

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2*
PERSONNEL MANAGEMENT IN THE DIGITAL ERA BASED ON THE
FOUR SAṄGAHAVATTHU PRINCIPLES OF ADMINISTRATORS IN THE
SUWANKHUHA 3 EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT
NETWORK CENTER, NONG BUA LAMPHU PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ยิ่งยศ คำหา,¹ พระครูปริยัติคุณรังษี² และ พระครูปลัดสมชัย นิสสโภ³

Yingyot Khamha¹ Phrakhru Pariyattikhunrangsī² and Phrakhrupalad Somchai Nissabho³

¹⁻³มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹⁻³Mahachulalongkomrajavidyalaya University, Thailand

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

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 170 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็น แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณธรรมของนักบริหาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดการยุคใหม่ 2) การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตาม

* Received 16 February 2025; Revised 9 March 2025; Accepted 16 March 2025

หลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสมานัตตตา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านทาน การเสียสละ และ 3) การสงเคราะห์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเสียสละ 2. ปิยวาจา 3. ด้านอรรถจริยา และ 4. ด้านสมานัตตตา

คำสำคัญ: การจัดการยุคใหม่, คุณธรรมของนักบริหาร, หลักสังคหวัตถุ 4

Abstract

This thesis aimed to achieve three objectives: 1) to study the current state of personnel management in the digital era among administrators in the Suwankhuha 3 Educational. 2) to examine personnel management in the digital era based on the Four Saṅgahavattu Principles among administrators in the Suwankhuha 3 Educational. 3) to propose guidelines for personnel management in the digital era based on the Four Saṅgahavattu Principles among administrators in the Suwankhuha 3 Educational. This study employs a mixed-method research approach, integrating both qualitative and quantitative methods. The qualitative data were collected through in-depth interviews with seven key informants, while the quantitative data were obtained from a sample group of 170 respondents. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research results were as follows: 1) The overall level of personnel management in the digital era among administrators was high. When analyzed by specific aspects, the highest mean score was observed in the area of administrator ethics, while the lowest mean score was found in modern management. 2) The overall application of the Four Saṅgahavattu principles in personnel management was at the highest level. When analyzed by individual principles, Samanattatā (equality and impartiality) had the highest mean score, whereas Dāna (generosity and sacrifice) had the lowest mean score. 3) The synthesis of personnel management in the digital era based on the Four Saṅgahavattu Principles revealed that (1) Dāna (Generosity and Sacrifice) (2) Piyavācā (Pleasant Speech) (3) Atthacariyā (Beneficial Conduct) (4) Samanattatā (Equality and Impartiality)

Keywords: new era management, Morality of administrators, Principles of Sangha Vattu 4

บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาศักยภาพ ไปจนถึงการสิ้นสุดการปฏิบัติงาน ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงต้องส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของบุคลากร การพัฒนานี้ควรดำเนินควบคู่กันระหว่างบุคลากรและองค์กร ผ่านการเรียนรู้งาน การฝึกอบรมที่เหมาะสม และการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับสมรรถภาพ คุณภาพของบุคลากรในองค์กร รวมถึงความรู้และความสามารถของผู้บริหารในการสนับสนุนและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคดิจิทัลได้ส่งผลกระทบต่อภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นหนึ่งในภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนี้ ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นคือ การขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณลักษณะเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถเป็นแบบอย่างและที่ปรึกษาให้แก่คณะครู เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ศิรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้นำแนวทางการบริหารของรัฐบาลมาปรับใช้และจัดทำแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของรัฐบาล โดยได้มอบหมายแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นย้ำว่า “คุณภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ไม่มีคุณภาพจะสะท้อนให้เห็นในทุกภาคส่วน ของโรงเรียน (ศุภมาส วิสีชนาม, 2560)

คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือการมีภาวะผู้นำที่โดดเด่น ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ และการปฏิบัติตนด้วยคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในองค์กร ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านพฤติกรรมส่วนตัวและความรับผิดชอบต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ คุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พึงมี ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การบริหารที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องสามารถวางแผนและมองเห็นทิศทางอนาคตขององค์กร โดยเน้นการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) ผู้บริหารต้องสามารถนำพาองค์กรปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว พร้อมกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) ความสามารถด้านวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยี ต้องมีความเชี่ยวชาญในการนำความรู้

ด้านวิชาการมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารและการเรียนรู้ 4) การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ (Innovative Leadership) ผู้บริหารควรเป็นผู้คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีในสถานศึกษา 5) การสร้างแรงบันดาลใจและพลังเชิงบวก (Inspirational Leadership) ผู้บริหารต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรและผู้เรียนเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร 6) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือและพัฒนาการเรียนรู้อัตโนมัติ (โยธิน นิลคช, 2567)

กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การบริหารที่มุ่งเน้นพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาก้าว ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลาย ๆ ด้านที่กำลังจะเกิดขึ้นภายในอนาคต ซึ่งผู้ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พึงมีสิ่งสำคัญที่สุดคือ ตัว ผู้บริหารต้องมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง มีความเป็นผู้นำต้องนำความเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดีโดยอาศัยความสามารถด้านวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยีการ เป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ นักสร้างพลัง สร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดีและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และบุคลากรของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผู้บริหาร 11 คน ครู 159 รวมทั้งหมด 170 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และและบุคลากรของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 รวมทั้งสิ้น จำนวน 170 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V., & D.W. Morgan, 1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบ สอบถาม

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา3 จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยในข้อ 1 โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการจัดการยุคใหม่ (2) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (3) ด้านคุณธรรมของนักบริหาร (4) ด้านเทคนิคการบริหารงาน และ 5) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาระดับคุณภาพ แบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีเกณฑ์

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทาน การให้ การเสียสละ 2) ด้านปิยะวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวานจริงใจ 3) ด้านอัตตะจิริยา ประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อกัน และ 4) ด้านสมานัตตตา

1.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.3.1 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

1.3.2 หาคความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

1.3.3 หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) แก่ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน

30 ชุด กับประชากรที่ลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากร เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.902

2. การสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) เพื่อนำมาวิเคราะห์ไปตามหลักสังคหวัตถุธรรม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้บริหารศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ทั้งหมด จำนวน 30 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด และ 3) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

3.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้ 2) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึก และการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ และ 3) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสม สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็น ประกอบด้วย (1) ด้านการจัดการยุคใหม่ (2) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (3) ด้านคุณธรรมของนักบริหาร (4) ด้านเทคนิคการบริหารงาน (5) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยใช้การวิเคราะห์ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน (การเสียสละ) ปิยะวาจา (การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ) อัตถจริยา (ช่วยเหลือกัน) สมานัตตตา (การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย การทำตัวให้เข้ากันได้ เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 ที่เป็นข้อคำถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 ทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 กับข้อมูลทั่วไป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน และภาพรวม

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	n= จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 170 คน			
	ความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถาม			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการจัดการยุคใหม่	4.48	0.64	มากที่สุด	5
2. ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร	4.53	0.63	มากที่สุด	1
3. ด้านคุณธรรมของนักบริหาร	4.51	0.64	มากที่สุด	2
4. ด้านเทคนิคการบริหารงาน	4.48	0.70	มากที่สุด	4
5. ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	4.49	0.67	มากที่สุด	3
รวม	4.49	0.63	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมของนักบริหาร ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดการยุคใหม่ ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.64)

2. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตาม หลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน และภาพรวม

การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4	n=จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 170 คน			
	ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านทานการเสียสละ	4.49	0.69	มากที่สุด	4
2. ด้านปิยวาจา พุดจาไพเราะ สุภาพ	4.50	0.66	มากที่สุด	3
3. ด้านอัทธจริยา	4.54	0.63	มากที่สุด	1
4. ด้านสมานัตตตา	4.54	0.64	มากที่สุด	2
รวม	4.52	0.63	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านอัทธจริยา ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านสมานัตตตา ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านทานการเสียสละ ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.69)

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ในการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้ข้อคำถามจากแบบสัมภาษณ์มาใช้เป็นข้อคำถามโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยเลือกแบบเชิงลึก (In-depth Interview) จะทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ 1 - 6 ผู้บริหารโรงเรียนผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ 7 ศึกษาธิการอำเภอสุวรรณคูหา ซึ่งจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายด้วยการนำข้อคำถาม มาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยอ่านทำความเข้าใจข้อความทั้งหมดในภาพรวม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ ข้อความจากการสัมภาษณ์และจัดบันทึกมาจำแนกเป็น

ประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) และสังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านทานการเสียสละ ของผู้บริหารสถานศึกษา จากคำถามแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านทานการเสียสละ ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปการสังเคราะห์ได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดความทุกข์ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้สื่อดิจิทัลในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางด้านต่างๆ ให้หลากหลาย ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้สื่อออนไลน์ในการปรับปรุง ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านปิยวาจา ของผู้บริหารสถานศึกษา สื่อสารกับบุคลากร ด้วยคำพูดที่นุ่มนวล สละสวย เมื่อชี้แจงนโยบายในเรื่องต่างๆผ่านสื่อออนไลน์ มีวาทศิลป์ที่ดึงดูดใจผู้ฟังให้ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีคำพูดที่ถนอมน้ำใจ อ่อนหวาน ไพเราะ เมื่อมีการประชุมหรือชี้แจงนโยบายแก่บุคลากร กล่าวยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คำนี้ถึงถ้อยคำ วาจา ที่ใช้สื่อสารแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คำพูดในทิศทางที่เป็นกลาง ไม่โจมตีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ชี้แจงนโยบายและเรื่องต่างๆ แก่บุคลากรโดยใช้ถ้อยคำที่น่าฟัง ไพเราะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สื่อสารกับบุคลากร ด้วยคำพูดที่นุ่มนวล สละสวย เมื่อชี้แจงนโยบายในเรื่องต่างๆผ่านสื่อออนไลน์ มีวาทศิลป์ที่ดึงดูดใจผู้ฟังให้ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีคำพูดที่ถนอมน้ำใจ อ่อนหวาน ไพเราะ เมื่อมีการประชุมหรือชี้แจงนโยบายแก่บุคลากร กล่าวยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คำนี้ถึงถ้อยคำ วาจา ที่ใช้สื่อสารแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คำพูดในทิศทางที่เป็นกลาง ไม่โจมตีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ชี้แจงนโยบายและเรื่องต่างๆ แก่บุคลากรโดยใช้ถ้อยคำที่น่าฟัง ไพเราะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านอัตถจริยา ของผู้บริหารสถานศึกษา จากคำถามแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้าน อัตถจริยา ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปการสังเคราะห์ได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมกับองค์กรภายนอก มีการจัดอบรมด้านการใช้สื่อดิจิทัล สนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับความสามารถและความเหมาะสม ส่งเสริมจัดกิจกรรมทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาวางแผนและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพบุคลากร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรและนักเรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการใช้สื่อดิจิทัลไม่ทำแบบอย่างที่ไม่ดีแก่ผู้อื่น

4. แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านสมานัตตตาของผู้บริหารสถานศึกษา จากคำถามแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านสมานัตตตา ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปการสังเคราะห์ได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ความมุ่งมั่นพัฒนาตนด้านการใช้สื่อดิจิทัล และพัฒนาองค์กรด้านการใช้สื่อดิจิทัลอย่างเสมอภาค และสม่ำเสมอ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถแม้จะมีปัญหาหรือข้อจำกัด ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทผู้บริหาร วางตนเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่างๆ เสนอความเห็น และรับฟังโดยสื่อดิจิทัล ปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันไม่อยู่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง คำนึง การปฏิบัติงานตนตามหน้าที่ด้วยความสม่ำเสมอ เสมอต้นเสมอปลาย

อภิปรายผล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง มีการควบคุมอารมณ์ได้ดีในการทำงานหรือเกิดเหตุการณ์ต่างๆ มีทักษะในการบริหารงานอย่างมืออาชีพ มีบุคลิกภาพที่ดีมีภูมิฐาน อำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นอิสระ พร้อมมีความรู้สามารถในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านอัตถจริยา ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 2 ได้ให้คำแนะนำ ปรึกษาการใช้งานสื่อดิจิทัลแก่บุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้สื่อดิจิทัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือและส่งเสริมงานผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ เพชรวารี (2567) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการตาม หลักอริยสัจ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านการนิเทศการศึกษาตามหลักอริยสัจ 4 อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำแนะนำ ปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยไมตรีจิต เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน มีความยกย่องชมเชยแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น มีวาทศิลป์ใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารโดยคำพูดที่นุ่มนวล สละสลวย สุภาพ ชวนฟัง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดี ส่งเสริมการพัฒนาคคุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนเลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับความสามารถและความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาด้านสื่อดิจิทัลและบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมุนทะวี วงวิจิตรดี (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของวิทยาลัยครูสงฆ์จำปาสักประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านทาน ปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เสมอภาค ผู้บริหารจัดให้มีการกำกับ ติดตามส่งเสริมยังไม่ทั่วถึง บุคลากรไม่ได้รับการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บริหาร แนวทางแก้ไข ด้านทาน ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรของสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม การสัมมนา ศึกษาดูงานทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน ในด้านการเสียสละ ให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ด้านปิยวาจา ปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารใช้คำพูดที่ไม่ค่อยนุ่มนวลสละสลวย

ชี้แจงนโยบายในเรื่องต่าง ๆ แก่บุคลากร ผู้บริหารสื่อสารด้วยวาจาที่ไม่ค่อยไพเราะสุภาพชวนฟัง แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารไม่ควรกล่าววาจาเท็จ ส่อเสียด หยาบคาย เพ้อเจ้อและไร้สาระ ควรใช้คำพูดที่เหมาะสมตามกาลเทศะต่อบุคลากร ด้านอัตถะจริยา ปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารไม่พร้อมทำงานเคียงบ่า เคียงไหล่กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่ส่งเสริมบุคลากรไปฝึกอบรมความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารควรมีความพอใจเมื่อได้ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารควรให้การช่วยเหลือด้วยความจริงใจ ด้านสมานัตตตา ปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินบุคลากรให้บุคลากรทราบล่าช้า ผู้บริหารไม่เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ค่อนข้างถือตัวเยี่ยงกับกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสามารถร่วมทุกข์ร่วมสุขกับบุคลากรทุกคนไม่ทั่วถึง และไม่เสมอต้นเสมอปลาย แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ เสนอข้อคิดเห็น และรับฟังอย่างเสมอภาค ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตน พัฒนาคนในองค์กรอย่างเสมอภาค และสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรได้วางตนเหมาะสมกับบุคลากรตามเหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณธรรมของนักบริหาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดการยุคใหม่ 2) การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสมานัตตตา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านทาน การเสียสละ และ 3) การสังเคราะห์การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเสียสละ 2. ปิยวาจา 3. ด้านอัตถจริยา และ 4. ด้านสมานัตตตา และมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1. **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** ศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาการศึกษาในระดับท้องถิ่นยิ่ง ๆ ขึ้นไป 2. **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** 1) ควรวิจัยเรื่อง การทำงานร่วมกันตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 2) ควรวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการ

ตามหลักหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 และ 3) วรรณวิชัยเรื่อง ปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานตามหลักหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสุวรรณคูหา 3 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กิงกาณจน์ เพชรวารี. (2567). การบริหารงานวิชาการตามหลักอริยสัจ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นวพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โยธิน นิลคช. (2567). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. เรียกใช้เมื่อ 14 ตุลาคม 2567 จาก <http://58.181.147.25/ojsjournal/index>.
- วิภาดา สารมัย.(2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พระมุนทะวี วงวิจิตติ. (2560). การบริหารงานสถานศึกษาโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศุภมาส วิสัชนาม. (2560).คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 .(2567). ข้อมูลบุคลากรใน สพป.หนองบัวลำภู เขต 2. เรียกใช้เมื่อ 1 ตุลาคม 2566 จาก https://nb2.go.th/wp-content/uploads/2023/10/person_nb2_2023.pdf.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607 – 610.