

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

**A Study of Needs Assessment in Applying Digital Technology in
Human Resource Management at the Secondary Educational
Service Area Office Sisaket Yasothon**

แสงเดือน เชื้อย่น้ำ¹

Saengduan Chuaycham¹

¹สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร, saengduan635@gmail.com

¹The Secondary Educational Service Area Office Sisaket Yasothon, saengduan635@gmail.com

Received 11 April, 2026

Revised 16 July, 2026

Accepted 21 July, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 400 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ในภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงเท่ากับ 0.251 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ งานบำเหน็จความชอบและงานทะเบียนประวัติ งานวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะตามลำดับ และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, เทคโนโลยีดิจิทัล, การบริหารงานบุคคล

Abstract

This research aimed to study the needs assessment in applying digital technology in human resource management at the Secondary Educational Service Area Office Sisaket Yasothon. The sample consisted of 400 school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket Yasothon, obtained through simple random sampling. The instrument used for data collection was a questionnaire regarding the needs assessment of applying digital technology in human resource management. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, the modified priority needs index and content analysis. The results revealed that the overall needs assessment index in applying digital technology in human resource management at the Secondary Educational Service Area Office Sisaket Yasothon was 0.251. When considering each aspect, it was found that the highest need was in the aspect of recruitment and appointment, followed by the aspect of rewards and personnel records, the aspect of manpower planning, positioning, and academic standing and the aspect with the lowest need was the secretarial work of the sub-commission of teacher and educational personnel respectively.

Keywords: Needs Assessment, Digital Technology, Human Resource Management

บทนำ

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิตและการทำงานในทุกภาคส่วน (Schrum and Levin, 2015) ภาคการศึกษาซึ่งเป็กลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระงานซ้ำซ้อนของบุคลากร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) สอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการให้บริการและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในสังกัดให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้

งานบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์จากบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร (Thite and Kavanagh, 2009) ตามคู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568 กลุ่มบริหารงานบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจหลักไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) งานวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 2) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) งานบำเหน็จความชอบและงานทะเบียนประวัติ และ 4) งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ 5) งานธุรการ ซึ่งภารกิจเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับระบบ

ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ เช่น ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS.OBEC) ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ระบบการบริหารอัตรากำลัง (SCS) และระบบการย้ายข้าราชการครู (TRS) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจึงไม่ใช่เพียงทางเลือก แต่เป็นความจำเป็นในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ซึ่งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ปรับกระบวนการทำงานและการบริหารงานบุคคลจะทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างยุติธรรม ถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการลดต้นทุนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้การบริหารงานมีบทบาทเชิงกลยุทธ์มากขึ้น ช่วยให้ผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ดีขึ้น (ตฤณพรหม มงคล และคณะ, 2569 ; Marler and Fisher, 2013)

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีนโยบายและระบบสารสนเทศต่าง ๆ ออกมาบังคับใช้ แต่ในทางปฏิบัติยังพบช่องว่างในการระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นความพร้อมของทักษะดิจิทัล ภาระงานหรือความไม่เสถียรของระบบ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ชลบุรี เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นที่แท้จริง อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ตอบสนองต่อปัญหาและบริบทของพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ชลบุรี

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นของ สุวิมล ว่องวานิช (2550) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการระบุและวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่กำลังเป็นอยู่ในปัจจุบันและสิ่งที่ควรจะเป็นหรือสิ่งที่มุ่งหวัง ความต้องการจำเป็นไม่ใช่เพียงแค่ความอยากได้ แต่เป็นสถานะความขาดแคลนที่หากได้รับการตอบสนองหรือแก้ไขแล้ว จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยใช้แนวคิดนี้เพื่อค้นหาว่าปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ชลบุรี มีสภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับใด (สภาพปัจจุบัน) และบุคลากรมีความคาดหวังหรือมุ่งหวังให้มีการใช้เทคโนโลยีในระดับใด (สภาพที่พึงประสงค์) การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified}) ซึ่งการใช้ดัชนีนี้จะช่วยให้สามารถจัดลำดับความสำคัญ (Prioritization) ได้ว่าในบรรดาภาระงานบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน (ยกเว้นงานธุรการ) งานด้านใดที่มีช่องว่างของ

ปัญหามากที่สุด และมีความจำเป็นเร่งด่วนที่สุดที่ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรือลดภาระงาน

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์อิเล็กทรอนิกส์ของ Thite and Kavanagh (2009) ได้อธิบายถึงวิวัฒนาการของระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ ที่ก้าวเข้าสู่ยุคของการบริหารทรัพยากรมนุษย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Human Resource Management หรือ e-HRM) ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การนำคอมพิวเตอร์มาพิมพ์เอกสาร แต่คือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตในการออกแบบนำเสนอ และบริหารจัดการนโยบายและกิจกรรมทางทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดขององค์กร โดย e-HRM แบ่งระดับการนำเทคโนโลยีมาใช้ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับปฏิบัติการ (Operational e-HRM) เป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดงานเอกสารและงานธุรการพื้นฐาน เช่น ระบบประวัติส่วนบุคคล การจ่ายเงินเดือน
2. ระดับความสัมพันธ์ (Relational e-HRM) เป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการทำงาน เช่น ระบบการสรรหาและคัดเลือก ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ระดับการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ (Transformational e-HRM) เป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (HR Analytics) สำหรับการวางแผนอัตรากำลังในอนาคต

ผู้วิจัยนำแนวคิด e-HRM มาเป็นแกนหลักในการตั้งคำถามและประเมินว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ขับเคลื่อนงานบริหารบุคคลได้ครอบคลุมทั้งมิติของการลดภาระงาน มิติของการเพิ่มความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และมิติของการจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่หรือไม่ เพื่อให้การทำงานของบริหารงานบุคคลมีความรวดเร็วและตอบสนองต่อนโยบายดิจิทัลของกระทรวงศึกษาธิการ

นอกจากนี้ตามกรอบภาระงานจากคู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568 กลุ่มบริหารงานบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568) ผู้วิจัยได้นำกรอบภาระงาน 4 ด้าน (ยกเว้นงานธุรการ) มาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. งานวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ภารกิจนี้เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และจัดสรรอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด รวมถึงการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครู ในปัจจุบันงานส่วนนี้ต้องพึ่งพาระบบสารสนเทศอย่างมาก เช่น การดึงข้อมูลนักเรียนจากระบบ DMC (Data Management Center) มาประมวลผลร่วมกับระบบการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (School Capacity System: SCS) เพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอก นอกจากนี้ในด้านวิทยฐานะ ยังมีการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal: DPA) ความต้องการจำเป็นในด้านนี้จึง

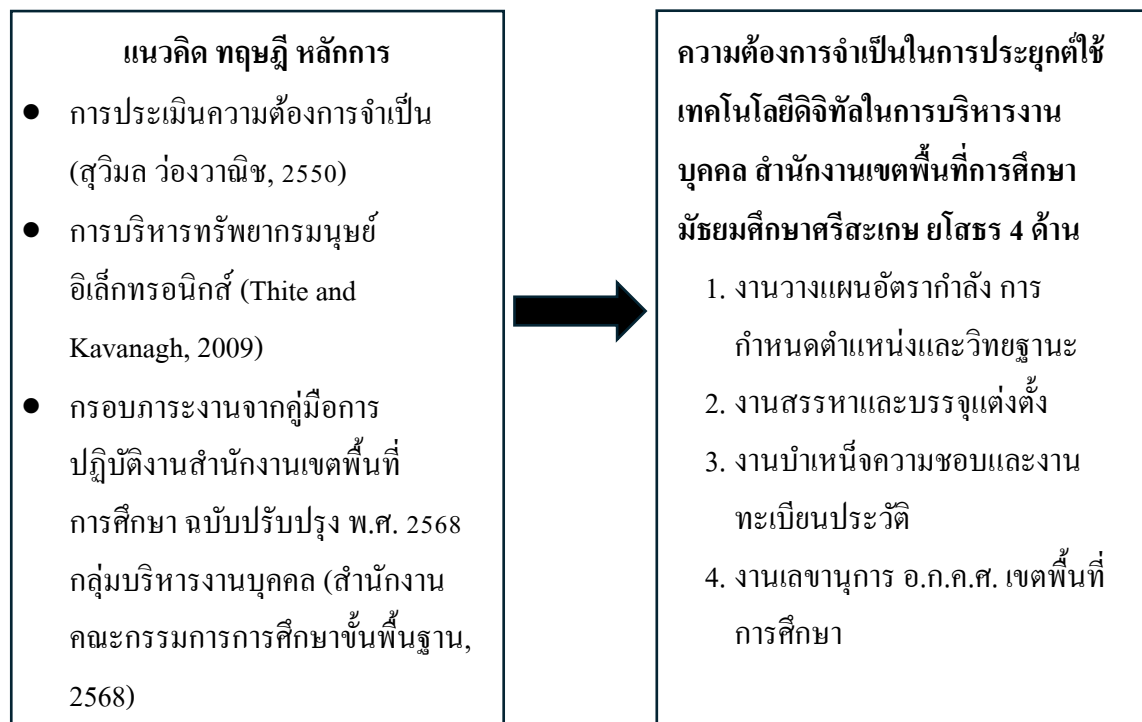
มุ่งเน้นไปที่ความเสถียรของระบบ การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบ DMC และ SCS เพื่อไม่ให้บุคลากรต้องกรอกข้อมูลซ้ำซ้อน

2. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภารกิจนี้ครอบคลุมตั้งแต่การสอบแข่งขัน การคัดเลือก การย้าย การโอน และการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่งเป็นงานที่ต้องการความโปร่งใสและรวดเร็ว เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทผ่านระบบการย้ายข้าราชการครู (Teacher Rotation System: TRS) ที่ใช้ในการประมวลผลคะแนนการขอย้าย ความต้องการจำเป็นในด้านนี้คือ การมีแพลตฟอร์มหรือระบบกลางที่สามารถติดตามสถานการณ์ยื่นคำร้องขอย้าย การรายงานตัวออนไลน์ การจัดทำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้แบบเรียลไทม์ และลดการใช้กระดาษในการส่งแฟ้มประวัติหรือเอกสารประกอบการย้าย

3. งานบำเหน็จความชอบและงานทะเบียนประวัติ ภารกิจนี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับสิทธิประโยชน์และขวัญกำลังใจของบุคลากร ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการปรับปรุงแฟ้มประวัติ (ก.พ.7 / ก.ค.ศ.16) งานด้านนี้เกี่ยวข้องกับฐานข้อมูลระดับประเทศ เช่น ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS.OBEC) ระบบจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำ (e-Payroll) ของกรมบัญชีกลาง และระบบ Digital Pension ความต้องการจำเป็นคือ การผลักดันให้เกิดระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์อย่างเต็มรูปแบบ การนำระบบการประเมินผลออนไลน์มาใช้เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนซึ่งจะช่วยลดข้อผิดพลาดทางข้อมูล และทำให้ข้าราชการครูสามารถตรวจสอบสิทธิประโยชน์ของตนเองได้ผ่านระบบดิจิทัล

4. ด้านงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ภารกิจนี้คือการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) ได้แก่ การจัดทำระเบียบวาระการประชุม การจัดทำรายงานการประชุม และการรายงานผลการบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการการประชุมในยุคดิจิทัลมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเอกสารระเบียบวาระการประชุมในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ การรักษาความลับของข้อมูล การใช้ระบบลงคะแนนเสียงอิเล็กทรอนิกส์ การจัดเก็บรายงานการประชุมบนระบบคลาวด์เพื่อการสืบค้นที่รวดเร็ว รวมถึงการบูรณาการข้อมูลจาก 3 ภารกิจข้างต้นมาจัดทำเป็นสรุปผลการบริหารงานบุคคล เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุม อ.ก.ค.ศ. เพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องข้างต้นสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการคิดในการวิจัยได้ดังรูปภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 4,500 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 400 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสาร นโยบาย และคู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568 เพื่อกำหนดนิยามและสร้างข้อคำถาม

2) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) มีค่าระหว่าง 0.80 - 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่า แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.956 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้จริงได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เพื่อส่งแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านระบบหนังสือราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) ผู้วิจัยติดตามผลการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลกลับคืนมาครบถ้วน จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้ความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตรดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวาณิช (2550) จากนั้นนำค่า $PNI_{modified}$ มาจัดลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย

4.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล ($n=400$)

ด้าน	$\bar{X}$				$PNI_{modified}$	ลำดับ
	สภาพ	ระดับ	สภาพที่	ระดับ		
	ปัจจุบัน (D)		พึงประสงค์ (I)			
งานวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและ วิทยฐานะ	3.80	มาก	4.60	มากที่สุด	0.210	3
งานสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	3.50	ปาน กลาง	4.75	มากที่สุด	0.357	1
งานบำเหน็จความชอบ และงานทะเบียนประวัติ	3.60	มาก	4.70	มากที่สุด	0.305	2
งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	3.90	มาก	4.50	มาก	0.153	4
ภาพรวม	3.70	มาก	4.63	มากที่สุด	0.251	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ในภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.251 โดยค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$) และสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก คือ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($PNI_{modified}=0.357$) โดยมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.75$) และสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50$) รองลงมาคือ งานบำเหน็จความชอบและงานทะเบียนประวัติ ($PNI_{modified}=0.305$) มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$) และสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) งานวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ($PNI_{modified}=0.210$) มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$) และสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) และด้านที่มีความต้องการ

จำเป็นน้อยที่สุด คือ งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.153$) มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) และสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$)

1.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ควรมีแพลตฟอร์มศูนย์กลาง ที่เชื่อมโยงระบบย่อยต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อลดการกรอกข้อมูลซ้ำซ้อน ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานระบบใหม่ ๆ ให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง และควรสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในสถานศึกษาที่ห่างไกล

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความต้องการจำเป็นสูงสุด อาจเป็นข้อค้นพบที่แสดงให้เห็นว่าภาระงานด้านการย้ายข้าราชการครูผ่านระบบ Teacher Rotation System (TRS) การส่งข้อมูลการโอน รวมถึงการประมวลผลข้อมูลการสอบแข่งขัน เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและมีผู้เกี่ยวข้องจำนวนมาก หากระบบดิจิทัลที่ใช้ขาดความเชื่อมโยงหรือประมวลผลล่าช้า จะส่งผลกระทบต่อความโปร่งใสและระยะเวลาในการดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kavanagh and Thite (2009) ที่ระบุว่า การใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก จำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างระบบที่มีความเสถียรและฐานข้อมูลที่มีความแม่นยำสูง เพื่อให้การประมวลผลโปร่งใสและตรวจสอบได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับฉันทะพนธ์ เจริญนันท์ (2561) ที่ให้ข้อมูลว่า การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสรรหาบุคลากรจะช่วยลดระยะเวลายื่นตอนการปฏิบัติงาน และลดความผิดพลาดจากตัวบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิกรณ ฌรินทร์ และคณะ (2565) ที่พบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หากองค์กรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการสรรหามากขึ้น ประสิทธิภาพในการสรรหาจะมีแนวโน้มสูงขึ้น ประกอบกับคู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2568 กลุ่มบริหารงานบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568) ได้ระบุขั้นตอนการใช้ระบบ TRS อย่างเคร่งครัด จึงเป็นความต้องการเร่งด่วนที่ต้องการให้เขตพื้นที่ประยุกต์ใช้ระบบให้มีประสิทธิภาพ

ลำดับรองลงมาคือ งานบำเหน็จความชอบและงานทะเบียนประวัติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์โดยตรงของบุคลากร เช่น ระบบทะเบียนประวัติ และระบบ Digital Pension การที่สภาพปัจจุบันยังอยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิดจากภาระงานของครูที่ต้องบันทึกข้อมูลด้วยตนเองหลายระบบ สอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ที่อธิบายถึงความท้าทายในการบริหารจัดการยุคดิจิทัลว่า การ

นำเทคโนโลยีมาใช้ในช่วงแรกมักสร้างภาระงานเพิ่มขึ้นหากไม่มีการบูรณาการข้อมูลเข้าด้วยกัน และสอดคล้องกับเป็นหนึ่ง คีลี (2568) ซึ่งพบว่าระบบฐานข้อมูลที่ขาดการเชื่อมโยงเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ โดยข้อมูลเดียวกันต้องบันทึกซ้ำในหลายระบบ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องเสียเวลาในการรวบรวมและตรวจสอบข้อมูล ส่งผลกระทบต่อเวลา คุณภาพของงาน และเพิ่มความเสี่ยงที่จะเกิดข้อผิดพลาด ประเด็นนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่าปัญหาหลักของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรการศึกษาคือความซ้ำซ้อนของระบบฐานข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Stone and Dulebohn (2013) ที่สรุปว่า การเปลี่ยนผ่านสู่การบริหารงานบุคคลอิเล็กทรอนิกส์อย่างสมบูรณ์ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อระบบต่าง ๆ สามารถทำงานร่วมกันได้ เพื่อลดภาระงานธุรการและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ให้ความสำคัญกับงานเชิงกลยุทธ์มากขึ้น

สรุปผลการวิจัย

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ยังมีช่องว่างระหว่างสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ในทุกมิติ โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ในภาพรวมเท่ากับ 0.251 แสดงให้เห็นว่า แม้องค์กรจะมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้แต่ประสิทธิภาพของการประยุกต์ใช้ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างเต็มที่ จึงยังมีความจำเป็นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการเพิ่มจำนวนระบบสารสนเทศหรือนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้เท่านั้น แต่ควรให้ความสำคัญกับการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการทำงาน พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร และยกระดับการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบอัจฉริยะ (Smart Human Resource Management) ที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*

ของกระทรวงศึกษาธิการ. กระทรวงศึกษาธิการ.

ตฤณพร มงคล และคณะ. (2569). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6. *วารสาร มจร. ศึกษาศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(1), 463–476.

- ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์. (2561). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นิกรณ ฌรินทร์ และคณะ. (2565). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บิซิเนสกรุ๊ป จำกัด. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, 4(3), 71–84.
- เป็นหนึ่งในดี. (2568). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2566). *ประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย..
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). *คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568 กลุ่มบริหารงานบุคคล*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 23(1), 18–36. doi:10.1016/j.hrmr.2012.06.002.
- Stone, D. L., & Dulebohn, J. H. (2013). Emerging issues in theory and research on electronic human resource management (eHRM). *Human Resource Management Review*, 23(1), 1-5.
- Thite, M., & Kavanagh, M. J. (2009). *Evolution of Human Resource Management and Human Resource Information Systems*. In M. J. Kavanagh & M. Thite (Eds.), *Human resource information systems: Basics, applications, and future directions* (pp. 3–24). Sage Publications.