

การใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN BANG GO GROUP 1 UNDER SAMUT
PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อนุสรณ์ คงสว่าง

Anusorn Kongsawang

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: AnusornKongsawang@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประกอบด้วยครูในโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 จำนวน 17 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 264 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า (1) การใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) เปรียบเทียบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การใช้ปัญญาประดิษฐ์ การบริหารงานบุคคล กลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To study Use of Artificial Intelligence for Human Resource Management of School Administrators in Bang Bo Group 1 under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, and (2) to compare Use of Artificial Intelligence for Human Resource Management of School Administrators in Bang Bo Group 1 under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, classified by education level, and work experience. This research was a survey research. The population consists of teachers in 17 schools in Bang Bo Group 1, with a total of 264 teachers. The sample was 155 teachers, determined by Krejcie and Morgan table, and obtained by

stratified random sampling technique. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and independent t-test. Result of this research findings: (1) Use of Artificial Intelligence for Human Resource Management of School Administrators in Bang Bo Group 1 under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, overall were at highest level, and (2) comparison of Use of Artificial Intelligence for Human Resource Management of School Administrators in Bang Bo Group 1 under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, classified by education level, and work experience, overall is no different.

Keywords: Use of Artificial Intelligence, Human Resource Management, Bang Bo Group 1 under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2.

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรในระดับองค์กรมีแนวโน้มที่ต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งจะเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงในด้านนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากสังคมสารสนเทศ ทำให้เกิดองค์การแบบสมัยใหม่ที่ได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสร้างกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและคล่องตัวมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเคลื่อนไหวของสังคมในรูปแบบใหม่ ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องสร้างความพร้อมในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และศักยภาพขององค์กรที่จะสามารถอยู่รอดได้ สิ่งสำคัญของการบริหารงานบุคคลในทิศทางใหม่จึงควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างสรรค การพัฒนาทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยเน้นทักษะด้านการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (สุพจน์ อินทวาท และคณะ, 2556) ในยุคที่เทคโนโลยีพัฒนาอย่างรวดเร็ว ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) กลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการลดงานซ้ำซ้อน ช่วยวิเคราะห์ข้อมูล หรือแม้แต่เป็นผู้ช่วยเสริมสร้างการตัดสินใจ AI ไม่ได้มาแทนที่พนักงาน แต่กลับช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้ดียิ่งขึ้น จากรายงานของ McKinsey & Company (2023) พบว่า AI สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ถึง 40% ในหลายอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในงานที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูล การสื่อสาร และการจัดการระบบอัตโนมัติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า AI ไม่ได้เป็นแค่เทคโนโลยี แต่เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยผลักดันองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว อีสรุภายใต้กฎระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (การดี อนันต์นารี, 2557)

การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพจะส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพนั้นประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น ระบบโครงสร้างการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร และสมรรถนะของผู้บริหาร การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ตั้งแต่กระบวนการจัดหาบุคลากรเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร จนกระทั่งการออกจากราชการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวต้องพัฒนาคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งบุคลากรและองค์กรผ่านกระบวนการเรียนรู้งาน

การฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานได้และการพัฒนาสายงานอาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงานของบุคลากร ทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายที่บุคลากร และองค์กรได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายเพียงใดขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของบุคลากรในองค์กรควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กร โดยเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคลากร ความต้องการของงาน และความต้องการขององค์กร ในการบริหารองค์กรถ้าหากขาดผู้นำย่อมทำให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความยากลำบาก เกิดความวุ่นวายสับสน ขาดการประสานงานในการดำเนินงาน และเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งผลให้การบรรลุเป้าหมายขององค์กรล่าช้าหรือไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความเสียสละเพื่อการปฏิบัติงาน (ปราณี คาคาการณ์ไกล, 2556)

สถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย 17 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนคลองหลุมลึก โรงเรียนคลองสะบัดจาก โรงเรียนวัดปานประสิทธิ์าราม โรงเรียนวัดมงคลโคธาวาส โรงเรียนวัดบางเพรียง โรงเรียนวัดสร้างโคก โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ โรงเรียนวัดสีลัง ตั้งตรงจิตร โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 71 (ก่อสร้างคลองदान) โรงเรียนวัดลาดหวาย โรงเรียนวัดบางบ่อ โรงเรียนวัดโคธาราม โรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพัฒนารังสรรค์) โรงเรียนบ้านทองคั่ง โรงเรียนคลองกันยา โรงเรียนสุเหร่าคลองใหม่ (ประชาสรรค์) และโรงเรียนเฉลิมมณีนายวิทยาการ และจากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 พบว่าคุณภาพการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต้องปรับปรุง เนื่องจากครูสอนไม่ตรงตามวุฒิ มีภาระกิจมาก การขาดแคลนอัตรากำลังครู ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ในการดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรที่เกี่ยวกับปัญหาการขาดงาน การลางาน การจัดหาบุคลากรเข้าแทน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การลาออก การหมดสัญญาจ้าง และการเกษียณอายุราชการ (สัญญาชน อินทรารักษ์ (การสื่อสารส่วนบุคคล), 30 กรกฎาคม 2568) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

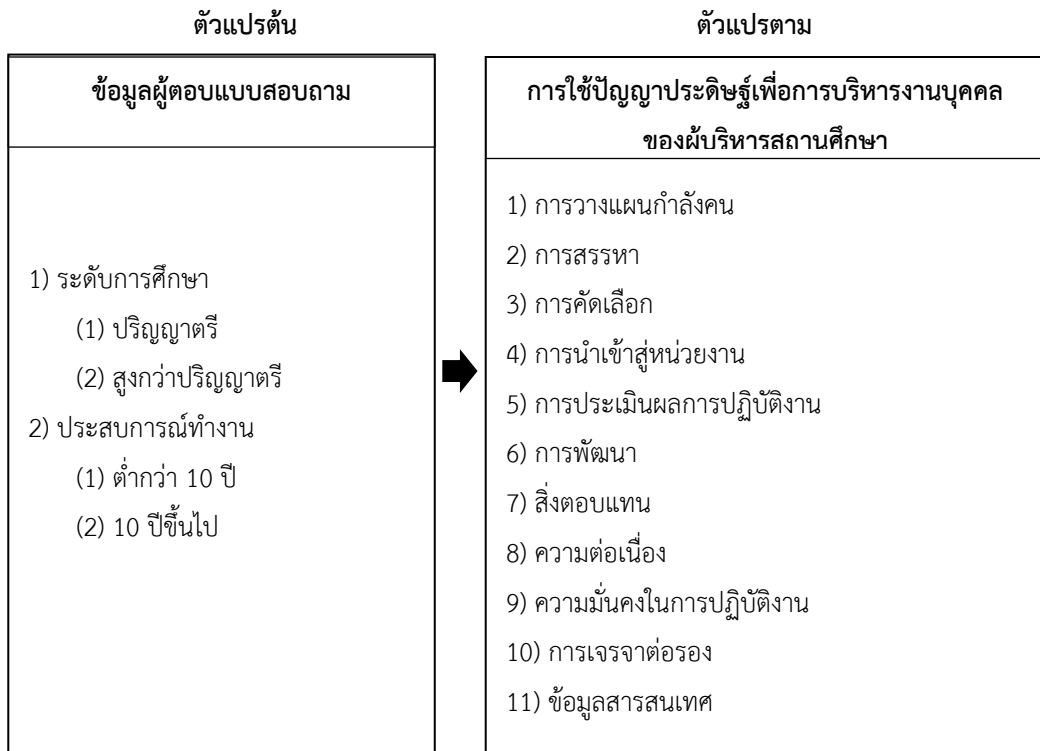
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Castetter (1976) เสนอว่า บทบาทของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 11 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผนกำลังคน 2) การสรรหา 3) การคัดเลือก 4) การนำเข้าสู่งาน 5) การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน 6) การพัฒนา 7) สิ่งตอบแทน 8) ความ

ต่อเนื่อง 9) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 10) การเจรจาต่อรอง 11) ข้อมูลสารสนเทศ มากำหนดเป็นตัวแปรในกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 17 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 264 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgon จำนวน 155 คน โดยการแบ่งแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แล้วนำมาสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ

3. วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษา ค้นคว้า ทฤษฎี หลักการ แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

3.3 สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหา ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้ คือ 1. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 2. เป็นผู้ที่จบปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา 3. เป็นผู้จบวิชาเอก ภาษาไทย เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดคะแนนความสอดคล้องของเครื่องมือที่ยอมรับได้ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

3.5 ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ 0.70 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .953

3.6 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้อัปโหลดขึ้นระบบสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการ ดังนี้

5.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอเป็นตาราง ประกอบความเรียง

5.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้โดยทดสอบค่าที (t – test independent)

ผลการวิจัย

1. การใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายข้อ (n = 155)

ด้านที่	การใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการวางแผนกำลังคน	4.60	.473	มากที่สุด
2.	ด้านการสรรหา	4.63	.452	มากที่สุด
3.	ด้านการคัดเลือก	4.67	.428	มากที่สุด
4.	ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน	4.65	.493	มากที่สุด
5.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.70	.410	มากที่สุด
6.	ด้านการพัฒนา	4.56	.489	มากที่สุด
7.	ด้านสิ่งตอบแทน	4.56	.539	มากที่สุด
8.	ด้านความต่อเนื่อง	4.50	.562	มาก
9.	ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.48	.590	มาก
10.	ด้านการเจรจาต่อรอง	4.61	.456	มากที่สุด
11.	ด้านข้อมูลสารสนเทศ	4.62	.468	มากที่สุด
	รวม	4.60	.487	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 การใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .487) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = .410)

รองลงมาคือ ด้านการคัดเลือก ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = .428) ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .493) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .590) ตามลำดับ

1.1 ด้านการวางแผนกำลังคน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งและอัตรากำลังของบุคลากรด้าน AI มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.2 ด้านการสรรหา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการประสานงานในการดำเนินกิจกรรมการสรรหาบุคลากรด้าน AI และควบคุมกระบวนการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.3 ด้านการคัดเลือก โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การตัดสินใจรับผู้สมัครด้าน AI และพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.4 ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการควบคุมและประเมินผลกระบวนการนำบุคลากรด้าน AI เข้าสู่หน่วยงานในด้านความเข้าใจโครงสร้างองค์กร หน้าที่การปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการวางแผนการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน AI โดยมีการกำหนดวิธีและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.6 ด้านการพัฒนา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานด้าน AI แต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.7 ด้านสิ่งตอบแทน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจัดทำโครงสร้างตำแหน่งด้าน AI และกำหนดค่าตอบแทนของแต่ละตำแหน่งด้าน AI มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.8 ด้านความต่อเนื่อง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจัดบุคลากรด้าน AI เข้าปฏิบัติหน้าที่แทนในกรณีที่มิบุคลากรโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ลาออก เกษียณอายุ หรือหมดสัญญาจ้างของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.9 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการให้เสรีภาพทางวิชาการด้าน AI ในด้านการกระทำและการแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.10 ด้านการเจรจาต่อรอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการตรวจสอบด้าน AI ขั้นตอนการร้องทุกข์ และแก้ปัญหาข้อพิพาทที่อาจเกิดจากข้อตกลงในสัญญาอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.11 ด้านข้อมูลสารสนเทศ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการควบคุมระบบข้อมูลสารสนเทศด้าน AI ให้เป็นปัจจุบัน มีความทันสมัยกับเหตุการณ์ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2. การใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคัดเลือก แตกต่างกันอย่างมีนัยสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. การใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยี AI มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคลากร ทั้งในด้านการประเมินผล การคัดเลือก และการนำเข้าสู่หน่วยงาน ซึ่งช่วยให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีความโปร่งใสในการบริหารจัดการบุคลากร อย่างไรก็ตาม ควรส่งเสริมการใช้ AI ในด้านความมั่นคงของบุคลากรเพิ่มเติม โดยเน้นการพัฒนาระบบสนับสนุนความปลอดภัยทางข้อมูล การคุ้มครองสิทธิ และการบริหารความมั่นคงทางอาชีพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความยั่งยืนให้แก่บุคลากรในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญญาประดิษฐ์ในการให้บริการของภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า ประโยชน์ของการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการให้บริการของภาครัฐ คือ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น ช่วยพัฒนาบริการภาครัฐใหม่ ๆ และทำให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการปลูกฝังแนวคิดการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากปัญญาประดิษฐ์ในหน่วยงาน และพัฒนาแนวทางการจัดการข้อมูลและเครื่องมือเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์อย่างมีแบบแผน หน่วยงานภาครัฐทั่วโลกมีการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อให้บริการประชาชนในด้านต่าง ๆ

1.1 ด้านการวางแผนกำลังคน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งและอัตรากำลังของบุคลากรด้าน AI มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการวิเคราะห์ การโยกย้ายตำแหน่ง และการจัดทำแผนงานที่มีความชัดเจน ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาช่วยในการวางแผนกำลังคน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความถูกต้อง รวดเร็ว สอดคล้องกับ Castetter (1976) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower) เป็นกิจกรรมขั้นแรกของกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยการวางแผนกำลังคนเป็นการวางแผนการตัดสินใจถึงสิ่งที่ต้องทำในอนาคตเพื่อระบุนความคาดหวังขององค์กร

1.2 ด้านการสรรหา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการประสานงานในการดำเนินกิจกรรมการสรรหาบุคลากรด้าน AI และควบคุมกระบวนการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 มีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้านการสรรหาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กระบวนการคัดเลือกบุคลากรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และตรงตามความต้องการของสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีมาช่วยพัฒนากระบวนการสรรหาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับ Flippo (1984) ที่กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคล คือ การสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการสรรหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กรจากการค้นหาบุคคลต่าง ๆ ที่มีความสามารถในการที่จะมาสมัครงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่ภายในองค์กร หรือคาดว่าจะว่างในอนาคต เพื่อให้ได้ตำแหน่งที่ต้องการ

1.3 ด้านการคัดเลือก โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การตัดสินใจรับผู้สมัครด้าน AI และพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มบางบ่อ 1 มีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาช่วยสนับสนุนกระบวนการคัดเลือกบุคลากรอย่างมีระบบ โปร่งใส และยึดหลักความสามารถของผู้สมัครเป็นสำคัญ ส่งผลให้การคัดเลือกบุคลากรมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI เพื่อสนับสนุนกระบวนการคัดเลือกบุคลากรให้เป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพสูง โดยเฉพาะในขั้นตอนการตัดสินใจแต่งตั้งบุคลากรตามความสามารถ สอดคล้องกับ Mondy and Noe (2005) ได้กำหนดกระบวนการบริหารทรัพยากร

มนุษย์ คือ การจัดหาบุคลากร (Staffing) เป็นกระบวนการในบริหารองค์กร ซึ่งรวมถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก อย่างเป็นระบบ เพื่อตรวจสอบว่ามีจำนวนบุคลากรที่มีทักษะและความเหมาะสมเพียงพอ

1.4 ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการควบคุมและประเมินผลกระบวนการนำบุคลากรด้าน AI เข้าสู่หน่วยงานในด้านความเข้าใจโครงสร้างองค์กร หน้าที่การปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อบริหารจัดการกระบวนการนำบุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงานอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สะท้อนให้เห็นถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนกระบวนการปรับตัวของบุคลากรใหม่ให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการควบคุม ติดตาม และประเมินผลผ่านระบบข้อมูลอัจฉริยะ สอดคล้องกับ Castetter (1976) ให้ความหมายว่า การนำเข้าสู่หน่วยงาน (Induction) คือ ความพยายามในการลดปัญหาต่างๆขององค์กรหรือหน่วยงานที่บุคลากรใหม่อาจต้องประสบอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้เป็นที่พึงพอใจของตนเองและหน่วยงาน

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการวางแผนการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน AI โดยมีการกำหนดวิธีและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 มีการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การประเมินมีความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสะท้อนผลการปฏิบัติงานจริงของบุคลากรอย่างแม่นยำ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มความเที่ยงตรง โปร่งใส และมีประสิทธิภาพในกระบวนการประเมินผล สอดคล้องกับ Castetter (1976) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal) เป็นระบบที่จัดขึ้นเพื่อประเมินคุณค่าในปฏิบัติงาน และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล โดยกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านการพัฒนา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานด้าน AI แต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มบางบ่อ 1 มีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการสร้างทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มของการจัดการศึกษาสมัยใหม่ แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับ โดยเฉพาะการใช้ AI วิเคราะห์และจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ Flippo (1984) ที่กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคล คือ การพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์การรับบุคคลเข้าทำงานจะเริ่มด้วยการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศให้บุคลากรที่รับมาใหม่ให้รู้และเข้าใจสภาพต่าง ๆ ในการทำงาน ขององค์การ ตลอดจนการปฏิบัติตนต่างๆ ที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรใหม่ให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.7 ด้านสิ่งตอบแทน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจัดทำโครงสร้างตำแหน่งด้าน AI และกำหนดค่าตอบแทนของแต่ละตำแหน่งด้าน AI มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 มีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสิ่งตอบแทนของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นความโปร่งใส ยุติธรรม และสอดคล้องกับภาระงานและสมรรถนะของบุคลากรแต่ละ

ตำแหน่ง สะท้อนถึงการปรับตัวของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความเป็นธรรมและประสิทธิภาพในระบบ ค่าตอบแทน โดยเฉพาะการวิเคราะห์โครงสร้างตำแหน่งและประสิทธิผลของแผนงานค่าตอบแทนด้วย AI ซึ่งช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรบุคคลและงบประมาณเป็นไปอย่างเหมาะสม โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับ Mondy and Noe (2005) ได้กำหนดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การจ่ายค่าตอบแทนหมายถึง รางวัล สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่บุคลากรในองค์กรแต่ละคนได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ดี จะทำให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนอย่างพอเพียง และเสมอภาค

1.8 ด้านความต่อเนื่อง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดบุคลากรด้าน AI เข้าปฏิบัติหน้าที่แทนในกรณีที่มีบุคลากรโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ลาออก เกษียณอายุ หรือหมดสัญญาจ้างของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 มีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดความต่อเนื่องของงานอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินงานของสถานศึกษาไม่หยุดชะงักเมื่อมีการโยกย้าย เปลี่ยนแปลง หรือขาดบุคลากร มาก แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อรักษาความต่อเนื่องของงานและคุณภาพการบริหารบุคลากร โดยเฉพาะในการบริหารจัดการ อัตรากำลังแทนเมื่อมีการโยกย้าย เกษียณ หรือลาออก อย่างมีระบบและรวดเร็ว สอดคล้องกับ Castetter (1976) กล่าวเกี่ยวกับการให้บริการต่อเนื่อง (Continuity of Service) ว่าระบบโรงเรียนต้องการรักษาบุคลากรที่มีทักษะและมีความสามารถไว้ ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการขาดงาน การลางาน การจัดหาบุคลากรเข้าแทน ปัญหาสุขภาพ ความปลอดภัย การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การลาออก การหมดสัญญาจ้าง และการเกษียณ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการให้บริการของบุคลากร

1.9 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การให้เสรีภาพทางวิชาการด้าน AI ในด้านการกระทำและการแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 มีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้สนับสนุนการบริหารบุคลากรในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ความยุติธรรม และเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร แสดงให้เห็นถึงความพยายามของผู้บริหารในการใช้ AI เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรม เสรีภาพทางวิชาการ และการพัฒนาความมั่นคงทางอาชีพของบุคลากรในสถานศึกษา ระบบ AI ช่วยให้การบริหารข้อมูลและการติดตามความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความแม่นยำและโปร่งใสมากขึ้น สอดคล้องกับ Mondy and Noe (2005) ได้กำหนดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) เป็นการดำเนินการให้บุคลากรทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี จะทำให้การทำงานมีคุณภาพและให้ประโยชน์ระยะยาวกับองค์กร

1.10 ด้านการเจรจาต่อรอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การตรวจสอบด้าน AI ขั้นตอนการร้องทุกข์ และแก้ปัญหาข้อพิพาทที่อาจเกิดจากข้อตกลงในสัญญาอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 มีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้สนับสนุนกระบวนการเจรจาต่อรองในงานบริหารบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการจัดการข้อร้องทุกข์ การตรวจสอบข้อมูลในสัญญา และการมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงการทำงาน แสดงให้เห็นถึงการนำ AI มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความยุติธรรมในกระบวนการบริหารบุคลากร โดยเฉพาะการจัดการข้อร้องทุกข์และการตรวจสอบสัญญาจ้างอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ Castetter (1976) กล่าวว่า การเจรจาต่อรอง (Negotiation) เป็นเป้าหมายหลักของสหภาพหรือสมาคมบุคลากร การเจรจาต่อรองเป็นการเพิ่มโอกาสของความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และการมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น การป้องกันทางการเงิน โอกาสของความก้าวหน้า การรักษาความมั่นคงในการปฏิบัติงานจากการใช้ของอำนาจและสิทธิในตำแหน่ง

1.11 ด้านข้อมูลสารสนเทศ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการควบคุมระบบข้อมูลสารสนเทศด้าน AI ให้เป็นปัจจุบัน มีความทันสมัยกับเหตุการณ์ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 มีการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อสนับสนุนการจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการเก็บรวบรวม การจัดระเบียบ และการนำข้อมูลมาใช้ในการประกอบการตัดสินใจเชิงบริหาร ส่งผลให้ระบบการบริหารงานบุคคลมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และทันสมัยมากยิ่งขึ้น แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และสอดคล้องกับการตัดสินใจเชิงบริหาร ระบบ AI ยังช่วยให้การจัดการข้อมูลเป็นระบบมากขึ้น สนับสนุนหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (Transparency) และความรับผิดชอบ (Accountability) สอดคล้องกับ Castetter (1976) กล่าวว่า ข้อมูลสารสนเทศ (information) เป็นกระบวนการในการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในระบบและออกจากระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นแนวคิดในกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยระบบข้อมูลสารสนเทศได้แสดงไว้ร่วมกับการวางแผนการจัดระเบียบ การสั่งการ และการควบคุมระบบโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุหงา ชัยสุวรรณ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง สถานการณ์แนวโน้มและความต้องการความรู้และทักษะปัญญาประดิษฐ์ทางการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรวัยทำงานในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า สถานการณ์ความรู้และทักษะของบุคลากรในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ทางการสื่อสารระดับผู้ใช้งาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่สามารถใช้งานปัญญาประดิษฐ์เพื่อการสื่อสารได้เป็นอย่างดี และบางองค์กรบุคลากรมีทักษะการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี สำหรับความต้องการขององค์กรต่อความรู้และทักษะปัญญาประดิษฐ์ทางการสื่อสารของบุคลากรนั้น

2.2 การใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคัดเลือก แตกต่างกันอย่างมีนัยสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 ทุกระดับการศึกษามีภารกิจและบทบาทด้านการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกันตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งกำหนดแนวทางและระบบการบริหารงานบุคคลไว้ในลักษณะมาตรฐานเดียวกัน ประกอบกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารงานบุคคลยังอยู่ในระดับพื้นฐาน เช่น การจัดเก็บข้อมูลบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการสนับสนุนการตัดสินใจทำให้ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างก็มีการรับรู้และการนำ AI ไปใช้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ แตกต่างจากงานวิจัยของ สิริภรณ์ สุวรรณโณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม จำแนกตามวุฒิการศึกษาของข้าราชการครูในภาพรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 1 มีการใช้ AI ในระดับใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจากนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ที่ส่งเสริมให้สถานศึกษา ทุกแห่งนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างทั่วถึง สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารในทุกช่วงประสบการณ์ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากนโยบายการศึกษาของเขตพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ทำให้ระดับการใช้ AI ในการบริหารบุคคลอยู่ในระดับสูงอย่างทั่วถึง ดังนั้น การที่ไม่พบความแตกต่างทางสถิติระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน หมายความว่า ผู้บริหารทุกกลุ่มสามารถใช้เทคโนโลยี AI ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างใกล้เคียงกัน เนื่องจากมีระบบสนับสนุนและแนวนโยบายเดียวกัน อีกทั้งเทคโนโลยีที่ใช้มีความเป็นมิตรและไม่ซับซ้อน ทำให้ประสบการณ์ทำงานไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญต่อระดับการใช้ AI แตกต่างจากงานวิจัยของ สิริภรณ์ สุวรรณโณ (2560) ได้

ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาพรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ด้านการวางแผนกำลังคน ผู้บริหารควรคาดคะเนเพื่อวางแผนความต้องการอัตรากำลังของบุคลากรด้าน AI
- 1.2 ด้านการพัฒนา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรด้าน AI เข้ารับการประชุม การอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ด้านสิ่งตอบแทน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ด้าน AI ไว้อย่างชัดเจน เช่น ชั้นเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินตำแหน่ง เป็นต้น
- 1.4 ด้านความต่อเนื่อง ผู้บริหารควรดำเนินการแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยของบุคลากรด้าน AI
- 1.5 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรป้องกันและแก้ปัญหาความมั่นคงในการปฏิบัติงานด้าน AI โดยกำหนดระเบียบหลักเกณฑ์การพิจารณาโทษหรือยุติการจ้างในกรณีต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมเชิงระบบด้านการบริหารบุคคลด้วยปัญญาประดิษฐ์ตามหลักจริยธรรม
- 2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลการนำปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา
- 2.3 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง จริยธรรมของปัญญาประดิษฐ์ในสถานศึกษา: การศึกษาเชิงคุณภาพมุมมองของครู บุคลากร และผู้บริหาร

บรรณานุกรม

- ฉัญชนก อินทรารักษ์. (2568). *การสื่อสารส่วนบุคคล*, 30 กรกฎาคม 2568.
- บุหงา ชัยสุวรรณ และคณะ. (2565). *สถานการณ์ แนวโน้ม และความต้องการความรู้และทักษะปัญญาประดิษฐ์ทางการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรวัยทำงานในประเทศไทย*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี คาคการณ์ไกล. (2556). *การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภารดี อนันต์นารี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2564). *ปัญญาประดิษฐ์ในการให้บริการของภาครัฐ*. จาก <https://www.etda.or.th/th/Useful-Resource/Knowledge-Sharing/Articles/AI-in-Government-Services.aspx>.

- ศิริภรณ์ สุวรรณโณ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม. *วารสารวิชาการ*. 13(3), 202-215.
- สุพจน์ อินทว้าง และคณะ. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- Castetter, W. B. (1976). *The Personnel Function in Educational Administration*. 2th ed. New York: Macmilliam.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper & Row.
- Flippo, E.B. (1984). *Personnel Management*. Singapore: McGrew-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- McKinsey & Company. (2023). *Economic Potential of Generative AI*. From <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/the-economic-potential-of-generative-ai-the-next-productivity-frontier>
- Mondy, W. R. and Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management*. New Jersey: Upper saddle river.