Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1): January-February 2024
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index

# Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the office of Secondary Educational Service area Nonthaburi

**Kuljira Yasanop and Ganratchakan Lertamornsak**

[1]Master Student of Education Rajabhat Suan Sunandha University, Thailand

[2]Lecturer from the Faculty of Education Rajabhat Suan Sunandha University, Thailand

[1]Email: s62561802030@ssru.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0004-5517-1867

[2]Email: ganratchakan.le@ssru.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0002-7429-5705

Received 22/09/2023 Revised 26/10/2023 Accepted 30/10/2023

## Abstract

**Background and Aims:** Educational institution administrators play an important role in leading the organization to success according to its vision and mission. School administrators must be good role models in adapting to the context of changes in digital technology. Educational administrators in the digital age must keep up with changes in technology. Thus, the objectives of this research were: 1) to study digital leadership of the administrators of educational institutions in the Nonthaburi Secondary Education Service Area Office; 2) to study the effectiveness of the educational institutions in the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office; 3) to study the digital leadership of school administrators affecting the effectiveness of personnel administration institutions in the Office of Secondary Education Service Area, Nonthaburi.

**Methodology:** The sample group included basic education institutions. In the Office of Secondary Education Service Area, Nonthaburi Contributors include School administrators and teachers in total were 317 people. The research instrument was a questionnaire. The confidence value was 0.979. The statistics used in the data analysis consisted of percentage, mean, and standard deviation: Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

**Results:** 1) Digital leadership of educational institute administrators in all aspects were at a high level. 2) The effectiveness of educational establishments in the Nonthaburi Secondary Education Service Area Office. Overall, all aspects were at a high level. and 3) Digital leadership that affects the personnel administration effectiveness of educational institutions in the Office of Secondary Educational Service Area, Nonthaburi, namely communication, digital vision, collaboration, and digital literacy. Together, they predicted the variance of the effectiveness



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

of educational establishments in the Secondary Education Service Area Office of Nonthaburi by 81.70% with a statistical significance at the .01 level.

**Conclusion:** The research confirms the advanced ability of educational institution administrators to be digital leaders. This represents a comprehensive and high level of competence. The study also established a strong link between the key issues of digital leadership and the overall effectiveness of educational institutions in the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office. It provides valuable insights for promoting improved education administration through strategic digital leadership practices.

**Keywords:** Educational Institution Administrators; Digital Leadership; Personnel Administration



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: **https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927**

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1): January-February 2024
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index

# ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

**กุลจิรา ยะศะนพ[1], และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์[2]**

[1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

[2]อาจารย์ คณะครุศาสตร์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

**บทคัดย่อ**

**ภูมิหลังและวัตถุประสงค์:** ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

**ระเบียบวิธีการวิจัย:** กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี รวมทั้งสิ้น 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

**ผลการวิจัย**: 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านความร่วมมือ และด้านความรู้ดิจิทัล ร่วมกันพยากรณ์แปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ได้ร้อยละ 81.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**สรุปผล:** ผลการวิจัยยืนยันถึงความสามารถขั้นสูงของผู้บริหารสถาบันการศึกษาในการเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ซึ่งแสดงถึงความสามารถที่ครอบคลุมและระดับสูง นอกจากนี้ การศึกษายังสร้างความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นสำคัญของความเป็นผู้นำดิจิทัลกับประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าสำหรับการส่งเสริมการบริหารการศึกษาที่ปรับปรุงผ่านแนวทางปฏิบัติความเป็นผู้นำดิจิทัลเชิงกลยุทธ์

**คำสำคัญ**: ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำดิจิทัล; ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

**บทนำ**

จากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ครูผู้สอน ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) โดยในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงานล้วนส่งผลทำให้ผู้เรียน การเรียนรู้ ครูผู้สอน เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้น การเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลที่สามารถนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561) ดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและสร้างวัฒนธรรมใหม่ในโรงเรียน เป็นผู้บริหารที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายองค์การ กลายเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล (Sheninger, 2014) ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีหลักในการบริหารงานแต่ละฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายงานของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและแผนงาน และการบริหารงานทั่วไป ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้การศึกษาของสถานศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมต่อความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาในปัจจุบัน คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามต้องการและมีประสิทธิภาพ (ศุภมาส วิสัชนาม, 2560) ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูง ก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลง (จันทนา แสนสุข, 2559) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความสำเร็จของการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ (leadership) องค์การที่จะประสบความสำเร็จในอนาคตจะต้อง



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

เป็นองค์การที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์การ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม และให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเข้าใจเชิงระบบโดยมีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนภายใต้โครงสร้างขององค์การที่ยืดหยุ่น ซึ่งปัจจัยที่จะนำมาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลานั้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี ที่พร้อมจะพลักดันและสนับสนุนทุกการเปลี่ยนแปลง

การบริหารจัดการงานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แนวทางพัฒนาและจุดประสงค์ของหน่วยงานนั้น ย่อมขึ้นอยู่การบริหารทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลภายใต้ข้อจำกัดของปัจจัยการบริหารงานที่มีอยู่ ในบรรดาปัจจัยทางบริหาร 4Ms อันได้แก่ บุคลากร (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (materials) และการบริหารจัดการ (management) บุคลากรเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ มีคุณค่าและมีประโยชน์มากที่สุด เพราะคนเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิผล หากหน่วยงานใดมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพย่อมจะนำหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้ ผู้บริหารองค์กรทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งหากสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่ดีก็จะส่งผลให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพวิชาการได้เป็นอย่างดีด้วย (สงกรานต์ ตะโคดม, 2563) โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากที่ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญ คนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคคล ปัญหาการสรรหาและแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 6; วิภาดา สารัมย์, 2562) สอดคล้องกับกลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่าปัญหาด้านประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่วนใหญ่ ยังมีระบบการบริหารจัดการท่ามกลางความขาดแคลน คือ ปัญหาการกำหนดอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพิจารณาด้านศักยภาพของข้าราชการครูไม่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหาการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นจากการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ค่อนข้างบ่อย ส่งผลให้บุคลากรขาดความเข้าใจในการประเมินวิทยฐานะ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องอิงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ อันประกอบไปด้วยการดำเนินงานใน 4 มิติ ได้แก่ การให้คุณค่าแก่บุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรมีส่วนร่วม และการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากร (ฉัตรชัย นาถ้ำพลอย, 2562) การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและพัฒนางานบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยการสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศในการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถสืบค้นและ



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วนอกจากนี้ต้องส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมโดยเอื้อให้บุคคลกรสามารถเข้าถึงการพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา เช่น มีการจัดการอบรมออนไลน์ เป็นต้น ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล จะต้องทำความเข้าใจและเตรียมพร้อมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สุชญา โกมลวานิชและคณะ, 2563) โดยประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารขององค์การ เนื่องจากเป็นตัวกำหนดความสำเร็จขององค์การว่า สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ ประสิทธิผลขององค์การเกิดจากการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ จนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและนำพาองค์การไปสู่การอยู่รอดและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน องค์การที่มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ได้นั้นมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญคือ “งานและคน” ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ และเป็นหัวใจของการบริหารงาน งานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสม คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและดำเนินการไปได้ด้วยดี (ธีระวัฒน์ มอนไธสง, 2561)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี จึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี และผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน และทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

## การทบทวนวรรณกรรม

"ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital leadership)" เป็นแนวคิดที่ได้รับความโดดเด่นในด้านธุรกิจและการจัดการในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เนื่องจากองค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายและโอกาสที่นำเสนอโดยการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานทางดิจิทัลมากขึ้น ความเป็นผู้นำทางดิจิทัลครอบคลุมทักษะ กลยุทธ์ และพฤติกรรมที่ผู้นำจำเป็นต้องมีเพื่อนำทางภูมิทัศน์ดิจิทัลที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเกี่ยวข้อง


Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

กับการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม ปรับปรุงประสิทธิภาพ และสร้างมูลค่าให้กับองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

บทความทางวิชาการฉบับหนึ่งที่ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวคิดของความเป็นผู้นำทางดิจิทัลคือหนังสือ "Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times" โดย Eric C. Sheninger (2014) ซึ่งจัดพิมพ์ในปี 2014 แม้ว่าหนังสือเล่มนี้จะไม่ใช่รายงานทางวิชาการที่ได้รับการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิก็ตาม มีอิทธิพลในการกำหนดวาทกรรมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางดิจิทัลในด้านการศึกษาและอื่นๆ ในหนังสือ Sheninger กล่าวถึงประเด็นสำคัญของความเป็นผู้นำทางดิจิทัลดังต่อไปนี้

1. การบูรณาการเทคโนโลยี: ผู้นำดิจิทัลได้รับการคาดหวังให้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับเทคโนโลยีและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรของตน พวกเขาจำเป็นต้องสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเชิงกลยุทธ์เข้ากับแง่มุมต่างๆ ของธุรกิจเพื่อเพิ่มผลผลิต การสื่อสาร และการตัดสินใจ

2. นวัตกรรมและวิสัยทัศน์: ผู้นำดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมภายในองค์กรของตนได้ พวกเขาจำเป็นต้องระบุโอกาสสำหรับเทคโนโลยีที่พลิกโฉมและชี้แนะทีมในการไล่ตามพวกเขา

3. การตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล: ความเป็นผู้นำทางดิจิทัลเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลและการวิเคราะห์ ผู้นำจำเป็นต้องสามารถรวบรวม ตีความ และใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจของตน

4. ความสามารถในการปรับตัว: ภูมิทัศน์ดิจิทัลมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ผู้นำทางดิจิทัลจะต้องมีความคล่องตัวและปรับตัวได้ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และตามทันความก้าวหน้าและแนวโน้มทางเทคโนโลยีล่าสุด

5. การเป็นพลเมืองดิจิทัล: ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีในแง่ของการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบและมีจริยธรรม ซึ่งรวมถึงการกำหนดแนวทางสำหรับพฤติกรรมออนไลน์และการรับรองความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล

แม้ว่าหนังสือของ Eric C. Sheninger จะนำเสนอมุมมองเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการเป็นผู้นำทางดิจิทัล แต่คุณอาจพบบทความและบทความทางวิชาการเพิ่มเติมที่เจาะลึกหัวข้อนี้มากขึ้น วารสารวิชาการ เช่น Journal of Leadership Studies, Harvard Business Review และ Journal of Information Technology Management มักนำเสนองานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำดิจิทัลและผลกระทบต่อองค์กร เพื่อให้เข้าใจอย่างครอบคลุมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางดิจิทัล คุณสามารถสำรวจฐานข้อมูลทางวิชาการ ห้องสมุด และบทความวิจัยเพื่อเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งให้การตรวจสอบแนวคิดที่เข้มงวดและเจาะลึกมากขึ้น

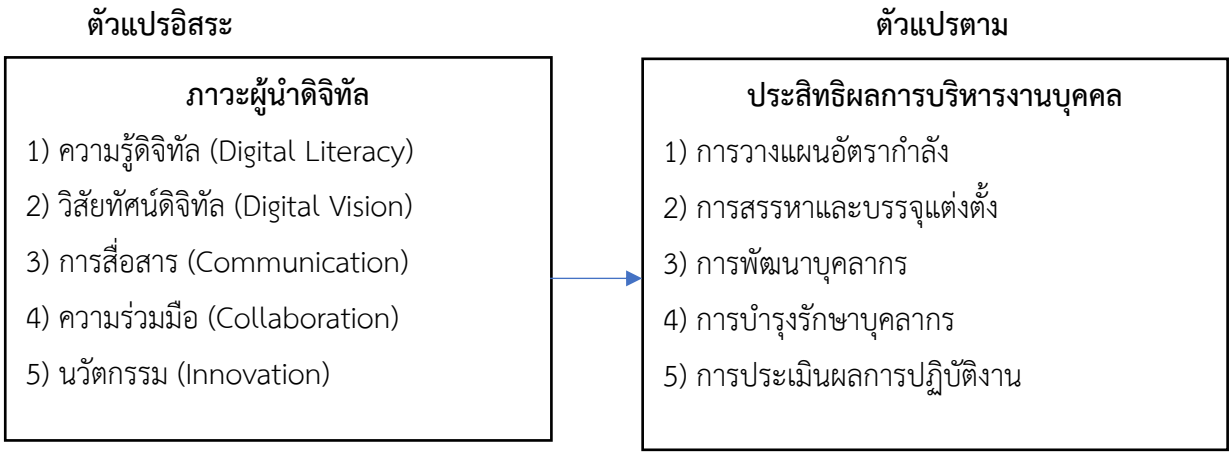
**กรอบแนวคิดการวิจัย**

จากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยการสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของภาวะผู้นำดิจิทัลของ สุกัญญา แช่มช้อย (2561), ชุติรัตน์ กาญจนธงชัย (2562), Sullivan, L. (2017), Gorton and Gorton (2018), Kane, G.C. et al. (2018) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 19 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ที่มากกว่า 5 ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วน



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

ใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีจากองค์การ และนักการศึกษาจำนวน 10 ท่าน ได้แก่ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555), จงกลนี ช้อนทอง (2556), มูนีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559), มนจันทร์ ปามุทา (2559), ชนมณี ศิลานุกิจ (2559), ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) มาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อเป็นองค์ประกอบของตัวแปรในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด ดังภาพ 1




แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,741 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 74 คน และครูจำนวน 1,667 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งหมด 317 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 14 คน และครู จำนวน 303 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน การเลือกกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบจำนวนประชากรแต่ละขนาดกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีการของ Likert’s Scale (บุญชม ศรีสะอาด. 2556)



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

**การสร้างเครื่องมือ**

การสร้างเครื่องมือและการตรวจหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้ (1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) กำหนดขอบเขตของตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะและร่างข้อคำถามตามขอบเขตของนิยามศัพท์ (3) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์ (4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเสนอแนะ ผู้วิจัยดำเนินการแกไขตามข้อเสนอแนะ และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องและนำผลการประเมินคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 (5) นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98 และ (6) ปรับปรุงแก้ไข ฉบับสมบูรณ์ จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริง ก่อนนำไปจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (1) ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (2) ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผ่าน Google Form เพื่อชี้แจงรายละเอียดและความมุ่งหมายของการวิจัยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 317 ชุด ได้รับกลับคืนครบจำนวน คิดเป็นร้อยละ 100 (3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ (1) วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลที่วิเคราะห์ได้แปลความหมายรายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี เป็นรายด้านและรายข้อซึ่งให้เกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) นำเสนอในตารางประกอบการพรรณนาแบบความเรียง (3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำเสนอในรูปตารางโดยนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (4) การวิเคราะห์ข้อมูลทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

**สถิติที่ใช้ในในการวิเคราะห์ข้อมูล**



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

สถิติที่ใช้ในในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Consistency: IOC) (2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2,3 และทั้งหมด โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (3) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (4) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และ 2) การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

**ผลการวิจัย**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและเป็นรายด้าน

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (n = 317)

| ด้านที่ | ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับภาวะผู้นำดิจิทัล | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล |
| 1 | ความร่วมมือ | 4.39 | 0.26 | มาก |
| 2 | ความรู้ดิจิทัล | 4.31 | 0.25 | มาก |
| 3 | การสื่อสาร | 4.21 | 0.37 | มาก |
| 4 | นวัตกรรม | 4.02 | 0.27 | มาก |
| 5 | วิสัยทัศน์ดิจิทัล | 4.00 | 0.29 | มาก |
| | **โดยรวม** | **4.18** | **0.23** | **มาก** |

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) ความร่วมมือ ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. = 0.26) 2) ความรู้ดิจิทัล ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = 0.25) 3) การสื่อสาร ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.37) 4) นวัตกรรม ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.27) และ 5) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = 0.29)

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมและรายด้าน ผลปรากฏดังตารางที่ 2



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน (n=317)

| ด้านที่ | ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล | ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล |
| 1 | การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | 4.38 | 0.27 | มาก |
| 2 | การบำรุงรักษาบุคลากร | 4.35 | 0.24 | มาก |
| 3 | การประเมินผลการปฏิบัติงาน | 4.35 | 0.25 | มาก |
| 4 | การพัฒนาบุคลากร | 4.30 | 0.23 | มาก |
| 5 | การวางแผนอัตรากำลัง | 4.29 | 0.27 | มาก |
| | **โดยรวม** | **4.33** | **0.17** | **มาก** |

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.27) 2) การบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.35, S.D. = 0.24) 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.35, S.D. = 0.25) 4) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.23) และ 5) การวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = 0.27)

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) แปลความหมายดังนี้

$\geq$ 0.81 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.61–0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.41–0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.21–0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
$\leq$ 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

| ตัวแปร | $X_1$ | $X_2$ | $X_3$ | $X_4$ | $X_5$ | X | Y | ระดับความสัมพันธ์ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| $X_1$ | 1.000 | .486** | .563** | .506** | .359** | .743** | .604** | ปานกลาง |
| $X_2$ | | 1.000 | .801** | .490** | .585** | .886** | .828** | สูงมาก |
| $X_3$ | | | 1.000 | .529** | .470** | .894** | .845** | สูงมาก |



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

| ตัวแปร | $X_1$ | $X_2$ | $X_3$ | $X_4$ | $X_5$ | X | Y | ระดับความสัมพันธ์ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| $X_4$ | | | | 1.000 | .289** | .690** | .845** | สูงมาก |
| $X_5$ | | | | | 1.000 | .666** | .511** | ปานกลาง |
| X | | | | | | 1.000 | .889** | สูงมาก |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมากเท่ากับ .889 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง (r = 0.511-0.845) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ Y ที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์สูงไปหาต่ำ ได้แก่ $X_3$ มีความสัมพันธ์ 0.845 $X_4$ มีความสัมพันธ์ 0.845 $X_2$ มีความสัมพันธ์ 0.828 $X_1$ มีความสัมพันธ์ 0.604 และ $X_5$ มีความสัมพันธ์ 0.511

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยใช้การคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | $R^2$ | Adj $R^2$ | SEE | F | P-value |
|---|---|---|---|---|---|---|
| $X_3$ | .845[a] | .714 | .713 | .09015 | 786.283 | .000 |
| $X_3$, $X_2$ | .882[b] | .778 | .777 | .07954 | 90.598 | .000 |
| $X_3$, $X_2$, $X_4$ | .899[c] | .808 | .806 | .07403 | 49.511 | .000 |
| $X_3$, $X_2$, $X_4$, $X_1$ | .904[d] | .817 | .814 | .07251 | 14.254 | .000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) จำนวน 5 ด้าน มีตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการ 4 ด้าน โดยเรียงลำดับเข้าสู่สมการได้ดังนี้ คือ การสื่อสาร ($X_3$) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($X_2$) ความร่วมมือ ($X_4$) ความรู้ดิจิทัล ($X_1$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (R) สูงขึ้นตามลำดับ ดังนี้ .845, .882, .899, 904 จะเห็นได้ว่าตัวแปรอิสระตัวแรกที่เข้าสู่สมการคือ การสื่อสาร ($X_3$) วิสัยทัศน์ดิจิทัล ($X_2$) ความร่วมมือ ($X_4$) ความรู้ดิจิทัล ($X_1$) มีค่า ($R^2$) เท่ากับ .714, .778, .808, .817 ตามลำดับ สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล (Y) ได้สูงขึ้นเป็นร้อยละ 71.40, 77.80, 80.80, และ 81.70 ตามลำดับ

ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยพิจารณาตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และใช้วิธี Stepwise เพื่อพิจารณารูปแบบที่ดีที่สุดในการนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติไปสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังตาราง 5

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

| ตัวแปรพยากรณ์ | ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | b | $SE_b$ | $\beta$ | t | p-value |
| a(Constant) | 1.898 | .084 | | 22.587 | .000 |
| 1. $X_3$ | .175 | .020 | .385 | 8.847 | .000 |
| 2. $X_2$ | .216 | .023 | .379 | 9.269 | .000 |
| 3. $X_4$ | .112 | .019 | .174 | 5.778 | .000 |
| 4. $X_1$ | .079 | .021 | .116 | 3.775 | .000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ $X_3$, $X_2$, $X_4$, $X_1$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ .175, .216, .112 และ .079 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .385, .379, .174 และ .116 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์แปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ได้ร้อยละ 81.70 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยใช้คะแนนดิบ

$Y' = 1.898 + .175X_3 + .216X_2, + .112X_4, + .079X_1$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$Z'_y = .385X_3 + .379X_2, + .174X_4, + .116X_1$



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

**อภิปรายผล**

จากการศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผู้วิจัยได้พบข้อประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปราย และนำเสนอดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความร่วมมือ ด้านความรู้ดิจิทัล ด้านการสื่อสาร ด้านนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ได้กำหนดนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดนนทบุรี โดยกำหนดเป้าประสงค์ข้อที่ 6 ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี มีการบริหารเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล และการวิจัยมาพัฒนาขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ ทำให้มีการขับเคลื่อน โดยการดำเนินการจัดอบรม พัฒนาครูและบุคลากร ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี นำคุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564) ซึ่งกล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความตระหนักถึงความรู้ ความเข้าใจ (Understand) ประเมิน (Evaluate) การจัดการ (Manage) และใช้ (Use) สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวล้ำทางดิจิทัล โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตชาติ กุดนอก (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูรีรัตน์ สุกใส (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชญา โกมลวานิช (2563) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการวางแผนอัตรากำลัง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิผลเป็นระดับความสำเร็จในการสร้างเสริมประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเต็มศักยภาพ การที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับ



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

บริบทและความต้องการของสถานศึกษา เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ สงกรานต์ ตะโคดม (2563) กล่าวว่า ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลาย คน เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด มีคุณค่าสูงสุด มีประโยชน์มากที่สุด และทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่ง เพราะคนเป็นกุญแจแห่งประสิทธิผลของการบริหารกิจการต่าง ๆ ดังนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในเรื่องของการบริหารได้นั้น จะต้องคำนึงถึงการมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี ที่สามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2556) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจในการพัฒนาการบำรุงให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้องค์การ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ วาทิตยา ราชภักดี (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี จากตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร มีตัวแปรที่ทดสอบแล้วส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ตัวแปร ตามลำดับ ได้แก่ การสื่อสาร วิสัยทัศน์ดิจิทัล ความร่วมมือ และความรู้ดิจิทัล สามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ด้านการสื่อสาร เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 71.40 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะความสามารถในด้านการสื่อสารดิจิทัล สามารถใช้ประโยชน์จากดิจิทัล เพื่อถ่ายทอดความคิด ทัศนะของตนเอง สร้างความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนการเจรจาต่อรอง เพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายทางดิจิทัล สามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารดิจิทัลมาปรับใช้ตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการบริหารทุกขั้นตอนของการบริหารมีการติดต่อสื่อสารกันอยู่เสมอ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม รวมทั้งการรายงานผล ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารในการนำเสนอความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง และไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารในการนำเสนอความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง และไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างหรือจากล่างขึ้นบน หรือระดับแนวนอนก็ตาม ย่อมทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันและเกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานขององค์กรจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดก็ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่มีระบบ ความล้มเหลวในการติดต่อสื่อสารอาจหมายถึงความล้มเหลวของการบริหารงานในองค์กรด้วย

3.2 ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล เป็นตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 77.80 แสดงให้เห็นว่า ในยุคดิจิทัลที่มีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและมีการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เท่าทันต่อความต้องการของสังคมโลก ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล การสร้าง ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตและยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล จึงส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ทินกร บัวชูและทิพภาพร บัวชู (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

3.3 ด้านความร่วมมือ เป็นตัวแปรที่สามที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 80.80 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ เทคนิคดิจิทัลในการบริหารจัดการ มีวิธีการกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาปรับวัฒนธรรมการทำงาน สามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจถึงกระบวนการ สามารถประสานเครือข่ายและสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งในเครือข่ายการดำเนินงานช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาการบริหารดิจิทัล จึงนำไปสู่ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สุดากาญจน์ ลีลานุเกษมพงศ์ (2557) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องประสานความคิดในทุก ๆ ด้านของผู้อื่นและของตนเข้าด้วยกัน รับฟังความคิดเห็นและประเด็นปัญหาของผู้อื่นอย่างเปิดเผย เพื่อทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจและสมประสงค์ โดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่ต่างกัน และพยายามให้ผู้อื่นมีส่วนรับรู้ในปัญหาความขัดแย้ง เพื่อจะได้ร่วมมือกันแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นวิธีการบริหารที่ทุกฝ่ายมีความพอใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ (2558) กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นการใช้กระบวนการร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน และช่วยเหลือกันและกันในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา มีการประสานความคิดความเข้าใจและแนวทางด้านต่าง ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน และรับฟังแนวคิดที่แตกต่างจากผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ลำเอียง ส่งผลให้เกิดการร่วมมือกันในการทำงาน และสำเร็จด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปารวี สยัดพานิช (2562) กล่าวว่า เมื่อบุคลากรร่วมมือร่วมใจกัน จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมยังช่วยให้เราได้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะ ประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

3.4 ด้านความรู้ดิจิทัล เป็นตัวแปรที่สี่ที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 81.70 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในด้านดิจิทัล รู้กฎหมายดิจิทัล มีวิจารณญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน โดยใช้สื่อสารเพื่อสั่งการหรือมอบหมายงานหรือติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน สามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับบุคลากร ช่วยแก้ปัญหาในการทำงานผ่านระบบดิจิทัลได้ ตลอดจนใช้สารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ กนกภรณ์ เทศผล (2565) ที่กล่าวว่า การรู้ดิจิทัลมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการรู้ดิจิทัลจะเป็นตัวช่วยในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การใช้งาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น สถานศึกษาในยุคดิจิทัลจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะการรู้ดิจิทัล ซึ่งเป็นกลไก



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

สำคัญที่ทำให้การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำและผู้กำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษา

**ข้อเสนอแนะ**

**1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน ควรนำตัวแปรทั้ง 5 ไปเป็นแนวทางพัฒนาผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ผู้บริหาร หรือหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

1.2 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ สร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเป็นหลัก ผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมดิจิทัลในสถานศึกษา โดยดำเนินการร่วมกับเครือข่ายองค์กรวิชาชีพ

1.3 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนวัตกรรม ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้น จึงควรศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัล เพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านนวัตกรรม เพื่อให้ได้ปัจจัยหรือทราบสาเหตุที่ทำให้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านดังกล่าว ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้

**2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

2.1 เนื่องจากตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านความร่วมมือ และด้านความรู้ดิจิทัล สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้น ควรทำการวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้หรือวิจัยการพัฒนารูปแบบใน 4 ตัวแปรดังกล่าว

2.2 ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้น ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อให้ได้สารสนเทศที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ หรือการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

**เอกสารอ้างอิง**

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era).* Retrieved on 1 March 2023, from: http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content.

กนกภรณ์ เทศผล. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

กระทรวงศึกษาธิการ, (2562). *แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการครูและสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา.

กันตชาติ กุดนอก. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จงกลนี ช้อนทอง. (2556), *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี.* สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555), *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทนา แสนสุข. (2559). *ภาวะผู้นำ Leadership.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ. (2558). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฉัตรชัย นาถ้ำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย.* 3(3), 171-178.

ชนมณี ศิลานุกิจ. (2559). ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 6(3), 35 - 54.

ชุติรัตน์ กาญจนธงชัย (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทินกร บัวชู, และทิพภาพร บัวชู. (2562). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.* เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ธีระวัฒน์ มอนไธสง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาอย่างผู้บริหารมืออาชีพ.* พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.

ปารวี สยัดพานิช. (2562). *การสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ*งานจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล

พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560). *การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยลปากร.

ภูรีรัตน์ สุกใส. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มนจันทร์ ปามุทา. (2559), *สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในจังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

มูนีเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559), *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วาทิตยา ราชภักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2556).การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ก้าวใหม่

วิภาดา สารัมย์. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากบัการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ศุภมาส วิสัชนาม. (2560). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สงกรานต์ ตะโคดม. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. (2563). ข้อมูลบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี.



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). ***คู่****มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาบริหารรูปแบบนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุชญา โกมลวานิช และคณะ. (2563). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุดากาญจน์ ลีลานุเกษมพงศ์. (2557). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Gorton, C., & Gorton, B. (2018). *Characteristics of Digital Leadership*. Retrieved March 25, 2023, from: https://www.digileaders.com/6-characteristics-digital-leadership/

Kane, G.C., & et al. (2018). *Findings from the 2018 Digital Business Report Global Executive Study and Research Project.* Retrieved March 25, 2023, from: https://sloanreview.mit.edu/projects/coming-of-age-digitally/.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607 – 610

Sheninger, E. (2014). Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Sullivan, L. (2017). “8 Skills Every Digital Leader Needs.” Retrieved March 25, 2023, Form: https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/.



Citation: Yasanop, K., & Lertamornsak, G. (2024). Digital Leadership Affecting the Personnel Administration Effectiveness of School Administrators in the Office of Secondary Educational Service area Nonthaburi. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (1), 93-112; DOI: **https://doi.org/10.60027/iarj.2024.271927**