

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยมรรค 8 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มคุณภาพ
การศึกษานาอ้อศรีเมืองชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

Personnel Administration in the Digital Era According to the Noble Eightfold Path of
Administrators in Primary Schools under the Na-o Si Muang Chai Educational Quality
Group, Loei Primary Educational Service Area Office 1

รุ่งทิwa งามสวย
ประสงค์ หัสรินทร์
พระครูปริยัติคุณรังษี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Rungtiwa Ngamsuay
Prasong Hassarin
Phrakhrui Pariyattikhunrangsi
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Email: dc.lei@mcu.ac.th

รับบทความ: 31 พฤษภาคม 2569; แก้ไขบทความ 2 กรกฎาคม 2569; ตอรับบทความ: 3 กรกฎาคม 2569

Received: May 31, 2026; Revised: July 2, 2026; Accepted: July 3, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มคุณภาพการศึกษานาอ้อศรีเมืองชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักอริยมรรค 8 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มคุณภาพการศึกษานาอ้อศรีเมืองชัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอริยมรรค 8 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มคุณภาพการศึกษานาอ้อศรีเมืองชัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนกลุ่มคุณภาพการศึกษานาอ้อศรีเมืองชัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน ครูผู้สอนจำนวน 56 คน รวมทั้งสิ้น 61 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมทั้งสิ้น 7 รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยมรรค 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอริยมรรค 8 ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความสำเร็จขององค์กรโดยทำให้การประเมินเป็นกระบวนการที่โปร่งใส ยุติธรรมและเป็นประโยชน์ต่อทั้งพนักงานและองค์กร มีการกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมวัดผลได้คอยติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่าบุคลากรกำลังดำเนินการตามเป้าหมายให้ข้อเสนอแนะแบบทันทีและมีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้จัดให้มีการอบรมหรือพัฒนา สามารถเพิ่มพูนทักษะและพัฒนาตนเองตามความต้องการขององค์กรส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความเป็นธรรม

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล; ยุคดิจิทัล; อริยมรรค 8

Abstract

The objectives of this mixed-methods research were: 1) to investigate the state of personnel administration in the digital era among primary school administrators in the Na Ao Si Mueang Chai Educational Quality Group, under the Loei Primary Educational Service Area Office 1; 2) to examine the methods of personnel administration based on the Noble Eightfold Path among these administrators; and 3) to propose guidelines for personnel administration based on the Noble Eightfold Path for the aforementioned administrators. The quantitative sample consisted of 61 participants comprising 5 administrators and 56 teachers from schools within the Na Ao Si Mueang Chai Educational Quality Group. The research instruments utilized were questionnaires and interview forms. Quantitative data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and t-test. For the qualitative study, data were collected through in-depth interviews with 7 key informants, selected via purposive sampling based on specific qualifications.

The research findings were as follows: 1) The overall state of personnel administration in the digital era was at the highest level, 2) The overall methods of personnel administration in the digital era based on the Noble Eightfold Path were rated at the highest level. And 3) The proposed guidelines for personnel administration based on the Noble Eightfold Path suggest that administrators should foster personnel development and organizational success by ensuring the performance evaluation process is transparent, equitable, and mutually beneficial to both the employees and the organization. Administrators should establish concrete, measurable goals and conduct periodic monitoring to track progress. Providing immediate and constructive feedback is essential to help personnel continuously improve and develop themselves. Furthermore, the organization should facilitate training programs to enhance staff skills in alignment with organizational needs. Finally, cultivating a work environment grounded in accountability, integrity, and fairness.

Keywords: Personnel Administration; The digital age; The Noble Eightfold Path

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ มนุษย์ต้องดำเนินอยู่ท่ามกลางข้อมูลข่าวสารสารสนเทศต่างๆ มากมาย การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทำได้ง่ายและรวดเร็วถึงแม้ แหล่งข้อมูลความรู้จะอยู่ไกลคนละซีกโลกก็ตามการรับรู้เรื่องราวต่างๆ จึงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้นการพัฒนาคนในด้านการศึกษารับรู้จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา ประเทศ เพราะการศึกษาเน้นการสร้างคนเพื่อให้เกิดความเจริญให้กับประเทศทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ

หรือแนวทางการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ใฝ่รู้และพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์และต้องมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางการศึกษา เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มี ปัญญา มีความสุข และ ศักยภาพ จึงเกิดผลดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนางาน บริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลควรมีการสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศในการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร ทางการศึกษาเพื่อให้บุคลากรสามารถสืบค้นและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วนอกจากนี้ต้องส่งเสริมพัฒนาครู ให้มีความรู้ความรู้อันมีความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมโดยเอื้อให้บุคลากรสามารถ เข้าถึงการพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2565, หน้า 1)

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับ การพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน ปัจจุบัน และการริเริ่มสร้างและยกระดับการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุน มนุษย์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยน ค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน “วิถี” การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม ในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบ การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่การเปลี่ยนบทบาท ครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2565, หน้า 19)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย 9 กลุ่ม 1 หน่วย คือ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มอำนวยการ กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มกฎหมายและคดี กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มบริหารงาน บุคคล กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการ ศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ และ การสื่อสาร และหน่วยตรวจสอบภายใน ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ภายใน พบว่าจุดอ่อน ด้านบุคลากรสมาชิกในหน่วยงาน มีดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองของบุคลากรขาดความต่อเนื่อง 2) บุคลากรไม่ เพียงพอต่อการปฏิบัติตามภาระงานที่อ้างถึงไม่มีแหล่งข้อมูลในเอกสารปัจจุบันและ จุดอ่อนด้านโครงสร้าง 1) บุคลากรบางคนมีความสามารถเฉพาะทางไม่ตรงตามโครงสร้างการบริหารงานไม่สามารถตอบสนองตาม ผลสัมฤทธิ์ที่ตั้งไว้ 2) บางภาระงานที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะไม่สามารถให้บริการแบบครบวงจรได้ การ ประเมินความเสี่ยง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1, 2567, หน้า 15)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยมรรค 8 ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มคุณภาพการศึกษานำอัครีเมืองชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อหาแนวทางในการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเรื่องอริยมรรค 8 ได้แก่ สัมมาทิฐิ สัมมา

สังกัดปะ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ มาบูรณาการใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครู อาจารย์ ให้มีคุณธรรม และปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มคุณภาพการศึกษานาอ้อศรีเมืองชัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักอริยมรรค 8 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มคุณภาพการศึกษานาอ้อศรีเมืองชัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอริยมรรค 8 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มคุณภาพการศึกษานาอ้อศรีเมืองชัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย โดยดำเนินการสังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการและนักการศึกษาจึงกำหนดกรอบการวิจัยเพื่อให้ผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยมรรค 8 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มคุณภาพการศึกษานอกระบบเมืองชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1” ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Research Method) ศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นงานวิจัยหลักและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นงานวิจัยสนับสนุน เพื่อให้ได้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในกลุ่มคุณภาพการศึกษานอกระบบเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน จำนวน 7 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน ครูผู้สอน จำนวน 56 คน รวมทั้งสิ้น 61 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1, 2568, หน้า 1)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนในกลุ่มคุณภาพการศึกษานอกระบบเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (Total Population Sampling) เนื่องจากประชากรมีขนาดเล็กและสามารถเข้าถึงได้ครบถ้วน ทั้งหมด จำนวน 61 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน ครูผู้สอน จำนวน 56 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักพุทธธรรม จำนวน 7 รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling) ตามคุณสมบัติสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ ได้แก่

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 1. ผู้บริหาร | จำนวน 6 คน |
| 2. พระสงฆ์ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักธรรม | จำนวน 1 รูป |

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและจากการสังเคราะห์กระบวนการและขอบข่าย ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังในยุคดิจิทัล 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในยุคดิจิทัล 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัยในยุคดิจิทัล 5) ด้านการออกจากราชการในยุคดิจิทัลและหลักอริยมรรค 8 ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) สัมมาทิฐิ 2) สัมมาสังกัปปะ 3) สัมมาวาจา 4) สัมมากัมมันตะ 5) สัมมาอาชีวะ 6) สัมมาวาယามะ 7) สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ

3. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์(Interview) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 ,หน้า 122-126) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา พร้อมทั้งนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาอ้างอิงคำพูดบุคคล

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยมรรค 8 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มคุณภาพการศึกษานอกระบบเมืองชัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยสามารถแสดงผล การวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มคุณภาพการศึกษานอกระบบเมืองชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

ที่	การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.54	0.66	มากที่สุด	3
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.55	0.68	มากที่สุด	2
3	การพัฒนาบุคลากร	4.60	0.38	มากที่สุด	1
4	วินัยและการรักษาวินัย	4.47	0.65	มาก	4
5	การออกจากราชการ	4.36	0.69	มาก	5
รวม		4.50	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มคุณภาพการศึกษานอกระบบเมืองชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง วินัยและการรักษาวินัย และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการออกจากราชการ

2. ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักอริยมรรค 8 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มคุณภาพการศึกษานอกระบบเมืองชัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยมรรค 8 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มคุณภาพการศึกษานอกระบบเมืองชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

ที่	การบริหารงานบุคคลบุคคลในยุคดิจิทัล ตามหลักอริยมรรค 8 โดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านสัมมาทิฐิ (ปัญญาเห็นชอบ)	4.57	0.51	มากที่สุด	2
2	ด้านสัมมาสังกัปปะ (ดำริเห็นชอบ)	4.44	0.48	มาก	6
3	ด้านสัมมาวาจา (เจรจาชอบ)	4.74	0.31	มากที่สุด	1
4	ด้านสัมมากัมมันตะ (กระทำชอบ)	4.37	0.45	มาก	8

ที่	การบริหารงานบุคคลบุคคลในยุคดิจิทัล ตามหลักอริยมรรค 8 โดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
5	ด้านสัมมาอาชีวะ (อาชีพชอบ)	4.52	0.42	มากที่สุด	3
6	ด้านสัมมาวายามะ (พยายามชอบ)	4.51	0.46	มากที่สุด	4
7	ด้านสัมมาสติ (ระลึกชอบ)	3.50	0.55	มากที่สุด	5
8	ด้านสัมมาสมาธิ (ตั้งใจมั่นชอบ)	4.43	0.49	มาก	7
รวม		4.51	0.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยมรรค 8 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มคุณภาพการศึกษานาอ้อศรีเมืองชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สัมมาวาจา (เจรจาชอบ) รองลงมา คือ สัมมาทวิฐ (ปัญญาเห็นชอบ) สัมมาอาชีวะ (อาชีพชอบ) สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) สัมมาสติ (ระลึกชอบ) สัมมาสังกัปปะ (ดำริเห็นชอบ) สัมมาสมาธิ (ตั้งใจมั่นชอบ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สัมมากัมมันตะ (กระทำชอบ)

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอริยมรรค 8 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มคุณภาพการศึกษานาอ้อศรีเมืองชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัล คือผู้ที่สามารถนำความรวดเร็วและแม่นยำของเทคโนโลยี เช่น ข้อมูลสารสนเทศ โซเชียลมีเดียมาช่วยได้ในการกำกับดูแลของ สติ ปัญญา และความชอบธรรม ตามหลักอริยมรรค 8 ทำให้กระบวนการบริหารตั้งแต่การรับคนเข้า จนถึงการส่งคนออก มีความโปร่งใส ลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาครูให้ทันโลก และส่งผลดีโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนประถมศึกษาในพื้นที่อย่างยั่งยืน

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยมรรค 8 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มคุณภาพการศึกษานาอ้อศรีเมืองชัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นมาอภิปรายดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มคุณภาพการศึกษานาอ้อศรีเมืองชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมโดยเฉพาะการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งช่วยยกระดับความรู้ความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ประมวล สอนสุภาพ (2560 ,หน้า 1)ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการดำรงรักษาบุคคล

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยมรรค 8 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มคุณภาพการศึกษานาอัครเมืองชัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สัมมาวาจา (เจรจาขอ) ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีความโดดเด่นในการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการสื่อสารด้วยความสุภาพ ไพเราะ ไม่พูดกำกวมหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ระบุว่า การมีสัมมาวาจาจะช่วยสร้าง "วัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ" และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย คาริน เบรดิน (Karin Bredin) (2008 ,หน้า 431) ได้ศึกษาเรื่องผลสัมฤทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนมัธยมในรัฐริเวอร์สเตตตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ผลการวิจัยพบว่า การตอบสนองความต้องการพื้นฐาน โดยเฉพาะความต้องการด้านร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ งานวิจัยได้เสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งพัฒนาสวัสดิการขั้นพื้นฐานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

3. แนวทางบริหารงานบุคคลตามหลักอริยมรรคมีองค์ 8 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มคุณภาพการศึกษานาอัครเมืองชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร โดยทำให้การประเมินเป็นกระบวนการที่โปร่งใส ยุติธรรม และเป็นประโยชน์ต่อทั้งพนักงานและองค์กร มีการกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมวัดผลได้ และสามารถบรรลุได้ คอยติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่าบุคลากรกำลังดำเนินการตามเป้าหมาย ให้ข้อเสนอแนะแบบทันทีและมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้จัดให้มีการอบรมหรือพัฒนาเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถเพิ่มพูนทักษะ และพัฒนาตนเองตามความต้องการขององค์กรส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความรับผิดชอบความซื่อสัตย์ และความเป็นธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย อัฐิญา ภูธร และคณะ (2567 ,หน้า 164-165) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักให้มีความสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใชวางแผนพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเพื่อให้ง่ายต่อการคาดการณ์และวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรสร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสารบนแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อให้การดำเนินงานด้านนี้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ด้านการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักให้มีความสำคัญและส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เน้นประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้เทคโนโลยีลดขั้นตอนในการดำเนินการเอกสารติดตามผลการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมในการทำงานยืดหยุ่นสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมโอกาส

และงบประมาณในการเข้าถึง ให้อำนาจในการตัดสินใจและขับเคลื่อนงานสู่นวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมทั้งอัตลักษณ์ ตัวตนโลกความเป็นจริงและการใช้ชีวิตในโลกดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยมรรค 8 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มคุณภาพการศึกษานาอ้อศรีเมืองชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีดังนี้



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
ที่มา: ผู้วิจัยสังเคราะห์

จากแผนภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เรื่อง “การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยมรรค 8 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มคุณภาพการศึกษานาอ้อศรีเมืองชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1” ได้แก่

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนอัตรากำลังในยุคดิจิทัล ควรบูรณาการฐานข้อมูล (Big Data) เข้ากับหลักธรรมเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มต้นจาก สัมมาทิฐิ คือการใช้ระบบสารสนเทศวิเคราะห์แนวโน้มประชากรควบคู่ไปกับสัมมาสังกัปปะ ที่มุ่งนำเทคโนโลยีมาปรับโครงสร้างองค์กรท้ายที่สุดคือ สัมมาสติ เพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนรับมือล่วงหน้าได้อย่างรัดกุมและไม่ประมาท

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรยุคใหม่เน้นการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อเข้าถึงผู้มีความสามารถอย่างทั่วถึง ควบคู่กับการสร้างระบบที่โปร่งใสตามหลัก สัมมาสัมมัตตะ ยึดถือหลักสัมมาวาจาประกาศเกณฑ์คุณสมบัติและทักษะดิจิทัลที่จำเป็นอย่างชัดเจน ขณะที่การบรรจุและโยกย้ายบุคลากรต้องเป็นไปตามหลักสัมมาอาชีวะ คือดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ เพื่อรักษามาตรฐานและคุณภาพทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับสมรรถนะครูสำหรับการจัดการเรียนรู้ ยุคใหม่ประยุกต์ใช้หลักสัมมาวาจา จะช่วยส่งเสริมความมุ่งมั่นให้ครูพัฒนาตนเองผ่านระบบ E-Learning และ DPA พร้อมทั้งที่ผู้บริหารต้องจัดหาโครงสร้างพื้นฐานรองรับอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการใช้หลักสัมมาสติในการวิเคราะห์ข้อมูลจัดทำ ID Plan เพื่อออกแบบการอบรมที่ช่วยลดช่องว่างทางทักษะดิจิทัลตามช่วงวัย

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย การรักษาวินัยในยุคดิจิทัลครอบคลุมถึงพฤติกรรมบนโลกออนไลน์ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้สติกลั่นกรองข้อมูลตามหลักสัมมาทัญญู ต้องยึดถือหลักสัมมาวาจาโดยสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และรักษาความลับเป็นสำคัญ หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหาย อารมณ์ไวซึ่งมาตรฐานวิชาชีพและความสงบเรียบร้อยขององค์กร

5. ด้านการออกจากราชการ การบริหารจัดการเมื่อบุคลากรพ้นจากตำแหน่งในสถานศึกษา ควรบูรณาการหลักธรรมเพื่อการส่งมอบงานและการรักษาคำสัตยาบันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการประยุกต์ใช้หลักสัมมาสังกัปปะที่แสดงความสามารถต่อผู้เกษียณอายุราชการหรือผู้ย้ายสถานศึกษาควบคู่กับการใช้หลักสัมมาสติ และสัมมาสมาธิในการกำกับดูแลกระบวนการดำเนินงานนอกจากนี้หากเกิดกรณีการให้พ้นจากตำแหน่งอันเนื่องมาจากการกระทำความผิดการดำเนินงานต้องยึดหลักสัมมาวาจาเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

การประยุกต์ใช้อริยมรรค 8 ในการบริหารงานบุคคลบุคคลในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มคุณภาพการศึกษานาอ้อศรีเมืองชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งช่วยยกระดับความรู้ความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นสามารถจัดกลุ่มแนวทางการนำไปใช้ให้เป็นรูปธรรมได้ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างกรอบความคิดและวัฒนธรรมองค์กร (สัมมาทัญญู และ สัมมาสังกัปปะ) ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมเป็นเข็มทิศในการวางรากฐานความคิด เพื่อขจัดความลำเอียง ลดความขัดแย้ง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของส่วนรวม

1.2 ด้านการสื่อสารและการปฏิบัติงานที่โปร่งใส (สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และ สัมมาอาชีวะ) สร้างความไว้วางใจด้วยการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติลวงตา พร้อมทั้งบริหารงานด้วยความสุจริต เปิดกว้าง และเป็นธรรม การที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร และสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.3 ด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ (สัมมาวาจา สัมมาสติ และ สัมมาสมาธิ) ผู้บริหารควรใช้ความเพียรในการจัดระบบนิเวศการทำงานที่เกื้อกูลกัน โดยมีสติและสมาธิกำกับในทุกกระบวนการคิดและการตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารงานมีความเที่ยงธรรม นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยมรรค 8 เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ให้เท่าทันกับสถานการณ์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

2.2 ควรขยายผลการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างหรือบริบทสถานศึกษาพื้นที่อื่น ๆ เพื่อค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ประมล สอนสุภาพ. (2560). *การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (2565, พฤศจิกายน). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570*. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2568, จาก <https://loe1.go.th/wp-content/uploads/2023/01/แผนพัฒนาการศึกษา-ปี-2566-2570>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (2567, มกราคม). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567*. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2568, จาก <http://plan.loe1.go.th>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (2568, มกราคม). *ข้อมูลบุคลากร*. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2568, จาก <https://bigdata.loe1.go.th>
- อัฐิญา ภูธร และคณะ. (2567). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารบุคคลยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี*, 6(1), 164-165.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559, 1 พฤศจิกายน). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล*. ทรูกปัญญา. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2568, จาก <https://www.truelookpanya.com/knowledge/content/52232>
- Bredin, K. (2008). *Human resource management in project-based organisations: Challenges, changes, and capabilities* [Doctoral dissertation, Linköping University]. Linköping Studies in Arts and Science, No. 431.