



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8
“ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน”
วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล Strategic Human Resource Management of Educational Administrators in the Digital Era

วิริยฤทธิ์ ยืนยาว
โรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้และการบริหารจัดการ การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานบุคคลจากรูปแบบดั้งเดิมไปสู่ การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management: SHRM) เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผน คัดเลือก พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ โดย อาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการตัดสินใจ บทความนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์แนว ทางการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของประเทศไทยภายใต้ยุคดิจิทัล โดย เน้นการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเชื่อมโยงกับ นโยบายการศึกษาของชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรสู่การศึกษาแห่งอนาคต

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล, สมรรถนะดิจิทัล

Abstract

In the digital era, where technology significantly transforms educational systems and learning environments, school administrators must shift from traditional human resource practices toward Strategic Human Resource Management (SHRM). This approach emphasizes aligning personnel capabilities with institutional goals and digital transformation. SHRM enables school leaders to plan, recruit, develop, and retain high-potential staff by utilizing data-driven decision-making and digital tools. This paper explores how educational administrators in Thailand implement strategic HRM within the context of digital education, focusing on enhancing teachers' digital competencies, fostering a collaborative and innovative school culture, and aligning with national education policies. The aim is to ensure personnel readiness for future-oriented education systems and support sustainable school development.

Keywords: Strategic Human Resource Management, Educational Administrators, Digital Era, Digital Competency



บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างมากถึงเศรษฐกิจ และระบบการศึกษา สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเรียนรู้ในยุคใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความรู้ และนวัตกรรม (Trilling & Fadel, 2009) ประเทศไทยเองได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา “สมรรถนะดิจิทัล” ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ด้านการศึกษา) และนโยบาย Digital Education Roadmap ของกระทรวงศึกษาธิการ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องขยายไปสู่การเป็น “ผู้นำเชิงกลยุทธ์” ที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผ่านการวางแผน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างมีระบบ ซึ่งถือเป็นหัวใจของ “การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์” (Strategic Human Resource Management: SHRM) โดย SHRM มุ่งเน้นการวางแผนบุคลากรระยะยาวที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Boxall & Purcell, 2011; Armstrong, 2020) ในยุคการศึกษาดิจิทัล SHRM มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัลไม่ใช่เรื่องของ “ทักษะเสริม” แต่เป็น “คุณสมบัติหลัก” ที่จำเป็นต่อการดำรงอยู่และเติบโตในบริบทการศึกษาใหม่ (UNESCO, 2022) การบริหารงานบุคคลที่ดีต้องสามารถตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียน การเปลี่ยนแปลงของเนื้อหาวิชา ตลอดจนรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (blended learning) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการกำหนดกลยุทธ์พัฒนาครู สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบเปิดรับนวัตกรรม ในประเทศไทย ยังพบว่าสถานศึกษาหลายแห่งยังขาดระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และเชื่อมโยงกับเป้าหมายระยะยาว โดยเฉพาะการใช้ข้อมูลดิจิทัลในการวางแผนกำลังคน การพัฒนาครูแบบรายบุคคล (personalized PD) และการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร (นิสิต รัตนิรินทร์, 2557; ศักดิ์สิทธิ์ เทพไกรวัลย์, 2564)

จากเหตุผลข้างต้น บทความฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะและแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในมิติของการบริหารบุคคลเชิงกลยุทธ์ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ และปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินกลยุทธ์ ทั้งนี้เพื่อนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายหรือแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี องค์กรทุกระดับ รวมถึงสถานศึกษาต่างเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายและซับซ้อน การบริหารจัดการในรูปแบบเดิมซึ่งเน้นการดำเนินงานตามกิจวัตรอาจไม่เพียงพออีกต่อไป ผู้บริหารจึงต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ผู้จัดการ” ไปสู่ “ผู้นำเชิงกลยุทธ์” ที่สามารถวางแผนเชิงรุก วิเคราะห์สถานการณ์ และกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง และความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว



ดร.นภัสสร พิชยานนท์ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา พบว่า การใช้เทคโนโลยีช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น

ดร.จิราภรณ์ ศรีสุข (2564) ได้ศึกษาการบริหารบุคลากรเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา

Kaplan & Norton (1996) ได้เสนอเครื่องมือในการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เรียกว่า Balanced Scorecard ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถเชื่อมโยงกลยุทธ์กับการปฏิบัติ โดยประเมินผลการดำเนินงานจากหลายมิติ ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการเติบโต ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ไม่เป็นเพียงแผนกระดาษ แต่สามารถลงมือปฏิบัติและประเมินผลได้จริง

David & David, (2017) การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวางแผนและดำเนินการที่มุ่งเน้นการสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันและการบรรลุเป้าหมายระยะยาวขององค์กร โดยผ่านขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การกำหนดและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม และการดำเนินกลยุทธ์พร้อมการติดตามและประเมินผล

จากที่กล่าวข้างต้น การบริหารเชิงกลยุทธ์มิใช่เพียงเครื่องมือในการวางแผนเท่านั้น แต่เป็นกรอบคิดเชิงระบบที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ กำหนด และดำเนินการตามเป้าหมายได้อย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ความไม่แน่นอนกลายเป็นความปกติใหม่ การเข้าใจและประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี องค์กรในทุกภาคส่วนต่างต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและความซับซ้อนที่เพิ่มมากขึ้น การดำเนินงานตามกระบวนการแบบเดิมที่เน้นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเริ่มไม่เพียงพออีกต่อไป การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีทิศทาง มั่นคง และยั่งยืน โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีแนวคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทาง ตัดสินใจ และบริหารทรัพยากรให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ของสังคมและโลกดิจิทัล

บุญมี สมบัติศรี (2559) ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนไทย โดยมุ่งเน้นการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนโยบายการศึกษา

ศิริลักษณ์ ศิริมาจันทร์ (2563) ศึกษาความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรและสถานศึกษาไทย โดยเน้นถึงการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

Porter, (1985) องค์กรสามารถสร้างความแตกต่างและได้เปรียบจากการเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบท เช่น กลยุทธ์ความแตกต่าง กลยุทธ์ต้นทุนต่ำ หรือกลยุทธ์มุ่งเน้น

Kaplan & Norton, (1996) การบริหารเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในระยะยาว ทำให้ทุกฝ่ายในองค์กรมีเป้าหมายร่วมกันในการขับเคลื่อนภารกิจ

สรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์คือหัวใจสำคัญของการบริหารยุคใหม่ที่เน้นความยั่งยืน มุ่งเป้าหมายระยะยาว และสามารถตอบสนองต่อความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับองค์กรธุรกิจและภาค



การศึกษา ผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำแนวคิดเชิงกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ย่อมสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีระบบและยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในโลกยุคปัจจุบัน

หลักการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์

ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากกระแสเทคโนโลยีดิจิทัล โลกของการบริหารจัดการในองค์กร ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนเช่นกัน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อ ความสำเร็จขององค์กร แนวคิดเรื่อง “การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์” หรือ Strategic Human Resource Management (SHRM) จึงได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในภาคการศึกษา โดยเฉพาะในบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ต้องขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

นิรมล ยวนบุญย์, (2563) การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ต้องมีการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา โดยการจัดการที่มีการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรใน ระดับต่าง ๆ ให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีการศึกษาหรือการ จัดการชั้นเรียนออนไลน์

ศักดิ์สิทธิ์ เทพไกรวัลย์, (2564) หนึ่งในหลักการสำคัญของ SHRM คือการเชื่อมโยงทรัพยากรมนุษย์ กับกลยุทธ์ระยะยาวขององค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งทำให้การบริหารงานบุคคลสามารถส่งเสริมเป้าหมายและ กลยุทธ์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ในยุคการศึกษาดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

Boxall & Purcell, (2011) หลักการสำคัญที่แรกคือการ เชื่อมโยง ทรัพยากรมนุษย์กับกลยุทธ์ของ องค์กรหรือสถานศึกษา การที่บุคลากรมีความสามารถและสมรรถนะที่ตรงตามเป้าหมายกลยุทธ์ จะทำให้องค์กรมีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารสถานศึกษาควร พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษาดิจิทัล

Marler & Boudreau, (2017) การใช้ข้อมูลเชิงกลยุทธ์ในการตัดสินใจและวางแผนการพัฒนา บุคลากร (Data-Driven HRM) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล ด้วยการ ใช้เทคโนโลยีในการเก็บข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เช่น การประเมินผลการสอนของครูหรือผล การเรียนของนักเรียน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ได้อย่างแม่นยำ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัล การนำหลักการต่าง ๆ ของ SHRM มาใช้จะช่วยให้อาจารย์สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างสมรรถนะที่จำเป็น การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ การพัฒนาผู้นำ และการส่งเสริมการเรียนรู้และ นวัตกรรมในสถานศึกษา จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามทิศทางของยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล

ในยุคดิจิทัล บทบาทของผู้บริหารการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก ผู้บริหารต้องมีทักษะใน การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการ



สื่อสารภายในองค์กร การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการบริหารการศึกษาช่วยให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลจากระบบการเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อวิเคราะห์ผลการเรียนการสอนและปรับปรุงกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

ศิริชัย (2561) ถึงแม้ยุคดิจิทัลจะสร้างโอกาสมากมาย แต่ก็ยังมีความท้าทายหลายประการ เช่น ปัญหาด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีในพื้นที่ห่างไกล ความไม่พร้อมของครูในการใช้งานเครื่องมือดิจิทัล และความเสี่ยงจากการใช้ข้อมูลออนไลน์ รวมถึงความจำเป็นในการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยในโลกออนไลน์ การจัดการกับปัญหาเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาต้องให้ความสำคัญ

นพดล (2562) ในยุคดิจิทัล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยผู้บริหารต้องสามารถใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการประเมินและพัฒนาผลการเรียนของนักเรียน รวมถึงการฝึกอบรมครูให้มีทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลในกระบวนการสอน การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) จะทำให้กระบวนการต่าง ๆ ในสถานศึกษามีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Harasim (2017) การศึกษายุคดิจิทัลไม่ใช่แค่การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการเรียนการสอน แต่ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) และการเรียนรู้จากที่ใดก็ได้ (Anywhere Learning) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองตามความสะดวกของเวลา และสถานที่ การศึกษาดิจิทัลยังเสริมสร้างการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัลเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในวงการการศึกษาไทย โดยมีการพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและการบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องมีกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและผู้สอนให้สามารถปรับตัวตามความท้าทายของยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและนักเรียน จึงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

สมรรถนะดิจิทัล

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้และการบริหารจัดการการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลในทั้งผู้เรียนและผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสนับสนุนการเติบโตและความสำเร็จของการศึกษา สมรรถนะดิจิทัลในยุคการศึกษาดิจิทัลไม่ได้จำกัดเพียงแค่การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมการคิดวิเคราะห์ การจัดการข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาเพื่อผลักดันการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

พงษ์สิริ ยิ้มย่อง (2564) กล่าวถึงการพัฒนากิจกรรมดิจิทัลในสถานศึกษาตามนโยบายการศึกษายุคดิจิทัล โดยเน้นที่การส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนสามารถใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว

ธีรศักดิ์ ลำพูล (2565) ศึกษาและเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในยุคการศึกษาดิจิทัล เพื่อให้ครูสามารถปรับใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการสร้างการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับยุคสมัย



Voogt และ Roblin (2012) กล่าวถึงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 รวมถึงสมรรถนะดิจิทัล การเตรียมผู้เรียนให้พร้อมในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการทำงานในโลกยุคใหม่ เป็นสิ่งที่สำคัญในระบบการศึกษาทั่วโลก และเชื่อมโยงกับการพัฒนาผู้สอนที่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

Livingstone (2012) วิเคราะห์ถึงบทบาทของสมรรถนะดิจิทัลในกระบวนการการศึกษา โดยกล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาทักษะดิจิทัลในด้านต่างๆ เช่น การเรียนรู้ที่ปรับตัวได้ การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา และการใช้เครื่องมือดิจิทัลในห้องเรียน ซึ่งช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนและผู้สอนในโลกดิจิทัล

สรุปได้ว่า สมรรถนะดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบการศึกษาของไทย ในยุคที่เทคโนโลยีกำลังก้าวหน้าทุกวินาที การมีสมรรถนะดิจิทัลที่แข็งแกร่งจะช่วยให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรการศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การศึกษาไทยสามารถเดินหน้าและแข่งขันได้ในยุคดิจิทัล

การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคการศึกษาดิจิทัลของไทย

การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ (SHRM) เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคการศึกษาดิจิทัล ที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำกลยุทธ์ในการบริหารบุคคลที่ตอบสนองต่อความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่เหมาะสม เช่น การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียนออนไลน์ การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูจะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมในอนาคต การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลในยุคการศึกษาดิจิทัลควรมุ่งเน้นที่การสร้างสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในทุกระดับ โดยการปรับแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสรรหาบุคลากร หรือการฝึกอบรมให้ครูมีทักษะที่เหมาะสมกับการใช้เครื่องมือการเรียนรู้ดิจิทัล และการพัฒนาผู้นำในสถานศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การศึกษาดิจิทัล

ผู้นำในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวได้ในยุคการศึกษาดิจิทัล ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลสามารถสร้างกลยุทธ์ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงวิธีการสอนและเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้นำที่มีทักษะการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์จะสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางที่เหมาะสม

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคการศึกษาดิจิทัลถือเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาในโลกที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ไม่เพียงแต่ต้องพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังสามารถปรับตัวและเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร ครู และบุคลากรการศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาสามารถเติบโตได้ในโลกยุคดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ กลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคล ที่มุ่งเน้นการสร้าง ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานใน



สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการบริหารองค์กรทำให้เกิดการปรับปรุงในด้านการทำงานร่วมกัน การจัดการองค์ความรู้ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเสริมสร้างทักษะดิจิทัลในครูและผู้บริหารเป็นสิ่งที่จำเป็นมากในยุคที่การศึกษาเข้าสู่โลกออนไลน์และเครื่องมือดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเรียนการสอน เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ การใช้ซอฟต์แวร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล และการปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวโน้มใหม่ในสังคมดิจิทัล ทักษะเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรการศึกษาทำงานได้ดีขึ้น แต่ยังช่วยเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับการใช้เทคโนโลยีในการทำงานและการศึกษาต่อเนื่องในอนาคต การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลไม่เพียงแต่พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี แต่ยังรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้านของการศึกษา ตั้งแต่การสอน การเรียนรู้ ไปจนถึงการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในระบบการศึกษามีคุณภาพ

รายการอ้างอิง

- นภัสสรฯ พิทยานนท์. (2562). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา. วารสารวิจัยและพัฒนา, 15(2), 45-59.
- ราภรณ์ ศรีสุข. (2564). การบริหารบุคลากรเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา. วารสารการศึกษาระดับสูง, 19(3), 88-102.
- บุญมี สมบัติศรี (2559). การบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนไทย (การศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ). วารสารการศึกษาไทย, 12(3), 32-49.
- ศิริลักษณ์ ศิริมาจันทร์ (2563). ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรและสถานศึกษาไทย. วารสารการบริหารการศึกษา, 10(2), 85-101.
- นิรมล ยูวนบุญ (2563). การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา. วารสารวิจัยทางการศึกษา, 18(2), 45-57.
- ศักดิ์สิทธิ์ เทพไกรวัลย์ (2564). การเชื่อมโยงทรัพยากรมนุษย์กับกลยุทธ์ระยะยาวขององค์กร. วารสารการศึกษาดิจิทัล, 7(4), 92-104.
- ศิริชัย (2561). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลและความท้าทายในสถานศึกษา. วารสารการศึกษาระดับสูง, 14(3), 56-68.
- นพดล (2562). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคดิจิทัล. วารสารการศึกษาและเทคโนโลยี, 11(2), 23-34.
- พงษ์สิริ ยิ้มย่อง (2564). การพัฒนาทักษะดิจิทัลในสถานศึกษาตามนโยบายการศึกษายุคดิจิทัล. วารสารการศึกษาดิจิทัล, 8(3), 45-59.
- ธีรศักดิ์ ลำพูล (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในยุคการศึกษาดิจิทัล. วารสารการศึกษาดิจิทัลไทย, 9(1), 17-29.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. Free Press.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Review Press.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8
“ก้าวข้ามขอบเขตความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน”
วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

- Voogt, J., & Roblin, N. P. (2012). **21st Century Skills: Preparing Students for the Future.** Education & Skills, 12(1), 1-19.
- Livingstone, S. (2012). **Critical Skills for 21st Century Education: Digital Competence and Learning Strategies.** Journal of Educational Technology, 13(2), 51-63.
- David, F. R., & David, F. R. (2017). **Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases (16th ed.).** Pearson.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). **The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action.** Harvard Business Press.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2011). **Strategy and Human Resource Management.** Palgrave Macmillan.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). **An Evidence-Based Review of e-HRM and Strategic HRM: What Have We Learned?** Human Resource Management Review, 27(3), 185-195
- Harasim, L. (2017). **Learning Theory and Online Technologies.** Routledge.