

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

The Relationship between Digital Age Leadership and Human Resource
Management in Schools under the Nakhon Sawan Primary Educational
Service Area office 3

สุวิจักขณ์ อินทร์ประสิทธิ์¹, ไกรวิษญ์ ดีเอม², ธีรพจน์ แนบเนียน³
Suwijak Inprasit¹, Kraiwit Dee-Aim², Teerapod Naebnean³
Corresponding Author E-mail: Suwijak.i@nsru.ac.th

Received: 2025-09-04; Revised: 2025-09-19; Accepted: 2025-09-23

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร 2) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 333 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ซึ่งมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 และแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านการทำทนายการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคล โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร, การบริหารงานบุคคล

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

¹ Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the level of digital age leadership, (2) the level of personnel management in schools, and (3) the relationship between digital age leadership and human resource management in schools. The sample consisted of 333 participants, including teachers and school administrators, selected through multi-stage sampling. The research instruments were a digital age leadership questionnaire, with content validity ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.99, and a human resource management questionnaire, with content validity ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.97. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The research findings were as follows:

1) The level of digital age leadership was at a high level. The highest mean score was in the challenging change at a high level, followed by creating a learning culture at a high level, and the lowest mean was communication at a high level. 2) The level of human resource management in schools was at a high level. The highest mean score was in the workforce planning and position allocation at a high level, followed by retirement and resignation processes at a high level, and the lowest mean was the recruitment and appointment at a high level. 3) The relationship between digital age leadership and human resource management in schools overall was found with a positive relationship at a moderate level which statistically significant at the .01 level.

Keywords: Digital leadership, Human resource management

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่เต็มไปด้วยข้อมูลและข่าวสารที่สามารถรับและส่งต่อได้อย่างรวดเร็ว สื่อสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นตัวช่วยให้ประชาชน ชุมชน และสังคมสามารถรับรู้ข้อมูลและข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้ประชาชนมีความรู้และความสามารถที่มากขึ้น และพร้อมที่จะมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น อย่างไรก็ตาม โครงสร้างและระบบการศึกษายังคงบริหารและจัดการด้วยกฎหมาย ระเบียบ กติกา และแบบแผนการปฏิบัติตามรูปแบบเดิม ซึ่งทำให้เกิด ปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ระบบการศึกษาที่ยังคงเจริญอยู่ในแบบแผนเดิมมีความหนาแน่นสูงเกินไปและไม่สามารถตอบสนองความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของประชาชนได้อย่างเหมาะสม การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นปัญหาอีกด้วย เช่น การมีครูในบางสาขาวิชาไม่เพียงพอ จำนวนครูที่ไม่สอดคล้องต่อจำนวนนักเรียน และอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน (แผนการศึกษาแห่งชาติ. 2560: ออนไลน์)

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการจัดการศึกษามีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมและบริบททางเทคโนโลยีที่กำลังเกิดขึ้น การใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาเหมาะสมกับการสร้างพลเมืองในยุคดิจิทัลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรมีความรู้และความเข้าใจที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงหรือประโยชน์ที่เกิดจากเทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลควรเน้นการสร้างการเรียนรู้ที่เป็นศูนย์กลางของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีโอกาสพัฒนาความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำในยุคข่าวสารและเทคโนโลยีเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นผู้นำที่มีภาวะการณการเรียนรู้ด้านดิจิทัลควรเป็นผู้ที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งต้องมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่สามารถเปลี่ยนแปลงและเร่งความเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ ผู้นำในยุคดิจิทัลจึงต้องเป็นผู้นำที่มีอาชีพที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีความร่วมมือในองค์กรและเครือข่ายทั่วโลก เพื่อสร้างเครือข่ายที่มีอิสระและอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานองค์กรต่างๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการศึกษาให้เป็นอย่างดีในยุคดิจิทัล (จิณฉัตร ปะโคทัง. 2561: 89) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการ

เรียนรู้ และการบริหารในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการสนับสนุนให้ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาบูรณาการใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับบริบท (ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. 2564: 135)

ในสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทำให้ทุกองค์การต้องเร่งพัฒนาเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะมีความสามารถเหนือคู่แข่ง สิ่งที่มีความสำคัญส่วนหนึ่งที่ต้องจัดการคือ เรื่องของคน หรือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องมีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จึงจะสามารถนำหน้าคู่แข่งได้ในยุคโลกาภิวัตน์ และยังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์การเพราะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ควรบูรณาการแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยมาบริหารองค์กร โดยการบริหารบุคคลต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ วิสัยทัศน์ ความเชื่อส่วนบุคคล และนำเอาสิ่งเหล่านั้นมาใช้วางแผน อัตรากำลังคนขององค์กร ให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานขององค์กร คัดเลือกและสรรหา เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม ตรงกับความจำเป็นขององค์การ และเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร ทั้งระดับองค์กรและเฉพาะบุคคลหรือตำแหน่ง และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีความสามารถทางเทคโนโลยีให้พร้อมต่อความก้าวหน้าของยุคดิจิทัล มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์การในปัจจุบันและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อผลักดันให้องค์การขับเคลื่อนที่มุ่งสู่ความสำเร็จ (ภิราช รัตันต์. 2560: 37)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีการดำเนินงานที่เป็นไปตามนโยบายยุทธศาสตร์และจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีปัญหาและอุปสรรคบางประการในด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ บุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีไม่เพียงพอ ส่วนราชการบางแห่งไม่มีเจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรง งบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดจัดกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ครอบคลุมทุกภารกิจงาน มีการแต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการบ่อย ทำให้การปฏิบัติราชการของส่วนราชการไม่ต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. 2567: ออนไลน์) จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 ว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในระดับใดและความสัมพันธ์เหล่านั้นมีประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในระดับมากน้อยเพียงใด การวิจัยครั้งนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

จิณฉัตร ปะโคทัง (2561: 89) กล่าวว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ในยุคข้อมูลและเทคโนโลยี ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำที่มีภาวะนี้ต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และอยู่ทันกับการเปลี่ยนแปลง เพราะต้องใช้ทักษะการสื่อสารในองค์กรและเครือข่ายที่มีอยู่ทั่วโลก ซึ่งเป็นเครือข่ายที่ไม่มีพรมแดนและต้องการความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ภาวะผู้นำในยุคนี้จึงต้องเป็นผู้นำมืออาชีพที่มีการเรียนรู้

ด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานและการปฏิบัติการ รวมทั้งต้องมีวิทยุทัศน์และกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวสู่ยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

ความสำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561: 9) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องการทักษะที่สำคัญเพิ่มเติมเมื่อเทียบกับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่ผ่านมา เนื่องจากเป้าหมายที่สำคัญของการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลคือการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ดังนั้นทักษะที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้คือทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561: 273-279) กล่าวว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การกระตุ้นวิทยุทัศน์ 2) การสร้างพลังเชิงบวก 3) การมีวิสัยทัศน์ของความเป็นเด็ก 4) การสร้างความเข้าใจกับคน Gen ใหม่ 5) การเป็นผู้นำแบบจิตวิญญาณ

ทินกร บัวชู (2562: 289) กล่าวว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิทยุทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

จิตมา วรรณศรี (2564: 129) กล่าวว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ทักษะทางเทคโนโลยี 2) ความฉลาดทางสังคม 3) ทักษะการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การจัดการองค์กรทั้งระบบ

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิทยุทัศน์ยุคดิจิทัล 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการมีทักษะทางเทคโนโลยี 4) ด้านการทำทาสการเปลี่ยนแปลง และ 5) ด้านการสื่อสาร

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

ภารดี อนันต์นารี (2557: 297) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานเพื่อตอบสนองเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้มีความยืดหยุ่น มีเสถียรภาพภายใต้กฎหมายและระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรทางการศึกษาและข้าราชการครู ได้รับการยกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง ปลอดภัย และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นสำคัญ

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2556: 129) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า ในการพิจารณามนุษย์กันให้ถ่องแท้แล้วนั้นจะเห็นว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างใหญ่หลวงและสำคัญยิ่ง ต่อการดำเนินงานทั้งหลายทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ที่มีลักษณะการดำเนินงานที่ซับซ้อนเพียงใด ปัจจุบันมนุษย์คงความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งและเสมือนหัวใจหรือรากแก้วของการบริหารงานอยู่เสมอ

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2565: ออนไลน์) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่กำหนดในคู่มือการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา ในส่วนที่ 2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 1,971 คน จาก 193 โรงเรียนโดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 160 คน และครูจำนวน 1,811 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 333 คน โดยแบ่งตามการเทียบสัดส่วนของประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน และครู จำนวน 306 คน ได้จากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane โดยการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการมีทักษะทางเทคโนโลยี 4) ด้านการทำทหายกาเปลี่ยนแปลง 5) ด้านการสื่อสาร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาให้กลุ่มเป้าหมาย โดยใช้โปรแกรม Google Form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา

3. กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจะได้รับข้อมูลทางอีเมล ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 333 คน ครบถ้วนตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดอย่างละเอียด ก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล	4.23	0.59	มาก	3
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	4.23	0.58	มาก	2
3	ด้านการมีทักษะทางเทคโนโลยี	4.21	0.58	มาก	4
4	ด้านการทำทหายการเปลี่ยนแปลง	4.24	0.58	มาก	1
5	ด้านการสื่อสาร	4.20	0.58	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.22	0.58	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำทหายการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 แสดงระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ข้อ	รายการ	ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.30	0.60	มาก	1
2	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.22	0.59	มาก	5
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.25	0.59	มาก	3
4	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.23	0.57	มาก	4

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
5	ด้านการออกจากราชการ	4.28	0.62	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	4.25	0.60	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหาร	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	(Y _{total})
X ₁	.433**	.544**	.416**	.397**	.255**	.546**
X ₂	.461**	.458**	.345**	.290**	.319**	.501**
X ₃	.491**	.485**	.422**	.340**	.370**	.568**
X ₄	.416**	.434**	.331**	.339**	.299**	.489**
X ₅	.394**	.501**	.344**	.322**	.391**	.529**
ค่าความสัมพันธ์ (X_{total})	.544**	.599**	.460**	.417**	.405**	.652**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์คุณคิทธิลและด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ ด้านการสื่อสาร และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับระดับปานกลาง และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์คุณคิทธิลและด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับระดับปานกลาง

อภิปรายผล

จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านการทำทนายการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์คุณคิทธิล ด้านการมีทักษะทางเทคโนโลยี และด้านการสื่อสาร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีคิทธิลเพื่อการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการเรียนรู้ให้เท่าทัน ผู้นำในคุณคิทธิลต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อใช้ทักษะการสื่อสารภายในองค์กรและเครือข่ายที่มีอยู่ทั่วโลก ภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหารสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน และสามารถสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงใน

การจัดการศึกษาและการทำงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนกร จันทะนาม (2563: 67) พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร เป็นรายด้าน จากผลการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นทิศทาง วิฤต และโอกาสที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำผลของการเปลี่ยนแปลงมากำหนดเป้าหมาย วางแผน และพัฒนาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถแก้ไขวิฤตหรือใช้โอกาสในการสร้างประโยชน์และนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรีชญา เพียรกลสิกิจ (2565: 184) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการการเรียนรู้และการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย และจัดหาทรัพยากรการเข้าถึงความรู้ การรับความคิดเห็น และการติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ และตัดสินใจอย่างรวดเร็วในการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้และการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เลอศักดิ์ ตามา (2564: 230) พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการจัดการเทคโนโลยี พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการมีทักษะทางเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลสามารถวางแผนและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานประจำวัน สื่อสารผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศ และใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ สามารถจัดระบบสารสนเทศโรงเรียนให้อยู่ในรูปเทคโนโลยีดิจิทัลได้ สามารถนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รู้เท่าทันสื่อดิจิทัลต่าง ๆ และสืบค้นข้อมูลจากสื่อสารสนเทศได้อย่างคล่องแคล่ว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิเชฐ โสภา (2565: 93) พบว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ด้านการจัดการเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการทำทหายการเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการทำทหายการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านกลยุทธ์การบริหารจัดการ การสร้างนวัตกรรม การปรับปรุงคุณภาพการบริการ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคลากร และผลักดันให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมและบริการใหม่เพื่อเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาของสังคมในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุชาสินี สุริยา (2563: 95) พบว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการทำทหายการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการสื่อสาร พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถใช้หลากหลายช่องทางสื่อสารออนไลน์ เพื่อสื่อสารข้อมูลที่สำคัญและตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง การสื่อสารแบบสองทิศทาง สื่อสารเพื่อให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจและส่งเสริมการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิยะพงษ์ คงกระพันธ์ (2566: บทคัดย่อ) พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการสื่อสาร อยู่ในอันดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีกระบวนการที่ผู้บริหารนำมาประยุกต์เพื่อจัดการและบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษา จัดการโครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบ ปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจน มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ กำกับดูแลและติดตามให้บุคลากรดำเนินงานอย่างสุดความสามารถ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ พัฒนาบุคลากรในทุกรูปแบบ ดำเนินการตรวจสอบความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเข้ารับราชการและการออกจากราชการของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565: 92) พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นรายด้าน จากผลการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และมีการกำหนดนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร ตั้งแต่ก่อนที่บุคคลเข้าร่วมงานกับองค์กร ระหว่างการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จนถึงขณะที่ต้องออกจากองค์กร เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติเป็นหลักประกันในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอ และเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชิดาพร แก้วสว่าง (2565: 351) พบว่า ระดับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า โดยภาพรวมสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีกระบวนการที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมมาปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยการนำเสนอผู้ที่มีความเหมาะสมและมีคุณสมบัติตามที่ต้องการขององค์กร การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม รวมไปถึงงานดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราว การย้ายและโอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในสถานศึกษา โดยกระบวนการนี้จะถูกกำหนดและมีการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างโปร่งใส ยุติธรรม และมีการให้บุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมบัติ บุตรแสนคม (2565: 65) พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า โดยภาพรวมสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีกระบวนการการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาและการดำเนินกิจกรรมการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ให้มีการอบรม การประชุมสัมมนาเชิงวิชาการและปฏิบัติการเป็นการพัฒนาที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแนวคิดหรือวิธีการใหม่จาก

ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความสามารถและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการประเมินและส่งเสริมคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความเข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมบัติ บุตรแสนคม (2565: 65) พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า โดยภาพรวมสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดวินัย และในกรณีที่เกิดการกระทำผิดวินัย จะมีการดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวอย่างและส่งเสริมให้ครูมีวินัยในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยที่เหมาะสมให้กับครู โดยการจัดการฝึกอบรม การให้คำแนะนำ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร มีการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมในการรักษาวินัยและส่งเสริมพฤติกรรมที่ถูกต้อง เสริมสร้างวินัยและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้สถานศึกษามีผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนชัย ขุนแก้ว (2564: 112) พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการออกจากราชการ พบว่า โดยภาพรวมสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีกระบวนการการสิ้นสุดสถานะของการเป็นข้าราชการครู มีการใช้คำสั่งออกจากราชการตามกฎหมาย โดยกระบวนการเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ในกฎหมาย มีเพื่อความมั่นคงของสถานะของข้าราชการและเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งเป็นการดำเนินการที่เกิดขึ้นตามระบบคุณธรรมและความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2564: 210) พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ด้านการออกจากราชการ มีระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณดิจิทัลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกที่ $r_{xy} = .65$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา การจัดการข้อมูลบุคลากร การสื่อสาร การประเมินผล และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีภาวะผู้นำคุณดิจิทัลจะส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรม เน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล และสร้างระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิเชฐ โสภาก (2565: 89) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณดิจิทัล กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เชียงราย ผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในคุณดิจิทัล กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เชียงราย ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล กับภาวะผู้นำคุณดิจิทัล มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาค้นคว้า ภาวะผู้นำคุณดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ถึงเช่นนั้นจากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำคุณดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการสื่อสาร

มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารควรประยุกต์ใช้เครื่องมือการสื่อสารที่ทันสมัยและมีความยืดหยุ่น ส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และการส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันในนโยบายหรือแนวทางการดำเนินงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาในด้านทักษะการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลอย่างมืออาชีพ เพื่อสร้างบรรยากาศการสื่อสารที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงทุกฝ่ายภายในสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

1.2 จากการศึกษาค้นคว้า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ถึงเช่นนั้นจากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการสรรหาที่ชัดเจน โปร่งใส และใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการข้อมูลผู้สมัคร รวมถึงควรส่งเสริมการคัดเลือกบุคลากรตามคุณลักษณะและศักยภาพที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยอาจมีการจัดทำฐานข้อมูล การวิเคราะห์ตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบ และการเปิดโอกาสให้มีการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาแต่งตั้ง เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความยุติธรรมในกระบวนการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการสื่อสาร ซึ่งมีผลอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งมีผลอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จิตมา วรณศรี (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.
- ชัยเดช อารีศิริไพศาล. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *Roi Kaensarn Academi*, 7(10): 83-102.
- ดาวรุตวรรษ ฤทธิการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์.
- ทินกร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *ครุศาสตร์สาร*, 13(2): 285-294.
- _____, และทิพภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 13(2): 287-293.
- ธนกร จันทะนาม. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธนชัย ขุนแก้ว. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.
- ธิดาพร แก้วสว่าง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2. *วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 7(3): 343-357.
- ปรีชญา เพียรกลสิกิจ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการดำเนินการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปิยะพงศ์ คงกระพันธ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของบริหารสถานศึกษากับ การบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- แผนการศึกษาแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- พิเชฐ โสภะ. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถ์ถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย**. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภิราช รัตนันต์. (2560). **การสร้างและตรวจสอบยืนยันตัวชี้วัดในพันธกิจการบริหาร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภาวดี อนันต์นารี. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.
- ภูษณิศ วรสายัณห์. (2563). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ตามหลักทฤษฎี 4 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ. 9(38): 335 - 345.
- เลอศักดิ์ ตามา. (2564, มกราคม - กุมภาพันธ์). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วารสารรัชต์ภาคย์. 15(38): 224 - 240.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศศิวิมล คนเสียม. (2564). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก**. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์. 8(5): 205-216.
- สมบัติ บุตรแสนคม. (2565). **การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2556). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. (2567). **รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.nsw3.go.th/images/ITA2568/Human%20Resources%20Management%20Report%202024.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **คู่มือการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2567, จาก <https://www.sesapglpn.go.th/wp-content/uploads/2023/06/%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%8F%E0%B8%B4%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B8%84%E0%B8%A5%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%20%E0%B8%AA%E0%B8%9E%E0%B8%97.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2567, จาก <https://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธาสิณี สุริยา. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.