

การบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลของโรงเรียนพรตพิทยพยัต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
Personnel Administration through Digital Platforms of Protpittayapayat
School, The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

ศิวาพัชญ์ บำรุงเศรษฐพงษ์^{1*}
Siwapat Bamrungsetthapong^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลของโรงเรียนพรตพิทยพยัต (PROT TEACHER CARE) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 2) ประมวลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 108 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด โดยข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์ม PROT TEACHER CARE ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการลาและการลงเวลาปฏิบัติงาน ระบบ E-PORTFOLIO ระบบส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ และระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ตามลำดับ และ 2) ผลการประมวลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล พบว่า ควรมีการพัฒนาฟังก์ชันของระบบให้ทันสมัยและตอบสนองการใช้งานจริงมากขึ้น เช่น การเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบกลาง การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม การเพิ่มฟังก์ชันเสริมเพื่อสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการอบรมผู้ให้ใช้ให้เข้าใจวิธีการใช้งานระบบอย่างถูกต้อง

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล แพลตฟอร์มดิจิทัล PROT TEACHER CARE

โรงเรียนพรตพิทยพยัต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

¹ Protpittayapayat School, The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

*Corresponding Author, e-mail: siwapatb@gmail.com

Abstract

This research had two objectives: 1) to study personnel administration through a digital platform at Protpittayapayat School: PROT TEACHER CARE under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, and 2) to synthesize opinions and suggestions related to personnel administration using the digital platform. The sample consisted of 108 teachers and educational personnel, selected through simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with open-ended questions. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, whereas qualitative data were analyzed using content analysis. The findings revealed that personnel administration through the PROT TEACHER CARE platform was rated at the highest level overall. Ranked in descending order of mean scores, the systems included the performance appraisal system, the leave and time attendance system, the E-PORTFOLIO, the teacher recognition system, and the administrative information_system. Qualitative suggestions indicated that the platform should be continuously improved to meet practical needs, such as integrating with centralized databases, developing participatory monitoring and evaluation systems, incorporating motivational functions, and providing user training to facilitate proper system utilization.

Keywords: Personnel Administration, Digital Platform, PROT TEACHER CARE

บทนำ (Introduction)

ในยุคดิจิทัลปัจจุบัน การบริหารจัดการทางการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากจากการใช้ระบบเอกสารแบบดั้งเดิมสู่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยสนับสนุน (de Jong et al., 2023) สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนากลไกการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีและความคาดหวังของสังคม โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลที่ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา งานวิจัยจำนวนมากระบุว่า การใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูลบุคลากร ความโปร่งใสในการประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Holmes et al., 2022) นอกจากนี้ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568–2569 ได้กำหนดชัดเจนถึงการพัฒนากิจการบริหารจัดการหน่วยงานให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานของครู เพื่อลดภาระ

งานเอกสารจำนวนมากเหมือนในอดีต (Office of the Basic Education Commission, 2024) นโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษาในระดับสากลที่เน้นการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลักในการยกระดับคุณภาพการบริหารงาน (OECD, 2020)

งานวิจัยที่ผ่านมาในประเทศไทย เช่น งานวิจัยของ Kaeokerd and Thamakorn (2022) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารบุคลากรทางการศึกษา พบว่าความสามารถในการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ขณะที่งานวิจัยของ Kotbantao (2017) ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงาน นอกจากนี้งานวิจัยในระดับนานาชาติ เช่น งานวิจัยของ de Jong et al. (2022) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบภาวะผู้นำแบบกระจาย (Distributed Leadership) ในทีมครูที่มุ่งเน้นนวัตกรรม พบว่าการใช้เทคโนโลยีและระบบดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความร่วมมือและการพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาภาพรวมของงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่ายังขาดการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยเฉพาะแพลตฟอร์มที่พัฒนาขึ้นเองในระดับสถานศึกษา คือ แพลตฟอร์ม PROT TEACHER CARE ของโรงเรียนพรตพิทยพยัต มาใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยระบบดังกล่าวประกอบด้วย 5 ระบบหลัก ได้แก่ 1) ระบบการลาและการลงเวลาปฏิบัติงาน (Leave and Time Attendance System) 2) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal System) 3) ระบบส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ (Teacher Recognition System) 4) ระบบ E-PORTFOLIO (E-PORTFOLIO) และ 5) ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Administrative Information System) (Protpittayapayat School, 2024) แพลตฟอร์มดังกล่าวเป็นนวัตกรรมที่สะท้อนความพยายามของโรงเรียนในการปรับตัวเข้าสู่การบริหารจัดการแบบดิจิทัล แต่ยังไม่มีการวิจัยเชิงประจักษ์ที่ศึกษาความมีประสิทธิภาพและข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาอย่างเป็นระบบ

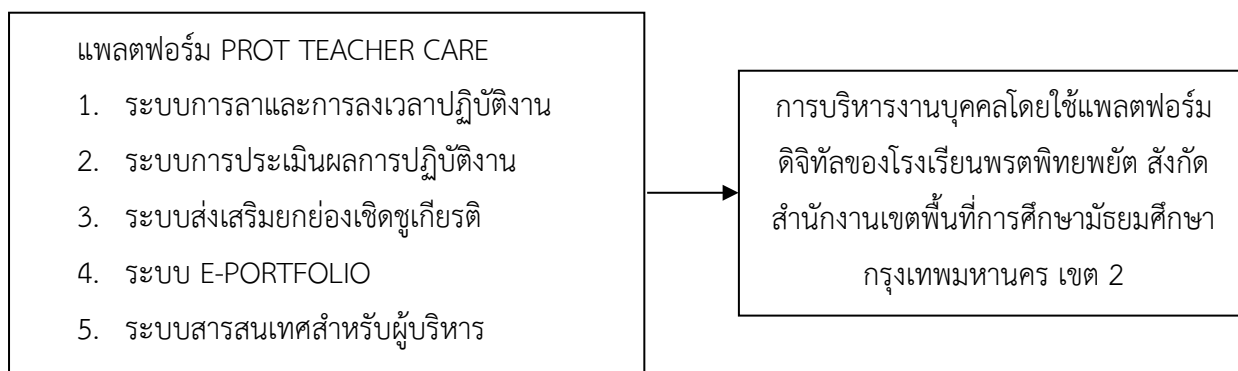
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล PROT TEACHER CARE ทั้งในด้านการระบวนการดำเนินงานและการสะท้อนความคิดเห็นจากครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาระบบต่อยอด รวมทั้งเป็นต้นแบบให้สถานศึกษาอื่น ๆ ในการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลของโรงเรียนพรตพิทยพยัตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อประมวลข้อคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล ของโรงเรียนพรตพิทยพยัตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลของโรงเรียนพรตพิทยพยัต (PROT TEACHER CARE) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้พิจารณาครอบคลุม 5 ระบบหลัก ได้แก่ 1) ระบบการลาและการลงเวลาปฏิบัติงาน (Leave and Time Attendance System) 2) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal System) 3) ระบบส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ (Teacher Recognition System) 4) ระบบ E-PORTFOLIO (E-PORTFOLIO) และ 5) ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Administrative Information System) (Protpittayapayat School, 2024) โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย รายละเอียดดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลของโรงเรียนพรตพิทยพยัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และเพื่อประมวลข้อคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนพรตพิทยพยัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งหมดจำนวน 148 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนพรตพิทยพยัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งหมดจำนวน 108 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) วิธีการสุ่มเลือกใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้บัญชีรายชื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรอบการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลของโรงเรียนพรตพิทยพยัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 3 ตอน รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้/งาน

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์ม PROT TEACHER CARE ครอบคลุม 5 ระบบหลัก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลของโรงเรียนพรตพิทยพยัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question)

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวมข้อมูลโดยอาศัยกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลของโรงเรียนพรตพิทยพยัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งพบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะให้ถ้อยคำมีความชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้น

3) ผู้วิจัยทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งพบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน อยู่ระหว่าง 0.86–0.93 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากผู้บริหารสถานศึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และแนวทางการตอบแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้รับความร่วมมืออย่างถูกต้องและครบถ้วน

2) ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน จากนั้นจึงติดตามการตอบกลับแบบสอบถามแบบออนไลน์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล

3) หลังจากรวบรวมแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถาม

ก่อนนำเข้าสู่การวิเคราะห์ เพื่อป้องกันปัญหาข้อมูลที่ผิดพลาดหรือไม่สมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะหลักตามประเภทของข้อมูล รายละเอียดดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

2) ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์ม PROT TEACHER CARE วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการใช้แต่ละระบบของแพลตฟอร์ม โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามแนวคิดของ Best and Kahn (1997) เพื่อใช้ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย รายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.50 - 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ วิเคราะห์โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ และสังเคราะห์สาระสำคัญ เพื่อสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์ม PROT TEACHER CARE

ผลการวิจัย รายละเอียดตามตาราง 1

ผลการวิจัย (Research Results)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์ม PROT TEACHER CARE

แพลตฟอร์ม PROT TEACHER CARE	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ระบบการลาและการลงเวลาปฏิบัติงาน (Leave and Time Attendance System)	4.62	0.51	มากที่สุด
2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal System)	4.70	0.48	มากที่สุด
3. ระบบส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ (Teacher Recognition System)	4.55	0.53	มากที่สุด
4. ระบบ E-PROTFOLIO (E-PROTFOLIO)	4.60	0.50	มากที่สุด
5. ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Administrative Information System)	4.28	0.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.55	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์ม PROT TEACHER CARE โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายระบบพบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือระบบการลาและการลงเวลาปฏิบัติงาน ระบบ E-PROTFOLIO และระบบส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ ตามลำดับ ส่วนระบบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 จากการประมวลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์ม PROT TEACHER CARE รายละเอียดดังนี้

2.1 ระบบการลาและการลงเวลาปฏิบัติงาน (Leave and Time Attendance System) ผู้ให้ข้อมูลหลายคนสะท้อนว่า ระบบดังกล่าวช่วยลดขั้นตอนการลาที่เคยทำด้วยเอกสารได้อย่างมาก แต่ยังมีข้อจำกัดบางประการ เช่น การใช้งานผ่านโทรศัพท์มือถือบางรุ่นไม่รองรับได้เต็มที่ และขั้นตอนการอนุมัติยังต้องใช้เวลาหลายวันในบางกรณี ทำให้ครูบางส่วนเห็นว่าควรพัฒนาระบบให้รองรับการแจ้งเตือนแบบเรียลไทม์ และให้ผู้บริหารสามารถอนุมัติการลาได้สะดวกขึ้นผ่านแพลตฟอร์มโดยตรง อีกทั้งควรเชื่อมโยงระบบการลากับการบันทึกเวลาปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและลดความซ้ำซ้อนในการบันทึก

2.2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal System) ข้อเสนอแนะหลักคือ ควรปรับปรุงตัวชี้วัดให้สะท้อนการปฏิบัติงานจริงมากกว่าการเน้นด้านเอกสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

การทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน อีกทั้งควรมีระบบติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะ ไม่จำกัดเพียงรอบปีการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลบางรายเสนอให้ครูสามารถบันทึกหลักฐานหรือกิจกรรมเพิ่มเติมในระบบได้ด้วยตนเอง เพื่อสร้างความยุติธรรมและสะท้อนผลงานที่แท้จริง ขณะเดียวกันมีความเห็นว่าผู้ประเมินควรได้รับการอบรมการใช้ระบบ เพื่อให้การให้คะแนนมีความสอดคล้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2.3 ระบบส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ (Teacher Recognition System) ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่เน้นความโปร่งใส โดยควรกำหนดเกณฑ์อย่างชัดเจน เช่น กำหนดตัวชี้วัดและกระบวนการคัดเลือกที่สามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูและบุคลากร ผู้ให้ข้อมูลบางรายเสนอให้มีคณะกรรมการอิสระจากหลายฝ่ายร่วมพิจารณาเพื่อลดอคติ และควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้ปกครองสามารถเสนอรายชื่อได้ เพื่อให้การยกย่องมีความหมายในเชิงสังคมมากขึ้น อีกทั้งควรบันทึกประวัติการได้รับรางวัลไว้ในระบบดิจิทัลเพื่อเป็นหลักฐานการพัฒนาทางวิชาชีพของครูในระยะยาว

2.4 ระบบ E-PROTFOLIO (E-PORTFOLIO) ข้อคิดเห็นที่สะท้อนออกมาหลายประเด็น ได้แก่ ระบบมีประโยชน์ในการเก็บหลักฐานผลงานและการพัฒนาวิชาชีพ แต่ควรเชื่อมโยงข้อมูลอัตโนมัติจากระบบ เช่น ข้อมูลการอบรม ผลงานวิจัย หรือการเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ เพื่อช่วยลดภาระการบันทึกซ้ำ ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนเสนอว่าควรเพิ่มพื้นที่จัดเก็บไฟล์ที่ใหญ่ขึ้น และควรมีฟังก์ชันจัดหมวดหมู่เอกสาร และออกแบบให้ใช้งานง่าย โดยเฉพาะสำหรับครูที่ไม่ถนัดเทคโนโลยี พร้อมทั้งมีคู่มือการใช้งานที่ชัดเจน

2.5 ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Administrative Information System) ข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้องระบุว่า ระบบนี้ช่วยให้การสืบค้นข้อมูลบุคลากรและการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลทำได้สะดวกขึ้น แต่รายงานสรุปผลยังไม่ชัดเจนเพียงพอ แต่รายงานสรุปผลยังไม่ชัดเจนและไม่เอื้อต่อการใช้เชิงนโยบาย ผู้ให้ข้อมูลบางรายเสนอให้ปรับรูปแบบรายงานให้หลากหลาย เช่น กราฟ แผนภาพ หรือแดชบอร์ดแบบเรียลไทม์ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกได้ง่ายและแม่นยำมากขึ้น อีกทั้งควรพัฒนาให้สามารถส่งออกข้อมูลในรูปแบบมาตรฐาน (เช่น Excel หรือ PDF) เพื่อนำไปใช้ต่อได้สะดวก

อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

ข้อค้นพบของผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์สามารถอภิปรายผลได้เป็น 2 ประเด็นหลัก รายละเอียดดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารงานบุคคลโดยใช้แพลตฟอร์ม PROT TEACHER CARE ของโรงเรียนพรตพิทยพยัต ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารที่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากระบบแพลตฟอร์มที่โรงเรียนได้พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์ในการตอบสนองการบริหารงานบุคคล ทั้งในด้านการลา การประเมินผล การยกย่องเชิดชูเกียรติ และระบบ E-PROTFOLIO ที่ได้รับการออกแบบมาให้ใช้งานง่าย ครอบคลุม และสอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงของครูและบุคลากร

จึงทำให้ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจและประเมินอยู่ในระดับสูง โดยระบบถูกออกแบบให้ตอบโจทย์การใช้งานจริงอย่างรอบด้าน เช่น การเชื่อมโยงระบบการลากับการลงเวลาเพื่อลดความซ้ำซ้อน การเปิดโอกาสให้ครูบันทึกหลักฐานและผลงานเพิ่มเติมในการประเมินผล หรือการใช้ E-PROTFOLIO ที่ช่วยให้บุคลากรจัดเก็บและนำเสนอผลงานได้สะดวกและเป็นระบบ สิ่งเหล่านี้ช่วยลดภาระงานด้านเอกสาร เพิ่มความรวดเร็ว และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีแรงจูงใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแม้ PROT TEACHER CARE จะตอบสนองต่อการใช้งานของครูได้ดี แต่ในส่วนของผู้บริหารยังต้องการการพัฒนาเพิ่มเติมให้มีเครื่องมือวิเคราะห์และรายงานที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารแม้จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล แต่ยังมีข้อจำกัดด้านรูปแบบการนำเสนอและการประยุกต์ใช้เชิงลึก ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากไม่ถึงมากที่สุด เนื่องจากระบบ PROT TEACHER CARE ได้ให้ความสำคัญกับการบริการที่ตอบโจทย์ผู้ใช้ทั่วไปมากกว่าการออกแบบระบบวิเคราะห์ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ที่ผู้บริหารต้องการในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suriyanayong and Waichomphu (2023) ที่พบว่าการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก และโดยเฉพาะด้านการประเมินผลและการลงเวลาปฏิบัติงานได้รับการยอมรับว่าสามารถเพิ่มความสะดวกในการปฏิบัติงานได้จริง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kanjanawarathorn (2023) ที่เน้นว่าระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารบุคคลควรมีองค์ประกอบด้านการจัดการข้อมูลอย่างปลอดภัย มีฟังก์ชันครบถ้วน และสนับสนุนการวิเคราะห์และรายงานเพื่อการบริหาร นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ Kaeokerd and Thamakorn (2022) ที่ชี้ว่าการบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบันต้องพึ่งพาเทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร และยังเชื่อมโยงกับ Suksiri et al. (2024) ที่ระบุว่าการบริหารงานบุคคลด้วยระบบฐานข้อมูลในยุคดิจิทัลมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยเฉพาะด้านการประเมินผลและการลาทุกประเภท ซึ่งตรงกับสิ่งที่ PROT TEACHER CARE ได้ดำเนินการอยู่

2. จากผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้แพลตฟอร์ม PROT TEACHER CARE เพื่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพรตพิทยพยัต พบประเด็นที่ควรนำมาปรับปรุงและพัฒนาทั้ง 5 ระบบหลัก รายละเอียดดังนี้

2.1 ระบบการลาและการลงเวลาปฏิบัติงาน (Leave and Time Attendance System) ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สะท้อนว่า ระบบมีความสะดวก ลดภาระเอกสาร และทำให้การติดตามการลามีความโปร่งใส แต่ควรพัฒนาระบบเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลกลางของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ เพื่อลดความซ้ำซ้อน อีกทั้งควรมีการแจ้งเตือนผ่านแอปพลิเคชันมือถือเพื่อให้ครูสามารถทราบสถานะการอนุมัติแบบเรียลไทม์ ทั้งนี้เนื่องจากระบบปัจจุบันสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการจัดการการลาและการลงเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังขาดการเชื่อมโยงกับระบบภายนอกและการสื่อสารแบบทันทีที่ผู้ใช้งานต้องการ ในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ Tambe et al. (2019) ที่ชี้ว่า HR Digital Platform ที่มีระบบแจ้งเตือนอัตโนมัติ

ช่วยเสริมประสิทธิภาพการทำงานและความโปร่งใส

2.2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal System) ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่เน้นว่าควรมีเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และสะท้อนผลงานจริง เช่น การเพิ่มระบบ evidence-based หรือการแนบผลงานเชิงประจักษ์ในระบบดิจิทัล รวมถึงควรให้ผู้รับการประเมินเข้าถึงรายงานตนเองได้ทันที ทั้งนี้เนื่องจากระบบประเมินผลในปัจจุบันแม้จะมีโครงสร้างที่เป็นระบบ แต่ยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างเกณฑ์การประเมินกับหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงผลงานจริงของครู และขาดการเข้าถึงข้อมูลผลการประเมินแบบทันทีที่จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Armstrong (2020) ที่กล่าวว่าระบบประเมินผลที่ใช้ข้อมูลแบบ real-time ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและแรงจูงใจของบุคลากร และ Sriphimai and Buosonte (2019) ที่ยืนยันว่าการพัฒนารูปแบบการประเมินความสามารถในการประเมินได้ของโครงการทางการศึกษา ต้องอาศัยความชัดเจนของเกณฑ์และความเป็นระบบ

2.3 ระบบส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ (Teacher Recognition System) ข้อเสนอแนะสะท้อนถึงความจำเป็นในการขยายเกณฑ์การคัดเลือก เช่น การกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถตรวจสอบได้ การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและนักเรียนร่วมเสนอชื่อ รวมถึงการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มเผยแพร่รายชื่อผู้ได้รับการยกย่องอย่างกว้างขวางเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้เนื่องจากระบบปัจจุบันมีกระบวนการยกย่องที่ดี แต่ยังจำกัดอยู่ในกรอบผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กรเป็นหลัก และขาดการประชาสัมพันธ์ที่จะช่วยขยายผลในการสร้างแรงจูงใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในวงกว้าง ซึ่งการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและนักเรียนจะช่วยสร้างมิติใหม่ของการประเมินคุณค่าครูและเพิ่มความหมายของการยกย่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Darling-Hammond et al. (2017) ที่ยืนยันว่าการสร้างวัฒนธรรมการยกย่องที่เป็นระบบช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและพัฒนาคุณภาพครูอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ Kotbanta (2017) ที่ระบุว่าบทบาทของภาวะผู้นำและการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.4 ระบบ E-PROTFOLIO (E-PORTFOLIO) ผู้ให้ข้อมูลเสนอว่าควรมีฟังก์ชันที่ยืดหยุ่นต่อการบันทึกผลงาน ทั้งรูปแบบไฟล์เอกสาร รูปภาพ และวิดีโอ รวมถึงการจัดหมวดหมู่ที่ง่ายต่อการค้นหา และการเชื่อมโยงไปยังการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตรงเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องเชิงระบบ ทั้งนี้เนื่องจากระบบ E-PROTFOLIO ในปัจจุบันแม้จะตอบสนองการจัดเก็บผลงานพื้นฐานได้ แต่ยังมีข้อจำกัดในเรื่องความยืดหยุ่นของรูปแบบไฟล์และการจัดระบบข้อมูลที่สอดคล้องกับวิธีการทำงานจริงของครู โดยเฉพาะการขาดการเชื่อมโยงกับระบบประเมินผลที่จะช่วยให้การจัดเก็บผลงานมีความหมายและประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ Barrett (2007) ที่ชี้ว่าพอร์ตโฟลิโอดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ อีกทั้งสอดคล้องกับ National Innovation Agency (2010) ที่กล่าวว่าการสร้างระบบฐานข้อมูลที่ยืดหยุ่นและทันสมัยเป็นองค์ประกอบหลักขององค์กรนวัตกรรมการศึกษา

2.5 ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Administrative Information System) แม้ผู้ตอบส่วนใหญ่ประเมินว่าระบบอยู่ในระดับมาก แต่ข้อเสนอแนะชี้ว่าควรพัฒนาฟังก์ชันวิเคราะห์เชิงลึก (data

analytics) และการสร้าง dashboard ที่ช่วยผู้บริหารมองเห็นแนวโน้มด้านบุคลากร เช่น อัตราการลา ผลการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าของครูในมิติต่าง ๆ ทั้งนี้เนื่องจากระบบสารสนเทศปัจจุบันสามารถสรุปและจัดทำรายงานพื้นฐานได้ดี แต่ยังขาดการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกที่จะช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการมองเห็นภาพรวมแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว รวมถึงการขาดเครื่องมือที่จะช่วยในการคาดการณ์และวางแผนด้านบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานในยุคข้อมูลขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ Laudon and Laudon (2020) ที่กล่าวว่าการจัดการข้อมูลด้วยระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารที่เป็นปัจจุบันจะเป็นปัจจัยสำคัญของการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (Recommendations)

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนพรตพิทยพยัต

1.1.1 การพัฒนาระบบการลาและการลงเวลาปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงให้มีการเชื่อมโยงกับระบบกลางของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ และเพิ่มฟังก์ชันการแจ้งเตือนผ่านมือถือ เพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและทันเวลา ซึ่งจะช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความโปร่งใสในการติดตามข้อมูลบุคลากร

1.1.2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูเข้าใจเกณฑ์การประเมิน และพัฒนาฟังก์ชันแบบหลักฐานผลงาน (evidence-based assessment) ที่ผู้รับการประเมินสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ทันที เพื่อสร้างความเป็นธรรมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1.3 ระบบส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ (ครูดีในดวงใจ) ควรขยายกลุ่มผู้มีสิทธิ์เสนอชื่อ เช่น นักเรียนและผู้ปกครอง และใช้สื่อออนไลน์เผยแพร่เรื่องราวของผู้ได้รับการยกย่องอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและแรงบันดาลใจ

1.1.4 ระบบ E-PROTFOLIO ควรพัฒนาเครื่องมือที่ยืดหยุ่นต่อการจัดเก็บไฟล์หลากหลายรูปแบบ รวมทั้งเชื่อมโยงกับระบบประเมินผล เพื่อสะท้อนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูได้อย่างครบถ้วน

1.1.5 ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ควรเสริมฟังก์ชันวิเคราะห์เชิงลึก (data analytics) และสร้าง dashboard ที่ช่วยในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เช่น แนวโน้มการลาป่วย ผลการประเมิน หรือการพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากร

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

1.2.1 ควรสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (best practices) ระหว่างโรงเรียนที่ใช้แพลตฟอร์ม PROT TEACHER CARE เพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน

1.2.2 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการใช้ระบบดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นทั้งด้านเทคนิคและการนำข้อมูลไปใช้ตัดสินใจ

1.2.3 ควรติดตามและประเมินผลการใช้งานแพลตฟอร์มในโรงเรียนสังกัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางสนับสนุนเพิ่มเติม

1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานระดับนโยบาย (สพฐ./กระทรวงศึกษาธิการ)

1.3.1 ควรใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายการบริหารงานบุคคลด้วยดิจิทัล แพลตฟอร์มในโรงเรียนอื่น ๆ ที่บริบทใกล้เคียงกัน

1.3.2 ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาระบบดิจิทัลที่เน้น user-friendly และ เชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

1.3.3 ควรกำหนดมาตรฐานกลางด้านข้อมูลบุคลากรในรูปแบบดิจิทัล เพื่อให้การติดตามและ ประเมินผลมีความสอดคล้องในระดับประเทศ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามผลการนำแพลตฟอร์ม PROT TEACHER CARE ไปใช้จริง โดยประเมินผลกระทบทั้งด้านประสิทธิภาพการบริหาร ความพึงพอใจของบุคลากร และผลต่อคุณภาพ การจัดการศึกษาในระยะยาว

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคในการใช้แพลตฟอร์ม เช่น ความพร้อม ด้านเทคโนโลยี ทักษะของผู้ใช้ และระบบสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ให้เหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่ใช้แพลตฟอร์ม PROT TEACHER CARE กับโรงเรียนที่ยังใช้ระบบแบบดั้งเดิม เพื่อหาความแตกต่างในด้านคุณภาพบุคลากร ประสิทธิภาพงาน และบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม

References

- Armstrong, M., and Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Barrett, H. C. (2007). Researching Electronic Portfolios and Learner Engagement: The REFLECT Initiative. *Journal of Adolescent and Adult Literacy*, 50(6), 436-449.
- Best, J. W., and Kahn, J. V. (1997). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., and Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- de Jong, W. A., de Kleijn, R. A. M., ... van Tartwijk, J. W. F. (2022). Collaborative Spirit: Understanding Distributed Leadership Practices in and Around Teacher Teams. *Teaching and Teacher Education*, 123(2023), 1-14.

- Holmes, W., Porayska-Pomsta, K., ...Baker, T. (2022). Ethics of AI in Education: Towards a Community-wide Framework. *British Journal of Educational Technology*, 53(6), 1–18.
- Kaeokerd, P., and Thamakorn, P. (2022). Information System for Personnel Management. *Journal of Business and Industrial Development*, 2(1), 107–117. [In Thai].
- Kanjanawarathorn, A. (2023). *Human Resource Information System for Primary Education Service Area Office*. (Doctoral Dissertation, Silpakorn University). [In Thai].
- Kotbanta, S. (2017). *Educational Administration: Principles and Theories* (Revised ed.). Bangkok: Panyachon Publishing. [In Thai].
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Laudon, K. C., and Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (16th ed.). New York, NY: Pearson.
- National Innovation Agency. (2010). *Report on the Development of Educational Innovation Organizations*. Bangkok: National Innovation Agency. [In Thai].
- OECD. (2020). *Digital Education Outlook 2020: Pushing the Frontiers with AI, Blockchain, and Robots*. Paris: OECD Publishing.
- Office of the Basic Education Commission. (2024). *Policy and Focus Areas for Basic Education Development, Fiscal Year 2025–2026*. Bangkok: OBEC. [In Thai].
- Protpittayapayat School. (2024). Internal Quality Assessment Report of Protpittayapayat School, Academic Year 2024. Bangkok: Bangkok Educational Service Area Office 2, Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education.
- Sriphimai, P., and Buosonte, R. (2019). A Development of the Evaluability Assessment Model for Educational Program. *Journal of Education Naresuan University*, 21(4), 212–223. [In Thai].
- Suksiri, K., Onkong, S., and Yotharak, M. (2024). Guidelines for Personel Management Using Database Systems in the Digital Era for Educational Institutions in Surat Thani 2 Multi-Campus under Surat Thani Chumphon Secondary Educational Service Area Office. *Journal of Social Science Panyapat*, 6(2), 351–362. [In Thai].
- Suriyanayong, S., and Waichomphu, N. (2023). School Administration Using Digital Platforms in Schools under Songkhla Satun Secondary Educational Service Area Office. *Journal of Local Management and Innovation*, 5(3), 1-15. [In Thai].

Tambe, P., Cappelli, P., and Yakubovich, V. (2019). Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward. *California Management Review*, 61(4), 15–42.

Wright, P., and McMahan, G. (2011). Exploring Human Capital: Putting Human Back into Strategic Human Resource Management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93-104.