

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

The Relationship Between Digital Era Leadership Of Administrators And The
And Personnel Administration Under The Chainat Primary Education
Service Area Office

กุลธิดา มั่นอ่วม¹, ทินกร ชอัมพงษ์², เยาวเรศ ภักดีจิตร³

Kunthida Manouam, Thinnakorn Cha-umpong, Yaowares Pakdeejit³

Corresponding Author E-mail: Kunthida.m@my.nsr.u.ac.th

Received: 2026-05-07; Revised: 2026-05-25; Accepted: 2026-06-15

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.42-0.89 และแบบสอบถามการบริหารงานบุคคล มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .681$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในทางบวกทุกด้าน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล, การบริหารงานบุคคล

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

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

²⁻³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

²⁻³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the digital era leadership of school administrators 2) to study the personnel administrations and 3) to study the relationship between digital era leadership of school administrators and the personnel administrations. The samples of this research by opening the Krejcie & Morgan tables were 302 school administrators and teachers selected by simple random sampling. The research instruments were a questionnaire on the digital era leadership of school administrators which had 0.67-1.00 points of an index of item objective congruence, reliability coefficient of 0.97, and a discriminant index ranging from 0.42 to 0.89 and a questionnaire the personnel administrations which had 0.67-1.00 points of an index of item objective congruence and reliability coefficient of 0.98. The statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation, and Pearson's correlation analysis.

The findings were as follows:

1. The level of digital era leadership of school administrators in overall was at a high level 2) The level of the personnel administrations in overall was at a high level and 3) The relationship between the digital era leadership of school administrators and the personnel administrations was overall found with a positive relationship at a high level ($r_{xy} = .681$) with a statistically significant at .01 level. When considering each aspect, it was found that the digital era leadership of school administrators and the positive relationship the personnel administrations of all aspects.

Keywords: Digital Era Leadership, the Personnel Administrations

บทนำ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปัจจุบัน ซึ่งก่อให้เกิดการปฏิวัติดิจิทัลและอุตสาหกรรม 4.0 ที่ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างต่อโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับประเทศและระดับสากล แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 จึงถูกกำหนดขึ้นโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เพื่อเป็นเข็มทิศในการปฏิรูปการเรียนรู้โดยมุ่งสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาที่มีมาตรฐาน พร้อมทั้งยกระดับศักยภาพทุนมนุษย์ให้ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้พลวัตความท้าทายของศตวรรษที่ 21 เพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ขององค์การสหประชาชาติภายในปี 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs. 2020: Online)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาไทยตามแนวทางนี้ มุ่งเน้นการวางรากฐานเพื่อเจียระไนทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวไปสู่ความเป็น "มนุษย์ที่สมบูรณ์แบบในทุกมิติ" (Holistic Development) โดยไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การถ่ายทอดวิชาการ แต่ต้องครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพทางกายที่แข็งแรง สภาวะจิตใจที่เข้มแข็ง การมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด ตลอดจนการพึงพร้อมด้วยองค์ความรู้และคุณธรรมจริยธรรมที่ฝังรากลึก เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตตามทำนองคลองธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม จนนำไปสู่การดำรงตนร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างผาสุกและยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562: 1-2) สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐาน โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการ ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และใช้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาเป็นแนวทางกำกับติดตามสู่มาตรฐานสากล ในการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมาพร้อมความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ โดยต้องรายงานผลงานผ่านตัวชี้วัดและการประเมินตนเอง (SAR) เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพการบริหารตามยุทธศาสตร์ ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนคือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ ความรู้ ทักษะเชิงบริหาร วิสัยทัศน์กว้างไกล และคุณลักษณะ "ครองตน ครองคน ครองงาน" ที่ดี ทั้งยังต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของบุคลากรให้เท่าทันยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้สนับสนุนและผู้อำนวยความสะดวก เพื่อผสานความร่วมมือกับครูและภาคีเครือข่าย การปฏิบัติงานสำคัญของผู้บริหารจึงเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือให้ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (วลีสิทธิ์พล รอบจังหวัด. 2562: 1)

การบริหารจัดการศึกษาร่วมสมัยจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่เปี่ยมด้วยภาวะผู้นำดิจิทัล โดยต้องมีความเชี่ยวชาญในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการเรียนรู้และการบริหารงานภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการใช้นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะสารสนเทศได้อย่างเท่าทันสถานการณ์ ตลอดจนประพุดิตนเป็นต้นแบบของพลเมืองดิจิทัลที่มีความรับผิดชอบ บทบาทเหล่านี้คือกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จและยกระดับมาตรฐานการศึกษาจากภายใน ผู้บริหารจึงต้องแสดงภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับยุคสมัย โดยมุ่งเน้นยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลและบูรณาการความร่วมมือกับคณะครูตามมาตรฐานวิชาชีพ พร้อมทั้งยึดถือแนวทางปฏิบัติราชการตามกฎหมายฯ เพื่อสร้างระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็งและยั่งยืน โดยมีผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562: 1)

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจัดเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลและมีการนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง โดยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุความสำเร็จผ่านกระบวนการบริหารจัดการแบบองค์รวม ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถของประเทศให้ก้าวทันต่อสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงในสังคมโลกปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลง และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการทำงานอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีสมรรถนะด้านดิจิทัลในการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาถ่ายทอดและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของครู ตลอดจนปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนและกระบวนการทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีสร้างพลังการเรียนรู้และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน (จิณฉัตร ปะโคทั้ง. 2561: 265) ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญในการส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้ตอบสนองภารกิจของตน เพื่อเสริมสร้างความคล่องตัวและอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษา พัฒนา และมีความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ยังได้รับการยกย่องเชิดชูและเสริมความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานของตน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่ข้อบังคับคุรุสภา พ.ศ. 2556 กำหนดไว้ โดยเฉพาะในมิติด้านสมรรถนะการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญคือ 1) ความสามารถในการดึงดูดและสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง 2) การบริหารจัดการภาระงานให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล 3) การส่งเสริมและยกระดับขีดความสามารถของครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสร้างแรงจูงใจและบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงาน และ 5) การทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาพร้อมทั้งแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งหวังให้บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ก้าวทันนวัตกรรม มีทักษะความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานวิชาชีพ ยึดมั่นในจรรยาบรรณ และมีจิตวิญญาณความเป็นครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2565: 14)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จัดตั้งขึ้นในฐานะหน่วยงานทางการศึกษาตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงประกาศกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายในปี พ.ศ. 2553 โดยมีบทบาทหลักในการกำกับดูแลและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตจังหวัดชัยนาท หน่วยงานมุ่งมั่นดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ในการยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ก้าวไกลสู่ระดับสากลบนรากฐานของความเป็นไทย และยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางสำคัญ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หน่วยงานมีนโยบายเชิงรุกที่มุ่งยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และผู้เรียนให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยมีการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ควบคู่ไปกับการรักษาจริยบรรณแห่งวิชาชีพ ภายใต้การขับเคลื่อนงานอย่างเป็นระบบตามกรอบแนวทาง “CHAINAT SMART TEAM” เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยนาท. 2567: 71-73)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท และจากการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านการสื่อสารแบบดิจิทัล ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัล ด้านการพัฒนาวิชาชีพทางดิจิทัล และด้านการรู้ดิจิทัล ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และสามารถนำข้อมูลผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

ความหมายของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

ชิตพล สะอาด (2567: 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และการสื่อสารภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

พิชญญา จุลพันธ์ (2567: 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะและสมรรถนะเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่พลิกผันได้อย่างมีอาชีพ

วชิรวิทย์ บุญสงค์ (2567: 103) กล่าวว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวินัยในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรดิจิทัล ด้วยความสามารถในการปรับตัวใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ผ่านกระบวนการวิธีการและคุณลักษณะส่วนบุคคลด้วยทักษะการเป็นผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561: 9) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องการทักษะที่สำคัญเพิ่มเติมเมื่อเทียบกับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่ผ่านมา เนื่องจากเป้าหมายที่สำคัญของการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลคือการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ดังนั้นทักษะที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้คือทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561: 273-279) กล่าวว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การกระตือรือร้น 2) การสร้างพลังเชิงบวก 3) การมีวิสัยทัศน์ของความเป็นเด็ก 4) การสร้างความเข้าใจกับคน Gen ใหม่ 5) การเป็นผู้นำแบบจิตวิญญาณ ทินกร บัวชู (2562: 289) กล่าวว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

จิตติมา วรรณศรี (2564: 129) กล่าวว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ทักษะทางเทคโนโลยี 2) ความฉลาดทางสังคม 3) ทักษะการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การจัดการองค์กรทั้งระบบ

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี 3) ด้านการติดต่อสื่อสารแบบดิจิทัล 4) ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพทางดิจิทัล และ 6) ด้านการรู้ทักษะดิจิทัล

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

ภารดี อนันต์นาวิ (2557: 297) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานเพื่อตอบสนองเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้มีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพภายใต้กฎหมายและระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรทางการศึกษาและข้าราชการครู ได้รับการยกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นสำคัญ

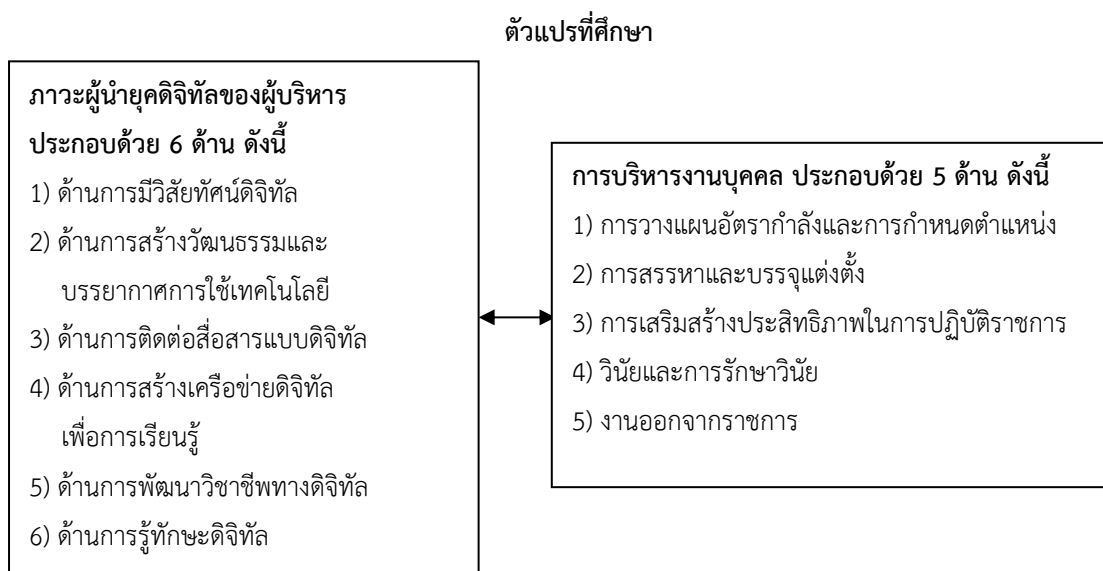
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

รุจากรณ ลักษณะดี. (2565: 129) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า ในการพิจารณามนุษย์กันให้ถ่องแท้แล้วนั้นจะเห็นว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างใหญ่หลวงและสำคัญยิ่ง ต่อการดำเนินงานทั้งหลายทั้งปวงไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือองค์การขนาดใหญ่ที่มีลักษณะการดำเนินงานที่ซับซ้อนเพียงใด ปัจจุบันมนุษย์คงมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งและเสมือนหัวใจหรือรากแก้วของการบริหารงานอยู่เสมอ

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2565: 14) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่กำหนดในคู่มือการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุ

แต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยและขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารจำนวน 166 คน และครูจำนวน 1,202 คน รวมทั้งหมด 1,368 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 157 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครื่องสุ่มและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน โดยการเทียบสัดส่วน ได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คนและครูจำนวน 265 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหาร จำนวน 60 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้าน มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ระดับการบริหารงานบุคคล จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.42-0.89 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ณ โรงเรียนอนุบาลทัพทัน (อุดมพิทย) และโรงเรียนอนุบาลสว่างอารมณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เมื่อระหว่างวันที่ 29 ตุลาคม - 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ เพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยสถิติที่กำหนดไว้ ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาให้กลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลผ่านเครื่องมือออนไลน์ Google Form จากกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกการเก็บข้อมูลเป็นรายสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ระหว่างวันที่ 5-18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568
3. กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจะได้รับข้อมูลทาง Google Form ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 302 คน ครบถ้วนตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหาร และระดับการบริหารงานบุคคลวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำคุณคิทธิลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์คิทธิล รองลงมา คือ ด้านการรู้ทักษะ

ดิจิทัล ด้านการติดต่อสื่อสารแบบดิจิทัล ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัลและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพทางดิจิทัล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โดยภาพรวม

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.62	0.33	มากที่สุด	1
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล	4.45	0.27	มาก	5
3	ด้านการติดต่อสื่อสารแบบดิจิทัล	4.49	0.28	มาก	3
4	ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	4.47	0.25	มาก	4
5	ด้านการพัฒนาวิชาชีพทางดิจิทัล	4.36	0.26	มาก	6
6	ด้านความรู้ทักษะดิจิทัล	4.54	0.35	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย		4.49	0.21	มาก	

2. ระดับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ วินัยและการรักษาวินัย รองลงมา คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งและค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การออกจากราชการ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.25	0.27	มาก	4
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.35	0.35	มาก	3
3	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.45	0.36	มาก	2
4	วินัยและการรักษาวินัย	4.52	0.31	มากที่สุด	1
5	การออกจากราชการ	4.15	0.31	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.34	0.25	มาก	

3. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .681^{**}$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .684^{**}$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .672^{**}$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .564^{**}$)

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y _{total}
Y ₁	.512**	.685**	.201**	.498**	.623**	.544**	.601**
Y ₂	.654**	.644**	.312**	.587**	.512**	.644**	.654**
Y ₃	.487**	.512**	.743**	.512**	.598**	.541**	.612**
Y ₄	.572**	.644**	.612**	.634**	.501**	.612**	.544**
Y ₅	.498**	.501**	.487**	.567**	.654**	.644**	.634**
X _{total}	.718**	.745**	.568**	.625**	.592**	.599**	.681**

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทที่มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับรูปแบบการนำให้เหมาะสมกับโลกยุคดิจิทัลและวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยได้แสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้าง วิสัยทัศน์ดิจิทัล การ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล และการ พัฒนาวิชาชีพทางดิจิทัล อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการมีภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการพัฒนาบุคลากรนี้ ได้สร้างความพร้อมให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลง ทำให้การบริหารงานบุคคลมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ กฤษณัย เกษศิริสกุล (2566: บทคัดย่อ) พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันในการจัดการศึกษาที่ทันสมัย และแสดงบทบาทในการเป็น ผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลอย่างชัดเจน โดยสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล และกลยุทธ์ที่มุ่งการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร พร้อมทั้งถ่ายทอดวิสัยทัศน์เหล่านั้นลงสู่ปฏิบัติอย่างชัดเจน ซึ่งสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามทิศทางที่กำหนดไว้ นำไปสู่การบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรีชญา เพียรกลสิกิจ (2565) พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการรู้ทักษะดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษามุ่งพัฒนาทักษะดิจิทัลให้เป็นทักษะสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาทักษะดิจิทัลและนำไปใช้ในการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูเข้าศึกษาอบรมด้วยระบบออนไลน์และสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การดำเนินการเหล่านี้ส่งผลให้ครูและผู้เรียนได้ เรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และสามารถต่อยอดผลงานเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งเป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรให้พร้อมต่อการบริหารงานบุคคลในยุคสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กฤษณัย เกษศิริสกุล (2566

: บทคัดย่อ) พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวิชาชีพทางดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการติดต่อสื่อสารแบบดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะการติดต่อสื่อสารแบบดิจิทัลในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการให้ ข้อมูลข่าวสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างชัดเจนและน่าเชื่อถือ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังแสดงทักษะการเจรจาต่อรอง มีความเป็นมิตร และ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของครู รวมถึงมีการส่งเสริม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งการสื่อสารที่เน้นความโปร่งใสและสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ที่ดีนี้ ช่วยให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กฤษณีย์ เกษศิริสกุล (2566: บทคัดย่อ) พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อดิจิทัลในการติดต่อประสานงานหลากหลายช่องทางและเป็นผู้ดำเนินการ สร้างความสัมพันธ์และ ภาพลักษณ์ที่ดีภายในโรงเรียน พร้อมทั้ง แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ให้กับครูและบุคลากรผ่านสื่อดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายเพื่อ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้าง ความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนในการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ในรูปแบบดิจิทัล ซึ่งการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรัชญา เพียรกลสิกิจ (2565: บทคัดย่อ) พบว่า สภาพ ปัจจุบันภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการสื่อสารแบบดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในบรรยากาศการทำงานแบบดิจิทัล โดยมีการส่งเสริมการทำงานแบบดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหาร ยังสร้าง ความตระหนักรู้ ให้ครูและผู้เรียนมี วิจารณญาณ ในการรับและใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ การดำเนินการนี้ทำให้เกิด พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แพรวนภา ชูโหม (2565: บทคัดย่อ) พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการพัฒนาวิชาชีพทางดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการและการใช้เทคโนโลยี อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งดำเนินการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อ การเรียนการสอน ผ่านระบบ Social Network การสนับสนุนนี้ไม่เพียงแต่พัฒนาความสามารถในความเป็นผู้นำของครูเท่านั้น แต่ยังช่วย สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ซึ่งเป็น ส่วนสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรัชญา เพียรกลสิกิจ (2565 : บทคัดย่อ) พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการดำเนินการบริหารงานบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างครบถ้วนและเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายหลัก อยู่ที่การ สรรหาคัดเลือก การใช้ประโยชน์ การพัฒนาและการบำรุงรักษา บุคลากรให้มีความสามารถและเหมาะสมกับ ความ ต้องการขององค์กร การดำเนินการที่เน้นการบริหารจัดการทั้ง 5 ด้านอย่างมีประสิทธิภาพนี้ ได้ช่วยให้สถานศึกษามี บุคลากรที่

มีคุณภาพ ในการขับเคลื่อนภารกิจจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สุตะวัน เขตคง (2567: บทคัดย่อ) พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า

2.1 วินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย อย่างจริงจัง โดยมีการ สื่อสารระเบียบวินัยให้บุคลากรรับทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการที่เกี่ยวกับกรณีความผิดวินัยทั้งที่ร้ายแรงและไม่ร้ายแรงอย่าง เป็นระบบ โปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและ รักษาวินัยอย่างเคร่งครัด การดำเนินการที่เน้นความยุติธรรมและเสมอภาคนี้ ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในระบบและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามระเบียบที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุตะวัน เขตคง (2567: บทคัดย่อ) พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงระยะเวลาการปฏิบัติราชการ โดยมีการพัฒนาในหลากหลายรูปแบบ ทั้งก่อน ระหว่าง และก่อนการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการ เลื่อนเงินเดือน และ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นการ สร้างขวัญและกำลังใจ และใช้การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มินตรา แสงชัยวัน (2568: บทคัดย่อ) พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดอย่างเคร่งครัดและโปร่งใส โดยมีการ วางแผนอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา และดำเนินการ บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างชั่วคราวอย่าง เป็นธรรม และชัดเจน นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการดำเนินการ แต่งตั้ง ย้าย โอนบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งกระบวนการที่เป็นระบบและเป็นธรรมเช่นนี้ ทำให้สถานศึกษาสามารถได้บุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รินา หมายดี (2568: บทคัดย่อ) พบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลัง อย่างชัดเจนและเป็นขั้นตอน โดยมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และนำเสนอเพื่อขอความเห็นชอบตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ยังมีการขอปรับปรุงการกำหนดอัตราตำแหน่ง และ ดำเนินการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งกระบวนการวางแผนอัตรากำลังที่มีความชัดเจนและได้รับการสนับสนุนนี้ มีส่วนสำคัญในการบริหารงานบุคคลเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รินา หมายดี (2568: บทคัดย่อ) พบว่า การบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2.5 การออกจากราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่งสภาพการเป็นข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนดอย่างถูกต้องและเป็นระบบ โดยครอบคลุมกรณีต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นการ ลาออก การเกษียณอายุ หรือ การให้ออกจากราชการด้วยเหตุผลอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมาย นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินการเกี่ยวกับการ เตรียมความ

พร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนออกจากราชการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ใส่ใจในรายละเอียดและเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มินตรา แสงชัยวัน (2568: บทคัดย่อ) พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ออกจากราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนหลัก ที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้านได้อย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลจะสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร และงานทะเบียนประวัติได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ การใช้การติดต่อสื่อสารแบบดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายดิจิทัล ยังช่วยให้การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ วินัย การรักษาวินัย และการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เช่น โครงการพัฒนาวิชาชีพ เป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล และพัฒนาวิชาชีพทางดิจิทัล อย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลโดยตรงต่อการ เสริมสร้างประสิทธิภาพ และ วุฒิภาวะของผู้ตามซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารงานบุคคลให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ลลิตา สมใจ (2565: บทคัดย่อ) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในหลายด้านยังมีประเด็นที่ควรพัฒนา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัลควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเวทีร่วม เช่น PLC เพื่อทบทวนและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านทักษะดิจิทัลควรสนับสนุนให้ครูนำทักษะไปใช้จริงในการออกแบบการเรียนรู้ พร้อมจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและนิเทศแบบโค้ชชิ่ง ด้านการสื่อสารดิจิทัลควรสร้างวัฒนธรรมความเคารพ ไว้วางใจ และการสื่อสารอย่างเปิดใจ ด้านการสร้างเครือข่ายควรพัฒนาการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลควรสร้างสภาพแวดล้อมให้การใช้เทคโนโลยีเป็นเรื่องปกติ และปลูกฝังการใช้สื่ออย่างมีวิจารณญาณ และด้านการพัฒนาวิชาชีพควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายใน โดยใช้ครูผู้เชี่ยวชาญเป็นแกนนำและจัดเวทีแลกเปลี่ยนนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล

1.2 จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษายังมีประเด็นที่ควรพัฒนา ได้แก่ ด้านวินัยควรยึดหลักความโปร่งใส ยุติธรรม และเสมอภาค โดยมีกลไกตรวจสอบที่น่าเชื่อถือและสื่อสารอย่างชัดเจน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพควรพัฒนาระบบประเมินผลบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลไปปรับปรุงการพัฒนาให้ตรงความต้องการ ด้านการสรรหาและเลื่อนวิทยฐานะควรสนับสนุนและให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง พร้อมสื่อสารหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ด้านการวางแผนอัตรากำลังควรมีแนวทางและคู่มือปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้ดำเนินการได้ถูกต้องตามระเบียบ และด้านการออกจากราชการควรวางแผนเกษียณอย่างเป็นระบบ ให้ข้อมูลสิทธิประโยชน์ล่วงหน้า และจัดกิจกรรมยกย่องเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับ

การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งปรับกลยุทธ์การใช้เครือข่ายดิจิทัลให้เข้ามามีบทบาทและเชื่อมโยงกับการบริหารงานบุคคลในทุกวงจรรอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการใช้เครือข่ายดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการสรรหาและประชาสัมพันธ์ โอกาสในสายงานเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพและทักษะดิจิทัลสูง นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ครูใช้เครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพทางดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารต้องมั่นใจว่าเครือข่ายดิจิทัลถูกใช้ในการสื่อสารข้อมูล เกี่ยวกับระเบียบวินัยและนโยบายต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณีย์ เกษศิริสกุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิตติมา วรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณาการพิมพ์ 3.
- จิตพล สะอาด. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ทินกร บัวชู และทิภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. ครุศาสตร์สาร. 13(2), 285-294.
- ปรีชญา เพียรภักดิ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พิชญญา จุลพันธ์. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- แพรวณา ชูโฉม. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร อำเภอท่าตะโกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- มินตรา แสงชัยวัน (2568) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเกริก.
- รีนา หมาดอ (2568). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ลลิตา สมใจ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การค้นคว้าด้วยตนเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วชิรวิทย์ บุญสงค์ (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วิษณุพล รอบจังหวัด. (2562). บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. (2567). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 5 ปี พ.ศ. 2565-2569. ชัยนาท: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุตะวัน เขตคง. (2567). แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอำเภอคลองลาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- Sustainable Development Goals : SDGs. (2020). Sustainable Development Goals. Form <https://sdgs.un.org/goal> Restive 20 May 2025.