

แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

Guidelines for School Management Based on the Concept of Human Resource Management in the 21st Century to Develop Digital Competencies of School Personnel under the Chonburi Provincial Administrative Organization

อธิภู ลาแก้ว¹ และประทุมทอง ไตรรัตน์²

Athipu Lakaew¹ and Pratoomtong Trirat²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม กรุงเทพมหานคร 10600

Educational Administration, Nakhon Phanom University, Bangkok 10600

¹ Corresponding Author: E-mail: 646150110351@npu.ac.th

Received: 10 Jan. 2024; Revised: 29 Apr. 2024; Accepted: 23 Sep. 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และ 2) ประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรสนับสนุนการสอน จำนวน 260 คน โดยกำหนดขนาดตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 249 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบบประมาณค่า 5 ระดับ ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เป็นแบบประเมินที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยรวมเท่ากับ 0.133 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม คือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ($PNI_{Modified} = 0.152$) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบใหม่บทบาทการนำ

องค์การแห่งการเรียนรู้ของนักทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ($PNI_{Modified} = 0.136$) และด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ($PNI_{Modified} = 0.135$)

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะดิจิทัล แนวทางพัฒนา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the current and desired conditions of human resource management in the 21st century in order to develop digital competencies of personnel in educational institutions under the Chonburi Provincial Administrative Organization and 2) assess the essential needs of human resource management in the 21st century to develop digital competencies of personnel in educational institutions under the Chonburi Provincial Administrative Organization. This quantitative research collected the data from 260 samples of school administrators and teachers derived by the tables of Krejci and Morgan with 249 valid questionnaires. The development of the 5-rating scale questionnaires was validated by 7 experts to evaluate the appropriateness and the feasibility. The research statistics included percentage, mean, standard deviation, and modified priority needs index.

The research results suggested that 1) the current situation of the school management based on the concept of human resource management in the 21st century to develop digital competencies of school personnel under the Chonburi Provincial Administrative Organization was in overall at a high level while the desired condition was at the highest level. 2) The priority need index was overall 0.133. When considering on each aspect, it was found that there were 3 aspects higher than others, i.e., human resource management including environment supportive to developing and enhancing human potential ($PNI_{Modified} = 0.152$), new approaches to personnel management and leading role of learning organization of new age human resource developer ($PNI_{Modified} = 0.136$), and human resource management in developing the organization to high working potential ($PNI_{Modified} = 0.135$).

Keywords: Approaches to Human Resource Management, Digital Competencies, Guideline for Development

1. บทนำ

ปัจจุบันอยู่โลกอยู่ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ระบบราชการไทยต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการพัฒนาศักยภาพของกำลังคนภาครัฐต้องให้มีความสอดคล้อง และรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ เทคโนโลยี และทรัพยากรมนุษย์ [1]

โลกปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนจากการทำงานด้วยมือหรือแรงงานมาสู่การใช้เทคโนโลยีแทน

นำไปสู่วัฒนธรรม การใช้เทคโนโลยีในการดำเนินกิจการและบริหารธุรกิจ เพื่อสร้างความพร้อมขององค์การในการปรับตัว เพื่อตอบสนองวิวัฒนาการของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้โลกเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล [2] ซึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนมาประยุกต์ใช้ในการทำงานพร้อมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ให้บุคลากรทุกระดับสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลง

ของสถานการณ์โลก ควรส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เสริมทักษะใหม่ให้ตอบสนองในยุคดิจิทัล ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ และเพื่อให้องค์กรมีการมุ่งใจ ดึงดูดและรักษาคณาที่มีความรู้ความสามารถ ไว้ในองค์กรให้มากที่สุด และให้นานที่สุดเท่าที่องค์กรต้องการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ นับตั้งแต่กระบวนการสรรหาการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว เป็นต้น หากองค์กรใดเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่เก่งมีความสามารถยอดเยี่ยมเข้ามาปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแล้วปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะมาตามอง้องค์การที่ต้องการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ประกอบด้วยความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีการคัดเลือก สรรหาบุคลากรเข้าทำงานใด ๆ ได้กำหนดคุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ได้แต่เพียงใด มิได้เป็นหลักประกันว่าบุคลากรนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงของระบบงานและวิทยาการได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมออาจทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นเกิดปัญหา ผิดพลาดหรือปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควรรวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นในการขับเคลื่อนองค์กรต้องให้ความสำคัญด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพื่อการทำงานในหลากหลายด้าน [3]

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอสัตหีบ อำเภอนันทนบุรี อำเภอนนทบุรี อำเภอพนมสารคาม อำเภอสนม อำเภอสนม อำเภอสนม

อำเภอพนมสารคาม และอำเภอสนมใหญ่ มีผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 785 คน ผู้บริหาร 33 คน ครูและบุคลากรสนับสนุนการสอน 752 คน ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 11 โรงเรียน โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาทั้งหมด แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป จากการบริหารด้านการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยเห็นว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลนับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละองค์กรที่ต้องดำเนินการ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกเป็นการส่งเสริมและปรับปรุงทักษะการทำงานของบุคลากร ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จเป็นที่น่าสนใจแก่องค์กรนั้นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลงานขององค์กรและเพื่อสนองความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

จากปัญหาและความสำคัญผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อทราบปัญหาและแนวทางแก้ไขในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ให้บุคลากรทุกระดับสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ซึ่งนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2.2 เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรสนับสนุนการสอนของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 11 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน ครูและบุคลากรสนับสนุนการสอน 752 คน รวมทั้งสิ้น 785 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรสนับสนุนการสอนของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 11 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) [4] จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เพื่อกำหนดสัดส่วนในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ครูและบุคลากรสนับสนุนการสอน 232 คน จำนวน 260 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนา

สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert [4] เกณฑ์การระดับคะแนนในช่องสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.50-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงหรือมีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.50-4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงหรือมีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.50-3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงหรือมีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.50-2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงหรือมีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00-1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงหรือมีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้างของเนื้อหาความถูกต้องของงานและครอบคลุมเนื้อหา

2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษาเพื่อให้แบบสอบถามครอบคลุมและเหมาะสมกับเนื้อหาการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์ (Index of Item Congruence: IOC) โดยให้พิจารณาว่ารายการใดสอดคล้องให้ 1 รายการ

ได้อัตราส่วนค่าเฉลี่ยให้ -1 และรายการใดไม่แน่ใจให้ 0 โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์หาค่า IOC ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป [5] ผลการหาค่าคุณภาพเครื่องมือวิจัย พบว่า (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 (2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน

2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามส่งให้สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นกระดาชทางไปรษณีย์และแนบ QR Code เพื่อการตอบแบบสอบถามออนไลน์

3) ผู้วิจัยติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองตามวันและเวลาที่กำหนดภายในระยะเวลา 7 วัน หลังแจกแบบสอบถาม

4) ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืน 249 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 95.77 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ผล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และ หาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายความเรียง

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอข้อมูลโดยการแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น [6]

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0	4.32	.51	มาก	4.83	.37	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในวัฒนธรรมของการเรียนรู้ชุดใหม่	4.30	.44	มาก	4.85	.33	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์	4.22	.53	มาก	4.86	.35	มากที่สุด
4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบใหม่	4.26	.47	มาก	4.84	.36	มากที่สุด
5. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง	4.25	.48	มาก	4.83	.35	มากที่สุด
6. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบทบาทการนำองค์การแห่งการเรียนรู้ของนักทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่	4.31	.51	มาก	4.82	.37	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27	.31	มาก	4.84	.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 3 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ด้านที่ 3 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 6 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบทบาทการนำองค์การแห่งการเรียนรู้ของนักทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่

4.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาคำนวณหาค่าดัชนี การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง โดยใช้สูตร $PNI_{Modified}$ เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น แบบปรับปรุง (PNI_{Modified}) และลำดับความความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์	ความต้องการ จำเป็น	ลำดับ
1. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0	4.32	4.83	0.118	5
2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในวัฒนธรรมของการเรียนรู้ชุดใหม่	4.30	4.85	0.128	4
3. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์	4.22	4.86	0.152	1
4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบใหม่บทบาทการนำองค์การแห่งการเรียนรู้ของนักทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่	4.26	4.84	0.136	2
5. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง	4.25	4.83	0.135	3
6. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบทบาทการนำองค์การแห่งการเรียนรู้ของนักทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่	4.31	4.82	0.117	6
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27	4.84	0.133	-

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยรวมเท่ากับ 0.133 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม คือ ด้านที่ 3 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ (PNI_{Modified} = 0.152) ด้านที่ 4 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบใหม่บทบาทการนำองค์การแห่งการเรียนรู้ของนักทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ (PNI_{Modified} = 0.136) และด้านที่ 5 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง (PNI_{Modified} = 0.135)

5. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลและอภิปรายผล

จากการวิจัยแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อแยกรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล สภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และแยกตามรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล และการจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยรวมเท่ากับ 0.133 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าสภาพปัจจุบันในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อแยกรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อพฤติกรรมในการใช้ชีวิตรวมถึงการเรียนรู้โลกแห่งการเรียนรู้ได้พัฒนาไปอย่างมากจากการที่มีระบบอินเทอร์เน็ตและการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัลมีนวัตกรรมเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้มีการพัฒนาไปอย่างมาก และในการจัดการเรียนการสอนช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) ส่งผลให้ครูก้าวเข้าสู่ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล เพื่อดำรงชีวิตในโลกดิจิทัลหรือการศึกษาศตวรรษที่ 21 ซึ่งบทบาทของครูมีความสำคัญยิ่งต่อการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพและปลอดภัย [7] ซึ่งสอดคล้องกับฉัตรชัย [8] ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21: ปรับการเรียนเปลี่ยนสมรรถนะโดยการวิเคราะห์แบบอุปนัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า ปัญหาของครูผู้สอนในปัจจุบัน มี 2 ประการ คือ 1) ครูยังคงใช้รูปแบบการสอนแบบดั้งเดิม และ 2) ครูผู้สอนขาดจิตวิญญาณในความเป็นครูสำหรับสมรรถนะของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 มี 7 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียน

การสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) สมรรถนะด้านการวัดประเมินผลเพื่อการพัฒนาและคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายระหว่างบุคคล 3) สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และการรู้เท่าทันสื่อ 4) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 5) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 6) สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม 7) สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแนะแนวทางข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้ในการวางแผนการผลิตและพัฒนาครูผู้สอนเพื่อให้ครูผู้สอนมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ต่อไป ซึ่งในส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นการพัฒนาวิจัย รูปแบบการสอน และเสริมสร้างทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอนมากขึ้นที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้เรียนได้ เช่นเดียวกับวิลาวรรณ [9] ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอดิทยากร [10] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะ

ดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในวัฒนธรรมของการเรียนรู้ยุคใหม่มีความต้องการสูงสุด และด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล และด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล ซึ่งเห็นได้ว่าครูต้องมีการปรับตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและที่สำคัญมีประโยชน์กับการใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่สามารถสอนแบบออนไลน์และออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการวิจัยของพินิจ [11] เรื่อง ภูมิทัศน์แอปพลิเคชัน: นวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครูยุคศตวรรษที่ 21 กล่าวถึงรูปแบบของการจัดการเรียนรู้โดยใช้วัฏจักรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกและความน่าสนใจ และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สำหรับครูผู้สอนให้สมกับครูมืออาชีพยุคดิจิทัล รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้การทำงานร่วมกันโดยใช้ชีวิตจำกัดของเวลา สถานที่ และทุกรูปแบบ ที่สามารถเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ภายใต้การจัดเก็บข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูล ในระบบการจัดข้อมูลบนคลาวด์ การติดต่อสื่อสารกำหนดตารางนัดหมาย ส่งงาน ส่งงานทดสอบ การจัดกิจกรรมกลุ่มบนเอกสารเดียวกัน รวมทั้งครูผู้สอนสามารถประยุกต์ใช้งานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานได้อีกด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ [12] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทักษะประยุกต์สำหรับการทำงาน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3) ทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ที่ต้องพัฒนา คือ ทักษะประยุกต์สำหรับการทำงานโดย

มีแนวทางพัฒนาด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการศึกษา คือ นำเกมสมาธิในกระบวนการเรียนการสอน สร้างช่อง YouTube และมีวิดีโอสื่อการเรียนรู้ และเข้ารับการฝึกอบรมทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการศึกษา 2) ด้านทักษะการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย คือ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และถ่ายทอดความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับผู้เรียน และ 3) ด้านทักษะการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล คือ พัฒนาดนเองและเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย และนำไปสู่การพัฒนาเป็นครูต้นแบบ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของชนินทร์ [13] ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในภาพรวม พบว่า ด้านผู้เรียนในยุคดิจิทัลมีความต้องการจำเป็นมาก รองลงมา คือ ด้านครูในยุคดิจิทัล ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมในยุคดิจิทัล และด้านการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามลำดับ และ 2) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านผู้เรียนในยุคดิจิทัล ผู้เรียนควรพัฒนาความสามารถในการแสวงหาคำตอบและความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเองโดยการใช้ดิจิทัลที่หลากหลาย และสามารถนำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อน ด้านครูในยุคดิจิทัล ครูควรพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ และเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ และด้านการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล บุคลากรทางการศึกษาควรจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ และการทำงานเป็นทีม

5.2 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1) สถานศึกษาสามารถใช้แนวทางที่ได้จากการวิจัยนี้เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบาย และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้ง

นำไปพัฒนาตนเอง และบุคลากรในสถานศึกษาให้มีที่เน้นสร้างทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างต่อเนื่อง

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและตระหนักในเรื่องการจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมต่อการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงที่อาจจะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและการจัดการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมุ่งสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2) ควรจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

3) ควรพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและรู้เท่าทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

- [1] รณรงค์ ศุภรัตน์. (2563). สมรรถนะหลักสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารข้าราชการ, 62(2), 4-9.
- [2] มณีนรัตน์ ชัยยะ, และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR). วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 11(1), 104-115.
- [3] ณัฐภูมิ พงศ์ศิริ. (2560). ผู้นำในยุค Digital economy. HR Society Magazine, 15(172), 20-23.
- [4] บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- [5] สมนึก ภัททิยธนี. (2565). การวัดผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 13). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- [6] สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [7] สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2564). วันครู ครั้งที่ 65 พ.ศ. 2564 16 มกราคม 2564 พลังครูไทยวิถีใหม่ ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน.
- [8] ฉัตรชัย หวังมีจมี, และองอาจ นัยพัฒน์. (2560). สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21: ปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ. Journal of HR intelligence, 12(2), 47-63.
- [9] วิลาวรรณ ปิงอุทา. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- [10] อติกาญจน์ ศรีสังข์. (2564). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- [11] พินิจมีคำทอง. (2561). กูเกิ้ลแอปพลิเคชัน: นวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครูยุคศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 8(3), 72-80.
- [12] อมรัตน์ ดอนพิลา. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา Mukdahan. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- [13] ชนินท์ ศรีสง, และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ. (2564). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 18(80), 55-67.