



ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd>
e-mail: jamsdonline@gmail.com



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร
งานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2
The relationship between digital leadership of school administrators and
personnel management under the Uthai Thani Primary Educational
Service Area Office 2

นัฐติกานต์ อาภรณ์^{1*}, ทินกร ชำมพงษ์², เยาวเรศ ภักดีจิตร³
Natthikan Ad-phug^{1*}, Thinnakorn Cha-umpong², Yaowares Pakdeejit³

^{1,2,3}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

^{1,2,3}Program in Educational Administration Educational Administration Nakhon Sawan Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: adphug432@gmail.com^{1*}

Received: December 20, 2025

Revised: January 28, 2026

Accepted: February 05, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ระดับการบริหารงานบุคคล และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา จำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.87 และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.81 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก 2. ระดับการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร อยู่ในระดับมาก

รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล, การบริหารงานบุคคล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: 1. study the level of digital leadership of school administrators, 2. study the level of personnel management, and 3. examine the relationship between digital leadership of school administrators and personnel management. The sample consisted of 316 school administrators and teachers. The research instruments were questionnaires on digital leadership and personal management of school administrators, with content validity ranging from 0.67 to 1.00 and reliability coefficient of 0.87, and a questionnaire on personnel management of educational institution administrators, with content validity ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.81. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The research findings were as follows: 1. the overall level of digital leadership of school administrators was high. Considering each aspect, the highest mean was systematic improvement, followed by digital citizenship, and the lowest was culture creation, 2. the overall level of personnel management was high. The highest mean was personnel recruitment and appointment, followed by performance appraisal, and the lowest was personnel development, and 3. there was a positive relationship between digital leadership of school administrators and personnel management at a high level, which was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: digital leadership, personnel management, Primary Educational Service Area Office

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบันส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดให้การพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีทักษะในการปรับตัว การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาทักษะดิจิทัลและทักษะเชิงนวัตกรรมให้แก่บุคลากรในองค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่เน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรทางการศึกษาผ่านการฝึกอบรมและการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนา เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มที่หลากหลาย เพื่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะนำความสำเร็จและเสริมสร้างคุณภาพทางการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์การบริหารระดับสูงเพื่อนำพองค์กรสู่ความสำเร็จในยุคการศึกษา 4.0 ในส่วนของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ครอบคลุมภารกิจสำคัญ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การรักษาวินัย และการบริหารจัดการกรณีบุคลากรออกจากราชการ อย่างไรก็ตาม การบริหารทรัพยากรบุคคลนับเป็นภารกิจที่มีความซับซ้อน เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการจัดการกับ “คน” ซึ่งมีความหลากหลายในด้านความรู้ ความสามารถ และอารมณ์ที่แตกต่างกัน (วิภาดา สารมัย และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2562) นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันยังต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบุคลากรที่ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ตามสถานการณ์ (ปิยะพงศ์ คงกระพันธ์ และคณะ, 2565) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่มุ่งศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในบริบทของประสิทธิผลองค์กรหรือการบริหารงานวิชาการเป็นหลัก ในขณะที่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ชนบทที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการเข้าถึงเทคโนโลยี ซึ่งอาจมีปัจจัยเฉพาะที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองแตกต่างจากพื้นที่อื่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 รับผิดชอบการจัดการศึกษาในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ บ้านไร่ ลานสัก หนองฉาง และห้วยคต ประกอบด้วยสถานศึกษา 122 แห่ง ซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบทที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการเข้าถึงเทคโนโลยี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ได้เล็งเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในงานบริหารงานบุคคล โดยได้จัดทำนโยบายที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เน้นการพัฒนาและส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการบริหารจัดการบุคคล อย่างไรก็ตาม จากผลการประเมินประสิทธิภาพตามมาตรการปรับปรุงการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ 2565 พบว่ามีคะแนน 4.56 ซึ่งลดลงจากปีงบประมาณ 2564 สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยประเด็นสำคัญดังนี้

หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผน จัดการ และดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Owens, 1991)

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุศักยภาพสูงสุด (Sergiovanni, 1987)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ผู้นำ เป็นผู้นำที่บุคคลหนึ่งใช้การควบคุมต่อผู้บริหารหรือกลุ่มเพื่อให้เกิดการกระตุ้น และจูงใจให้ดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้นำจึงจะเป็นผู้นำของตำแหน่งหรืออำนาจสั่งการสืบสวนสอบสวนและแรงบันดาลใจให้ผู้ตามการดำเนินการของการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานของแต่ละบุคคล

การบริหารงานของแต่ละบุคคล คือ การดำเนินการเพื่อให้องค์กรมีความเหมาะสมและเหมาะสม ณ เวลาที่ต้องการประสิทธิภาพการทำงานเต็มรูปแบบโดยโมดูลหลัก 4 หลัก

ขอบเขตของการบริหารงานส่วนบุคคล “คน” ในการบริหารจัดการเข้ามาทำงานเพื่อให้สภาพจากการเป็นปกติขององค์กร การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ แรงงานสัมพันธ์ วินัย และการรักษาวินัย

หลักการบริหารงานของแต่ละบุคคล ผู้บริหารงานบุคคลตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและการตรวจสอบที่สำคัญ หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความปลอดภัยของระบบหลักแห่งธรรมธรรม

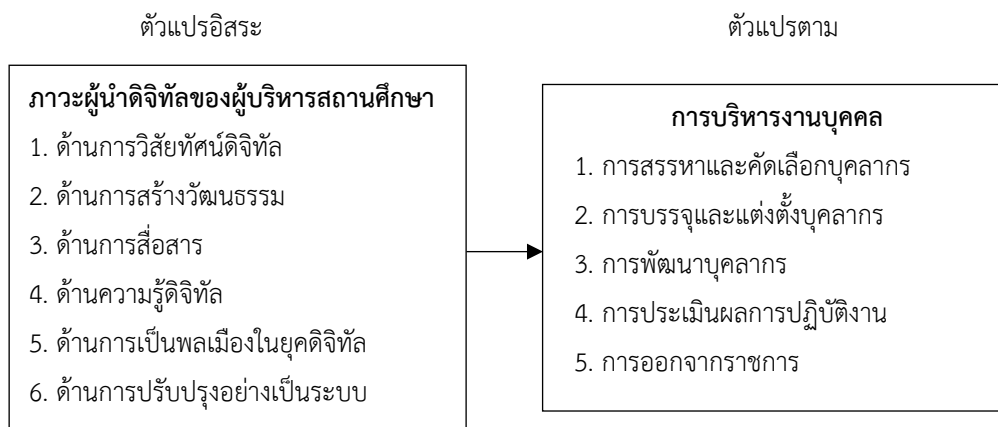
ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล (ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้อบังคับครุฯ พ.ศ. 2547)

ประสิทธิภาพดังกล่าวได้กำหนดขอบข่ายและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไว้ เพื่อตรวจสอบโดยเป็นผู้บริหารหลักการบริหารงานบุคคลทั่วไปมาในระบบควบคุมของข้าราชการครูซึ่งถึง อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการกรอกข้อมูลและสิ่งที่จำเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามผู้อำนวยการ โดยการพัฒนา การควบคุม การเลื่อนเงินเดือน วินัยและการรักษาวินัย การออกจากผู้อำนวยการ (จิรนนท์ เฟ่งพินิจ และสุธี อยู่สถาพร, 2567)

สรุปการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้ว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการจัดการและวางแผนงานด้านการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาการทำงาน สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร ขณะที่การบริหารงานบุคคลมุ่งจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งด้านการวางแผนกำลังคน การพัฒนา และการสร้างขวัญกำลังใจ ดังนั้น ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลและความสำเร็จของสถานศึกษาโดยรวม

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำนวน 123 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 1,025 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 1,148 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเปิดตารางของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน ซึ่งจำนวนนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 282 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2567 โดยการเทียบสัดส่วนและทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในหน้าที่และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำแนกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรม 3) ด้านการสื่อสาร 4) ด้านความรู้ดิจิทัล 5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล และ 6) ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การออกจากราชการ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ (รุ่งตะวันพานน้อย, 2568) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและมีการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและมีการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและมีการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและมีการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและมีการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 มีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรม ด้านการสื่อสาร ด้านความรู้ดิจิทัล ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล และด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการออกจากราชการ

2) ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถาม และเทคนิคการตั้งข้อคำถามแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3) กำหนดกรอบเพื่อสร้างแบบสอบถามและสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปร จำนวน 88 ข้อ ประกอบด้วยแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำนวน 48 ข้อ และแบบสอบถามตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำนวน 40 ข้อ

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 88 ข้อ เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ให้มีความถูกต้องและชัดเจน โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

6) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของคำถามแต่ละข้อ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นว่ามีข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ โดยนำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ โดยใช้เกณฑ์ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณ ดังนี้

ให้คะแนน + 1 คือ แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

7) นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความตรงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งข้อคำถามเดิมมี 88 ข้อ เมื่อผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญแล้วนั้น มีข้อคำถามสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ จำนวน 88 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามระหว่าง 0.67-1.00 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายด้าน ดังนี้ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และการบริหารงานบุคคล ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00

8) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (tryout) กับครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนบ้านใหม่คลองอ้งวะ โรงเรียนบ้านอิมาดอิทรายและโรงเรียนวัดสะนำ

ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

9) นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำคุณจิตัลของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.87 และแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.81

10) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอรับความเห็นชอบและนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในการขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์ด้วย google form ถึงผู้บริหารสถานศึกษาผ่านช่องทาง Smart Area ของโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

3.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนครบทั้ง 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนกลับ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ มีขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำคุณจิตัลของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert scale)

เกณฑ์การแปลระดับภาวะผู้นำคุณจิตัลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำคุณจิตัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำคุณจิตัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำคุณจิตัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำคุณจิตัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำคุณจิตัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคล วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert scale)

4.50-5.00 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคล อยู่ในระบับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

ด้านที่	ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.26	0.77	มาก
2	ด้านการสร้างวัฒนธรรม	4.23	0.75	มาก
3	ด้านการสื่อสาร	4.28	0.75	มาก
4	ด้านความรู้ดิจิทัล	4.31	0.66	มาก
5	ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.34	0.66	มาก
6	ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.37	0.65	มาก
ภาพรวม		3.66	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.75)

ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

1. ด้านการวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน

2. ด้านการสร้างวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกดิจิทัลในองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงขับเคลื่อนและสร้างความเปลี่ยนแปลง ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ภายใน สถานศึกษา

3. ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้การสื่อสารและการดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประชาสัมพันธ์ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสร้างความเข้าใจ ร่วมกันระหว่างนักเรียนเพื่อให้การสื่อสารและการดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านความรู้ดิจิทัล ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ในกระบวนการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ช่วยเพิ่มศักยภาพของครูและนักเรียน ในการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเรียนรู้ทักษะดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารสนับสนุนการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรับผิดชอบและมีจริยธรรมในสถานศึกษา

6. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานในสถานศึกษา ผู้บริหารมีแนวทางที่ชัดเจนในการสร้างความร่วมมือระหว่างครู เจ้าหน้าที่ และบุคลากร เพื่อให้การปรับปรุงระบบดิจิทัลประสบความสำเร็จ และผู้บริหารติดตามและประเมินผลการปรับปรุงระบบดิจิทัลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารใช้วิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมในการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารวางแผนและจัดการขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เป็นไปตามหลักการที่เหมาะสม และผู้บริหารจัดให้ผู้สมัครทดลองปฏิบัติงานเพื่อประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งเพื่อปรับปรุงกระบวนการในอนาคต ผู้บริหารแต่งตั้งบุคลากรมีการพิจารณาโดยคณะกรรมการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อความยุติธรรม และผู้บริหารวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดจำนวนและประเภทของบุคลากรที่จำเป็นอย่างเป็นระบบ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับโอกาสในการเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในงานของตนเอง และบุคลากรได้รับคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อช่วยพัฒนาการทำงานของตน

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินแก่บุคลากรอย่างชัดเจนและเปิดโอกาสให้ซักถามหรือแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารมีเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจนสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และผู้บริหารและบุคลากรนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร

5. ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่ต้องการออกจากราชการ ผู้บริหารได้ดำเนินการเรื่องการลาออกของบุคลากรได้อย่างเป็นทางการ และผู้บริหารสถานศึกษาจัดการและดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีการออกจากราชการ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูง คือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมาคือ ด้านการสรรหา

และคัดเลือกบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูง คือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ อาจเพราะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีลักษณะเด่นที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร การจัดเก็บข้อมูล การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจริง และการบริหารที่เปิดกว้าง โปร่งใส และมีความคล่องตัว ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลจะสามารถนำเทคโนโลยีมาทำให้เกิดประโยชน์ในทุกกระบวนการของการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง พัฒนา ไปจนถึงการประเมินผลและการจัดการในช่วงออกจากราชการ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานมีความชัดเจน ตรงเป้าหมาย และตอบสนองต่อบริบทของโลกยุคใหม่ได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลยังเน้นการมีส่วนร่วม การเปิดรับความคิดเห็น และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคชาภรณ์ นกทอง และคณะ (2568) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลมีความความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Flanogon & Jacobson (2003 อ้างถึงใน ศศิวิมล มาลาพงษ์ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง, 2565) และที่ระบุว่า ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารจัดการอย่างมีวิสัยทัศน์ เปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในทุกมิติได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของปิยะพงศ์ คงกระพันซ์ และคณะ, 2566) ที่ได้ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล เป็นภาวะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และเป็นผู้ที่มีความรู้ รวมถึงสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเข้ากับการจัดการศึกษา รวมไปถึงการทำงาน มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และรู้จักนำความรู้ที่ได้ไปบูรณาการกับการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ศศิวิมล มาลาพงษ์ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2565) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางดิจิทัลที่นำมาย่อและจัดการบริหารจัดการโรงเรียน

โดยรวมที่มีประสิทธิภาพในหมู่ผู้บริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ดูแลระบบแสดงการสนับสนุนอย่างมากสำหรับเทคโนโลยีดิจิทัล แต่ก็มีพื้นที่สำหรับการปรับปรุงในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร ความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความเป็นผู้นำทางดิจิทัลและแง่มุมต่าง ๆ ของการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิชาการและงบประมาณ เน้นย้ำถึงความเชื่อมโยงระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลและการบริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล อยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัล ผู้นำที่สามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การตัดสินใจบนฐานข้อมูล และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้น แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเสริมสร้างความสามารถในการใช้ข้อมูลดิจิทัล เพื่อการวางแผนกำลังคน การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และสามารถแปลงวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปสู่การปฏิบัติจริงในทุกกระบวนการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แม้ผลการวิจัยจะพบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dexter (2011) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในสถานศึกษาและเสนอว่า ผู้บริหารที่สามารถใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะสามารถพัฒนาครูและบุคลากรได้ตรงตามศักยภาพและความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาทักษะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์บนฐานข้อมูลดิจิทัล จึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความเป็นระบบ ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลไม่ได้ถูกนิยามเพียงการใช้เครื่องมือ แต่คือการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการวางโครงสร้างผ่านวงจรการวางแผนและการประเมินผล เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมพลเมืองดิจิทัล ที่มุ่งเน้นจริยธรรมและการใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของสังคมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันประสบความสำเร็จอย่างสูงในเชิง ความถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้ระบบการบรรจุ แต่งตั้ง และการประเมินผลมีความเข้มแข็งเชิงโครงสร้าง อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบชี้ให้เห็นถึงช่องว่างเชิงยุทธศาสตร์ในมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยังต้องการการยกระดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 2 ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลและการบริหารงานบุคคล สะท้อนให้เห็นว่าเทคโนโลยีไม่ได้ทำหน้าที่เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุน แต่เป็นตัวเร่งปฏิกิริยาเชิงยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมให้กระบวนการบริหารจัดการคนมีประสิทธิภาพทวีคูณ โดยเฉพาะในมิติการธำรงรักษาบุคลากรและการสรรหาเชิงรุก องค์ความรู้นี้ชี้ชัดว่า ยิ่งผู้บริหารบูรณาการความเป็นผู้นำดิจิทัลเข้าสู่กระบวนการบริหารมากเท่าใด ประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลของการบริหารงานบุคคลในทุกมิติจะยิ่งปรากฏชัดเจนและมีความมั่นคงยิ่งขึ้นเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถสร้างแรงขับเคลื่อนและวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง โดยสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมทั้งในด้านทรัพยากร การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และประเมินผลการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดระบบและกระบวนการที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดประชุมพัฒนา ทบทวนผลการปฏิบัติงานพร้อมสนับสนุนการเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญภายนอก เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

2.2 ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สืบค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-2023/>.
- คชาภรณ์ นกทอง, ทินกร ช่อมพงษ์ และสายทิพย์ ยะฟู. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 30(3), 14-33.
- จิรนนท์ เฟ่งพินิจ และสุธิ อยู่สถาพร. (2567). ปัญหาทางกฎหมายในการจัดระบบ โครงสร้างกลไกการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ศึกษากรณี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์*, 8(2), 162-188.
- ปิยะพงศ์ คงกระพันธ์, ธิปพิพัฒน์ สันตะวัน และศุภชัย ทวี. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของบริหารสถานศึกษากับ การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 6(1), 61-74.
- รุ่งตะวัน พานน้อย. (2568). ภาวะผู้นำตนเองกับการบริหารสถานศึกษาในยุคปัญญาประดิษฐ์. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพท.)*, 7(4), 545-556.
- วิภาดา สารมัย และพิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 12(1), 136-150.

- ศศิวิมล มาลาพงษ์ และสุทธิพงษ์ บุญผดุง. (2565). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. รายงานการประชุม Graduate School Conference, 4(1), 1269-1275. <http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/miniconference/article/view/4139>.
- Dexter, S. (2011). School technology leadership: Artifacts in systems of practice. *Journal of School Leadership*, 21(2), 166-189.
- Owens, R. G. (1991). *Organizational behavior in education* (4th ed). Prentice Hall.
- Sergiovanni, T. J. (1987). *The principalship: A reflective practice perspective*. Allyn & Bacon.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). Harper & Row.