

นวัตกรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่:
กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.)*

**Innovation for Personnel Administration and New Public Management: A Case Study of
Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission (OTEPC)**

มณฑิตา แม้นกลิ่นเนียม**

Monthita Maenklinniam

6514832031@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ปัญหาและอุปสรรค แนวทางการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัยเอกสารและการวิจัยสนทนากลุ่มด้วยการสัมภาษณ์ โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. มีการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้วยการสร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส สะดวกและรวดเร็วในการให้บริการ ลดภาระงานครู ลดการทุจริตและความไม่เป็นธรรม ซึ่งมีนวัตกรรมในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) นวัตกรรมเชิงนโยบาย คือ การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ 2) นวัตกรรมบริการ คือ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยี เช่น ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ ระบบบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และระบบการจัดการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์ 3) นวัตกรรมการบริหาร/องค์กร คือ การปรับปรุงกระบวนการใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เช่น ระบบบริหารจัดการประชุม ระบบสืบค้นคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ 1) ระยะเวลาที่จำกัดและ ความซับซ้อนของกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 2) งบประมาณไม่เพียงพอ 3) บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบ และไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมทั้งข้อจำกัดของอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) เพิ่มการติดตามและประเมินผลการทำงานของระบบ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานบุคคลเต็มรูปแบบ 2) พัฒนาคู่มือให้มีความรู้และทักษะในการใช้ระบบบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; การจัดการภาครัฐแนวใหม่; นวัตกรรม

Keywords: Personnel Administration; New Public Management; Innovations

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องนวัตกรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.)

**นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศไปสู่ความยั่งยืน เพราะ มนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ภาครัฐต้องให้ความสนใจกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่ออนาคตของประเทศผ่านการให้การศึกษาศูนย์ธุรกิจ และสังคมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต การพัฒนาศักยภาพ การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ รัฐบาลในฐานะผู้บริหารกิจการของประเทศจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลของบุคลากรด้านการศึกษา ผู้เป็นกำลังหลักในการผลิตแรงงานออกสู่สังคม ซึ่งระบบและกระบวนการบริหารงานบุคคลของคนกลุ่มนี้ยังขาดความชัดเจนและประสิทธิภาพ ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอาจส่งผลถึงคุณภาพของบัณฑิตและแรงงานในอนาคต ด้วยเหตุนี้การออกแบบระบบและกระบวนการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ไม่สามารถละเลยได้ ตั้งแต่กระบวนการกำหนดนโยบาย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดตำแหน่งและเงินเดือน การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การรักษาวินัยและความยุติธรรม สวัสดิการ และการวิจัยเพื่อการบริหารงานบุคคล

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) คือ การบริหารงานภาครัฐที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีมาตรฐาน วัดผลได้ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานและปฏิรูปประเทศ ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวนำไปสู่การปฏิรูประบบราชการของไทยให้มีความคล่องตัว เน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย เป็นเครื่องมือในการทำงานเพื่อความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ ทั้งนี้ จะเห็นได้จากการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการภาครัฐไว้ดังนี้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 20-22)

เป้าหมายที่ 2 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ หมายความว่า 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

เป้าหมายที่ 5 การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ หมายความว่า 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานภาครัฐ การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการประชาชนเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และรูปแบบการให้บริการที่เข้าถึงง่าย

อีกทั้ง การก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีบทบาทต่อการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความท้าทายต่อการบริหารงานบุคคลและการจัดการภาครัฐ ภาครัฐจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ต่อยอดองค์ความรู้เดิม โดยการออกแบบนวัตกรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคลทั้งนวัตกรรมในเชิงนโยบายที่เป็นการริเริ่มนโยบายใหม่ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ นวัตกรรมบริการที่เป็น การนำนวัตกรรมมาใช้พัฒนา สร้างคุณค่า และยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการ และนวัตกรรมการบริหาร ที่เป็น การสร้างหรือปรับปรุงกระบวนการใหม่พัฒนาคุณภาพการบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งภาครัฐสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาปรับใช้ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อสร้างมาตรฐาน ความทันสมัย และยกระดับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นจากนวัตกรรมการบริหารงาน เทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาและปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น การสรรหาบุคลากร (E-Recruitment) การฝึกอบรมและพัฒนา (E-learning) เป็นต้น

สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ มาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล พัฒนาระบบข้อมูลและจัดทำแผนอัตรากำลัง การพัฒนาข้าราชการครู รวมถึงกำกับ ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2560) พร้อมทั้งการปฏิบัติราชการเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษา เพื่อลดภาระครู พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง โอนย้าย ของครูให้มีความรวดเร็ว มีความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่งซึ่งในปัจจุบันการประเมินวิทยฐานะของครูเป็นการประเมินผ่านระบบดิจิทัลที่ดำเนินการโดยสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งถือเป็นการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อลดปัญหาความล่าช้า สร้างความเชื่อมั่นและความก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับข้าราชการครู

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการบริหารงานบุคคล ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมถึงแนวทางการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถตอบสนองความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ รวมทั้งอาจเป็นประโยชน์กับให้กับส่วนราชการอื่นในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา ดังนี้

1. การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
2. ปัญหาและอุปสรรคในการใช้นวัตกรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงาน ก.ค.ศ.
3. แนวทางการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงาน ก.ค.ศ.

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่
2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลสำคัญจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 10 คน ได้แก่

ผู้บริหารของสำนักงาน ก.ค.ศ.	6 คน
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ปฏิบัติการ	2 คน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ/ปฏิบัติการ	2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอน โดยใช้คำถามเดียวกันในการสัมภาษณ์ และสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจะนัดหมายวันสัมภาษณ์โดยแจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า และจะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566ก, หน้า 62) ดังนี้
 - หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น
 - หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น
 - งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด
 - เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น
- วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview or formal interview) โดยที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์ จดบันทึกข้อมูล และบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

- การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้
- ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
 - นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
 - นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารเอกสารที่เกี่ยวข้อง ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
 - นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเพื่อสรุปผลการวิจัย เรื่อง นวัตกรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ กรณีศึกษา ระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ศึกษาการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ.

การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นการนำนโยบายที่ได้รับจากผู้บริหารซึ่งมีวิสัยทัศน์ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และทันต่อเทคโนโลยี พร้อมที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา มาใช้เป็นกรอบในการออกแบบและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกกระบวนการบริหารงานบุคคลตั้งแต่กระบวนการบริหารอัตรากำลัง การกำหนดโครงสร้างอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและการรักษามูลค่า การพัฒนาคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่พัฒนานวัตกรรมที่เกิดจากการต้องการที่จะแก้ไขปัญหาหรือหาวิธีการที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีคุณภาพ รวมทั้งการทำให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้วยการสร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส มีความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการ การลดภาระงานครู การสร้างความเชื่อมั่นลดความกังวลในเรื่องของการทุจริตและความไม่เป็นธรรมของระบบการบริหารงานบุคคล จนออกมาเป็นนวัตกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ. คือ

1. การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร คือ นโยบาย 5 ค่านั่ง ที่นำไปสู่การออกหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลที่นำไปเป็นเงื่อนไขในการนำพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง
2. ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal: DPA) คือ การขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ภายใต้เงื่อนไขของหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ที่จะลดภาระและค่าใช้จ่ายของครูในการเตรียมผลงานในรูปแบบเอกสารเป็นการส่งผลงานการเรียนการสอนผ่านระบบ มีการคุ้มครองกรรมการในการประเมินผลงานอย่างโปร่งใส และแจ้งผลการประเมินผ่านระบบได้อย่างรวดเร็ว
3. ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (Human Resource Management System: HRMS) คือ ศูนย์รวมข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การประเมินผลงาน การเลื่อนวิทยฐานะและเงินเดือน การฝึกอบรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นระบบที่ทุกหน่วยงานการศึกษาต้องอัปเดตข้อมูลและสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาระบบอื่น ๆ ได้
4. ระบบบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (School Capacity System: SCS) คือ ระบบที่รวมข้อมูลจากระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMS OBEC) และระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (DMC) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ของสำนักงาน ก.ค.ศ. มาประมวลผลตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อำนวยความสะดวกให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถวางแผนการบริหารอัตรากำลังได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา นำไปสู่การจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
5. ระบบการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ (Learning Management System: LMS) คือ ระบบที่เปิดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ามาหาเทคนิคในการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ หรือหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

6. ระบบบริหารจัดการประชุม (E-Meeting) คือ ระบบที่จะช่วยให้การจัดประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สามารถจัดประชุมได้ทุกที่ทุกเวลาลดภาระในเรื่องของงบประมาณการจัดประชุมและเอกสารที่ต้องใช้ในการประชุม

2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการใช้นวัตกรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ.

การใช้นวัตกรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ. มีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงานที่จำกัด ความซับซ้อนของกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีจำนวนมากเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยี ทำให้เกิดการหยุดชะงักหรือการเร่งรีบในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล จนอาจเกิดปัญหาในเรื่องของประสิทธิภาพและคุณภาพ ของการให้บริการ รวมทั้งปัญหาการได้มาซึ่งข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่ต้องอาศัยความร่วมมือ จากหลายหน่วยงาน

2. ด้านงบประมาณ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่นำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ซึ่งงบประมาณที่ได้รับมักไม่เพียงพอ ต่อการพัฒนา อีกทั้ง การขอรับจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณมีกระบวนการที่มีความซับซ้อนด้วยสำนักงาน ก.ค.ศ. ไม่ใช่นิติบุคคลทำให้การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลต้องหยุดชะงัก ล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง หรือต้องเลื่อนออกไป เพื่อรอการจัดสรรงบประมาณ

3. ด้านบุคลากร ขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้งในส่วนของกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ขาดทักษะการใช้งานเทคโนโลยี ขาดความเข้าใจขั้นตอนและหลักการในการใช้ระบบบริหารงานบุคคล อย่างถูกต้อง ทำให้ไม่สามารถชี้แจงหรือตอบคำถามเกี่ยวกับการใช้งานระบบบริหารงานบุคคลแก่ข้าราชการครูได้ นำไปสู่การเกิดข้อร้องเรียนและข้อคำถามจากข้าราชการครูเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลส่งมายังสำนักงาน ก.ค.ศ. และการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิบัติงานผ่านระบบบริหารงานบุคคลที่ต้องใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความไม่พร้อมและข้อจำกัดในเรื่องของอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีของข้าราชการครูและหน่วยงานทางการศึกษา

3. แนวทางการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงาน ก.ค.ศ. มีแนวทางการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล จะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดตามและประเมินผลการทำงาน ของระบบ และการเพิ่มการประเมินผลที่จะชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาทักษะ ศักยภาพ และความก้าวหน้าของข้าราชการครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น การนำเทคโนโลยีและ AI เข้ามามีบทบาท ในการบริหารงานบุคคลมากขึ้นทั้งในเรื่องการบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย การประเมินผล และการฝึกอบรม เพื่ออำนวยความสะดวก ลดค่าใช้จ่าย ความโปร่งใสยุติธรรมในการบริหารงานบุคคลด้วยการลดการใช้ดุลยพินิจของคณะ สร้างความเชื่อมั่นให้กับข้าราชการครู และมีแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์และพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งต่าง ๆ ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้มีคุณสมบัติและทักษะในด้านวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคลที่มี อยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น เช่น การพัฒนาระบบย้ายจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ไปสู่ระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แบบเต็มรูปแบบ การพัฒนาระบบสืบค้น การพิจารณาคำอุทธรณ์ ร้องทุกข์ทางวินัย และการพัฒนาระบบประเมินวิทยฐานะ ดิจิทัล โดยนำ AI เข้ามาช่วยกรองข้อมูลหรือผลงานของข้าราชการครูที่มีคุณภาพสามารถนำเป็นกรณีศึกษาเผยแพร่ ให้ข้าราชการครูท่านอื่นได้นำไปเป็นตัวอย่างและประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน รวมทั้งการสร้าง แพลตฟอร์มที่จะรวมระบบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลไว้ในที่เดียวกัน เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการเข้าถึง ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การพัฒนาด้านบุคลากร มีแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้งาน ระบบบริหารงานบุคคลทั้งกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ รวมถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และผู้ใช้บริการอย่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสร้างเครือข่ายผู้นำด้านการใช้งานระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ สำนักงาน ก.ค.ศ. จากการศึกษาพบว่า สำนักงาน ก.ค.ศ. มีหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครู ตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน บุคคลโดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับโครงการสร้างของสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาข้าราชการครู การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหาร ค่าตอบแทนและการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมถึงการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการครู ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุญเลิศ ไพรินทร์ (2553, อ้างถึงใน วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 4 - 7) ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กระบวนการที่สำคัญ คือ การกำหนดนโยบาย การวางแผน การสรรหาบุคคล การพัฒนา และฝึกอบรม การกำหนดอัตราเงินเดือนและตำแหน่ง การประเมินผลงาน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เกี่ยว ถัดออกจน การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้ง สำนักงาน ก.ค.ศ. มีการกระบวนการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครู ที่สอดคล้องกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอภิรดี จรรย์รังสีโรจน์ และ ธีรภัทร์ กุโลภาส (2565, หน้า 27) ได้กล่าวถึง การแบ่งขอบเขตและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ Norton M.S. ไว้ 3 ด้าน 13 กระบวนการ ดังนี้

1. ด้านการนำไปใช้ คือ การวางแผนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการครู ซึ่งได้มีการวิเคราะห์และวิจัย หาคุณสมบัติและคุณลักษณะที่ข้าราชการครูที่ควรมีตามตำแหน่งหรือที่เรียกว่า การกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง เพื่อออกเป็น หลักเกณฑ์และวิธีการให้หน่วยงานทางการศึกษาใช้เป็นกรอบในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีสมรรถนะ คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ตรงตามความต้องการของประเทศ

2. ด้านสิ่งแวดล้อม คือ การสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรที่แสดงถึงความมั่นคงผ่านการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่มีมาตรฐานและรับรองด้วยกฎหมายให้ข้าราชการครูมีความเชื่อมั่นในระบบบริหารงานบุคคลที่มีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพข้าราชการครูจึงสามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการพัฒนา กระบวนการพัฒนาโดยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา ให้มีคุณสมบัติ และสมรรถนะพร้อมก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง รวมถึงการพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผ่านโปรแกรมการอบรมที่หน่วยงาน การศึกษากำหนดขึ้นหรือระบบพัฒนาสมรรถนะที่สำนักงาน ก.ค.ศ. จะพัฒนาขึ้นในอนาคต

การดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค.ศ. ผ่านวิสัยทัศน์ของผู้นำที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและทันต่อเทคโนโลยี พร้อมที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ไม่ว่าจะเป็น การกำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ นำไปสู่การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยี อย่างระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ระบบทะเบียนประวัติ อิเล็กทรอนิกส์ (HRMS) ระบบบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (SCS) ระบบการจัดการเรียน การสอนในรูปแบบออนไลน์ (LMS) และระบบบริหารจัดการประชุม (E-Meeting) ซึ่งการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เข้ามาใช้จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส มีความสะดวกและรวดเร็ว ในการให้บริการ การลดภาระงานครู การสร้างความเชื่อมั่นลดความกังวลในเรื่องของการทุจริตและความเป็นธรรม ของระบบบริหารงานบุคคลภายใต้การจัดการภาครัฐแนวใหม่ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ของนายจักรกฤษณ์ ทิพย์ปัญญา (2564) ที่ได้อธิบายว่า การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่ามาใช้ในระบบราชการ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการบริหารงานและมุ่งเน้น การให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพ ความเสมอภาคและความเป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (2546) ในเป้าหมาย การมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น และประชาชน ได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ (2565, หน้า 20-22) ในเป้าหมายที่ 2 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เป้าหมายที่ 3 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และเป้าหมายที่ 5 การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ และ การปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารงานของภาครัฐในสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ โดยไทยมี ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ที่ให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐานและกระบวนการทำงาน ของหน่วยงานของรัฐ ให้สนับสนุนการทำงานรัฐบาลดิจิทัลแบบครบวงจร โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิก การใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนที่มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทาง และรูปแบบการให้บริการสอดคล้องกับการทำงานแบบดิจิทัล และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาของแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (2566, หน้า 13-24) ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่นและยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพที่สะดวกและเข้าถึงง่าย

การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ของสำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นการนำนโยบาย ที่ได้รับจากผู้บริหารมาใช้เป็นกรอบในการออกแบบและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล และเป็นการคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ การพัฒนานวัตกรรมที่เกิดจากการต้องการที่จะแก้ไขปัญหาหรือหาวิธีการที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดีและมีคุณภาพ และการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพื่อให้ข้าราชการครู สามารถนำไปใช้และได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่เกี่ยวกับนวัตกรรมของวงพัทตรี ภูพันธ์ศรี (2566) ที่ได้อธิบายว่า นวัตกรรม คือ ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ โดยเป็นการบูรณาการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ต่อยอดองค์ความรู้เดิม ใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดการดำเนินงาน หรือการก่อให้เกิดความแตกต่างและความเป็น

เลิศขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรนวัตกรรมของรณกร ประทุมเกษร์ (2561) ที่ได้ธิบายว่า องค์กรนวัตกรรม คือ องค์กรที่มีการนำความรู้ ทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ มาใช้สร้างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการบริการประชาชนหรือผู้รับบริการเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น อีกทั้ง สำนักงาน ก.ค.ศ. มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็น ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (HRMS) ระบบบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (SCS) ระบบการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ (LMS) และระบบบริหารจัดการประชุม (E-Meeting) มีความสอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรมองค์กรภาครัฐของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2564) ที่ได้จำแนกนวัตกรรมออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมเชิงนโยบาย คือ การกำหนดนโยบาย 5 ค่านัด เพื่อที่ขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลที่นำไปสู่การออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะใช้เป็นเงื่อนไขในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยี
2. นวัตกรรมบริการ คือ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับการให้บริการของสำนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (HRMS) ระบบบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (SCS) และระบบการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ (LMS)

3. นวัตกรรมบริการ/องค์กร คือ การปรับปรุงกระบวนการใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เช่น ระบบบริหารจัดการประชุม (E-Meeting) ระบบสืบค้นคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง ที่เป็นการเปลี่ยนกระบวนการทำงานจากการใช้กระดาษทำวาระการประชุมหรือการทำเล่มคุณวุฒิที่ได้รับการรับรองเป็นการสร้างข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออำนวยความสะดวก

รวมทั้งยังมีการนำนวัตกรรมไปใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูฯ ที่สอดคล้องกับแนวคิด นวัตกรรมการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์ (2564) ที่ได้ธิบายว่า นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1. นวัตกรรมการสรรหา เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่โดยบุคลากรเดิม 2. นวัตกรรมค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ เช่น การเปลี่ยนการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเพียงอย่างเดียวมามุ่งการตอบแทนในรูปแบบการลดเวลาการทำงาน 3. นวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา เช่น การเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมจากการให้ความรู้เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ 4. นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ระบบการวางแผนกำลังคน ระบบทะเบียนประวัติ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการใช้นวัตกรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงาน ก.ค.ศ. จากการศึกษาพบว่า มีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงานที่จำกัด ความซับซ้อนของกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาการได้มาซึ่งข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา เกื้อนุ้ย (2565) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนานวัตกรรมการให้บริการ: กรณีศึกษาสำนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมา สาขาปากช่อง พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ ลักษณะหรือรูปแบบการทำงาน เช่น ข้อกำหนดกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่ค่อนข้างมีความยาก และมีความซับซ้อน และสอดคล้องกับสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2564) ได้ธิบายถึง ความท้าทายในการนำ AI มาใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ คือ การหวงแหนข้อมูลระหว่างหน่วยงานซึ่งถือเป็นอุปสรรคในการใช้ประโยชน์จากข้อมูล

2. ด้านงบประมาณ งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการพัฒนา และการขอรับจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณ มีกระบวนการที่มีความซับซ้อนทำให้การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลต้องหยุดชะงัก ล่าช้า หรือต้องเลื่อนออกไปเพื่อการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวณิช สุวรรณ (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัญหาอุปสรรคคือข้อจำกัดของกฎหมายในการใช้จ่ายงบประมาณ และสอดคล้องกับสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2564) ที่ได้อธิบายถึงความท้าทายในการนำ AI มาใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ คือ ปัญหาด้านกลไกการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบที่มีความซับซ้อนส่งผลต่อการพัฒนา AI ภาครัฐ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกังวาลย์ จันทร์พิงสุข (2565) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้บริบทระบบราชการไทย 4.0: กรณีศึกษา สำนักพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ ไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะสามารถพัฒนาสำนักให้เป็นราชการไทย 4.0

3. ด้านบุคลากร ที่ขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้งในส่วนของกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ การขาดทักษะการใช้งานเทคโนโลยี ขาดความเข้าใจขั้นตอนและหลักการในการใช้ระบบบริหารงานบุคคล อย่างถูกต้อง และการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิบัติงานผ่านระบบบริหารงานบุคคลที่ต้องใช้เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความไม่พร้อมและข้อจำกัดในเรื่องของอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีของข้าราชการครูและหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชชาวุฒิ พลอยเพชร (2564) ได้ศึกษานวัตกรรมองค์การเพื่อพัฒนางาน ด้านการให้สิทธิพิเศษทางอากรศุลกากร ภายใต้ความตกลงการค้าเสรีของไทย: กรณีศึกษาส่วนกว่าด้วยถิ่นกำเนิดสินค้า กรมศุลกากร พบปัญหาและอุปสรรค คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาวุฒิ เงินท่อม (2564) ได้ศึกษาการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการดำเนินงานทะเบียน: กรณีศึกษาสำนักทะเบียนท้องถิ่นเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทักษะให้บริการประชาชน ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา หล้าพวง (2566) ได้ศึกษาประสิทธิผลของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด : กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ความชำนาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้นับสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและปัญหาความแตกต่างของช่วงวัย ทำให้เกิดความกลัวการผิดพลาดจากการใช้งาน รวมทั้งการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ. จากการศึกษาพบว่า มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ได้แก่ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มการติดตามและประเมินผล การทำงานของระบบ และการเพิ่มการประเมินผลที่จะชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาทักษะ ศักยภาพ และความก้าวหน้าของ ข้าราชการครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น การนำเทคโนโลยีและ AI เข้ามา มีบทบาทในการบริหารงานบุคคลมากขึ้นทั้งในเรื่องการบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย การประเมินผล และการฝึกอบรม และการพัฒนาหลักเกณฑ์และระบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งต่าง ๆ ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้มีคุณสมบัติและทักษะในด้านวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และการพัฒนานวัตกรรมบริหารงานที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น เช่น การพัฒนาระบบย้ายจับคู่ครูคืนถิ่น (TMS) ไปสู่ระบบย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบเต็มรูปแบบ การพัฒนาระบบสืบค้น การพิจารณาคำอุทธรณ์ ร้องทุกข์ทางวินัย และการพัฒนาระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล โดยนำ AI เข้ามาช่วยกรองข้อมูลหรือผลงานของ ข้าราชการครูที่มีคุณภาพสามารถนำเป็นกรณีศึกษาเผยแพร่ให้ข้าราชการครูท่านอื่นได้นำไปเป็นตัวอย่างและประยุกต์ใช้

ในการจัดการเรียนการสอนของตน รวมทั้งการสร้างแพลตฟอร์มที่จะรวมระบบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลไว้ในที่เดียวกัน เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการเข้าถึงระบบการบริหารงานบุคคล ลดค่าใช้จ่าย ความโปร่งใสยุติธรรมในการบริหารงานบุคคลด้วยการลดการใช้ดุลยพินิจขององค์คณะสร้างความเชื่อมั่นให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการนำ AI มาใช้เพื่อประโยชน์ของภาครัฐของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (2563) ที่ได้อธิบายว่า การนำ AI เข้ามาใช้ทำให้การปฏิบัติงานของภาครัฐมีประสิทธิภาพ เพิ่มคุณภาพการให้บริการที่รวดเร็วขึ้น สร้างมาตรฐานและวัดผลได้ ช่วยแก้ไขปัญหาการทุจริต ยกระดับการปฏิบัติงานของภาครัฐ และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2564) ที่ได้อธิบายถึง ความท้าทายในการนำ AI มาใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ คือ ภาครัฐจะต้องมีชุดข้อมูลขนาดใหญ่เชื่อมโยงข้อมูลทั้งระบบเพื่อที่จะช่วยลดระยะเวลาการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ โดยเฉพาะขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพราะสามารถช่วยให้ประชาชนประหยัดเวลา พร้อมทั้งได้รับบริการที่สะดวกสบายมากยิ่งขึ้น

2. การพัฒนาด้านบุคลากร การพัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้งานระบบบริหารงานบุคคลทั้งกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ รวมถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ให้บริการอย่างข้าราชการครูฯ ให้สามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญจลย์ จันทร์พึงสุข (2565) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้บริบทระบบราชการไทย 4.0: กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พบแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา คือ การพัฒนาบุคลากรทั้งทัศนคติ ความรู้ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของกันตภา แก้วพรม (2563) ได้ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบแนวทางการแก้ไขปัญหาและวิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ ควรส่งเสริมพัฒนาให้ความรู้ด้านกฎหมาย พระราชบัญญัติข้อบังคับ ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

จากศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. การจัดทำแผนพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้หรือแผนพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูดิจิทัลที่เป็นภาพรวมของสำนักงาน เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการปฏิบัติงานของสำนักงาน รวมทั้งเพื่อเป็นข้อมูลในการขอจัดสรรงบประมาณ
2. การพัฒนานวัตกรรมในการบริหารงานบุคคลด้วยการร่วมมือกับบริษัทเอกชนหรือหน่วยงานทางการศึกษาในต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางในการพัฒนาให้ระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูฯ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. การจัดการความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลทั้งในส่วนของกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ และการใช้งานระบบบริหารงานบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานทุกท่าน โดยจัดเป็นการประชุมสัมมนาหรือการจัดทำเป็นคู่มือเกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สามารถประชาสัมพันธ์และตอบข้อคำถามของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างรวดเร็ว

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการ ปัญหาและอุปสรรคในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากกลุ่มผู้ใช้บริการที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา
2. ควรมีการศึกษาวิจัยข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับกรนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศต่าง ๆ
3. ควรมีการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กังวาลย์ จันทรพิงสุข. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้บริบทระบบราชการไทย 4.0: กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. ค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2567, จาก https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2565_1681966416_6414830084.pdf
- กันตา แก้วพรม. (2563). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2567, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1614231806_6214830030.pdf
- คชาวุฒิ พลอยเพชร. (2564). นวัตกรรมองค์การเพื่อพัฒนางานด้านการให้สิทธิพิเศษทางอากรศุลกากร ภายใต้ความตกลงการค้าเสรีของไทย: กรณีศึกษาส่วนกว่าด้วยถิ่นกำเนิดสินค้า กรมศุลกากร. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2565_1681969997_6414830052.pdf
- จักรกฤษณ์ ทิพย์ปัญญา. (2564). การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่องค์การคล่องตัว: กรณีศึกษา โปรแกรมโต้ตอบอัตโนมัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Chatbot) กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาวุฒิ เงินท่อม. (2564). การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในด้านงานทะเบียน: กรณีศึกษา สำนักทะเบียนท้องถิ่นเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567, จาก https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2566_1693543682_6414832009.pdf
- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2564). แนวทางการสร้างนวัตกรรมในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ *The Guide to Innovative Human Resource Management*. ค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2567, จาก <https://dte.ac.th/wp-content/uploads/2021/04/328%A3%E0%B8%B5.pdf>
- ปวีณา เกื้อนุ้ย. (2565). การจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนานวัตกรรมการให้บริการ: กรณีศึกษาสำนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมา สาขาปากช่อง. ค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2567, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2565_1681982081_6414830015.pdf
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, ตุลาคม 9). *ราชกิจจานุเบกษา*, 136(56ก), 2.
- รณกร ประทุมเกษร. (2561). ปัจจัยขององค์การนวัตกรรมและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามสมรรถนะหลักของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน จำกัด. ค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2018.pdf>

- ลลิตา หล้าฟวง. (2566). *ประสิทธิผลของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด : กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด*.
 ค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2567, จาก https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2566_1693542565_6414832032.pdf
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมองค์กร*.
 กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วรรณนัฐ สงสุวรรณ. (2565). *การบริหารงานตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ*. ค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2567, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2565_1687858776_6314832017.pdf
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566ก). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมวิชาชีพวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*.
 กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*.
 กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- สำนักงาน ก.ค.ศ. (2560). *ความเป็นมา หน้าที่และอำนาจ*. ค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2567, จาก <https://otepc.go.th/th/about-otepc/2022-07-07-07-06-36/history.html>
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2564). *ปัญญาประดิษฐ์ในการให้บริการของภาครัฐ*.
 ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567, <https://www.eta.or.th/th/Useful-Resource/Knowledge-Sharing/Articles/AI-in-Government-Services.aspx>
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2563). *AI Government Framework กรอบการทำงานปัญญาประดิษฐ์ภาครัฐ*. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567, <https://www.dga.or.th/document-sharing/dga-e-book/annual-ai/47112/>
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2566). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570*. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567, จาก https://www.dga.or.th/wp-content/2024/02/DGA_2566-2570.pdf
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2564). *ความสำเร็จของการมีนวัตกรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา*.
 ค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2567, จาก <https://web.parliament.go.th/view/55/innovationH>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)*. ค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม 2567, จาก https://www.nesdc.go.th/articleattach/_2023030717.pdf
- อภิรดี จริยารังสีโรจน์ และ ธีรภัทร์ กุโลภาส. (2565). *อนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. ค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2567, จาก <https://otepc.go.th/th/otepc12/news-otepc12/item/4111-2022-09-26-06-00-12.html>