์.
- พัชรกันต์ นิมิตรศตกุล. (2560). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม .ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สกล บุญสิน. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกิจ อัครมหาเสนาวงศ์ และคณะ. (2565). แนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านดิจิทัล. Journal of Modern Learning Development, 7(2).
- สุคนธ์ มณีรัตน์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม .ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). รายงานผลการดำเนินงานและพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สำนักงาน ก.พ.
- Belolipetskaya, A., Golovina, T., Polyanin, A., & Vertakova, Y. (2020). Transformation of the personnel competency model in the context of the transition to the digital economy. E3S Web of Conferences, 164, 09005.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). Human resource management (6th ed.). McGraw-Hill.
- Butcher, J., & Kritsonis, W. A. (2007). Human resource management: Managerial efficacy in recruiting and retaining teachers: National implications. The Lamar University Electronic Journal of Student Research.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.
- Gilster, P. (1997). Digital literacy. John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2012). Educational administration (6th ed.). Wadsworth.



- Oberländer, M., Beinicke, A., & Bipp, T. (2020). Digital competencies: A review of the literature and applications in the workplace. *Computers & Education*, 146, 103752.
- Redecker, C. (2017). European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu. Publications Office of the European Union.
- UNESCO. (2019). ICT competency framework for teachers (Version 3). UNESCO.