ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด

Digital leadership of executives that affect the effectiveness of human resource management : Likitomi (Thailand) Company Limited

ณัฐิดา ตรีพัฒนา[1*], สินีนาถ เริ่มลาวรรณ[2]
Nadthida Treephattana[1*], Sineenat Rermlawan[2]

Received: June 15, 2024 Revised: June 25, 2024 Accepted: June 29, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด ทำการศึกษาด้วยแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานบริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 168 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 45 ปี มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ระดับมาก ระดับประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ระดับมาก และผลการทดสอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และโดยมีค่า R^2 = 0.547 หรือร้อยละ 54.7

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล, ประสิทธิผล, การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

[2] อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

* Corresponding Author: nadthida2512@gmail.com

Abstract

The objective of this study is to 1) study the digital leadership of executives of Licitomi (Thailand) Company Limited 2) to study the effectiveness of human resource management. Licitomi (Thailand) Company Limited and 3) to study Digital leadershipOf executives affecting the effectiveness of human resource management, Lici Tomi (Thailand) Company Limited conducted a questionnaire study by collecting data from personnel, workers, Ligitomi (Thailand) Company Limited to 168 people. The statistics used in the analysis are hundred frequencies.Per average, standard deviation And perform hypothesis tests using Enter Multiple Regression Analysis.

The results show that most of the sample groups are female. Older than 45 years, with undergraduate studies Have a job level position And has more than 10 years of work experience. Digital leadership levels of executives of Ligitomi (Thailand) Company Limited byIncluded at a high level The level of effectiveness of human resource management. Lici Tomi (Thailand) Company is limited to a large extent. And the results of the digital leadership test of executives Influencing the effectiveness of human resource management. Licitomi (Thailand) Company Limited found thatDigital leaders of executives include vision. Teamwork and participation Creative thinking Digital technology skills Motivation And being a learning organization Influencing the effectiveness of human resource management (Thailand) statistically limited to 0.05 and with R^2 = 0.547 or 54.7 percent.

Keywords: digital leadership, effectiveness, human resource management

บทนำ

ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำจำเป็นต้องคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ แล้วบริหาร (Komsan Bupta, 2017, p. 19) เพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันสถานการณ์ท่ามกลางเทคโนโลยีในปัจจุบันที่มีการผกผันอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โลกไร้พรมแดน พลโลกมีการติดต่อสัมพันธ์กันได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น และกระแสโลกาภิวัตน์นำเข้าสู่ยุคแห่งการจัดระเบียบทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองระหว่างประเทศ ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ทุกชาติทุกภาษา รวมทั้งประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลต่อความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ หรือที่เรียกว่าการปรับตัวเข้าสู่ “ยุคดิจิทัล” (จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561, หน้า 1)

เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ผู้บริหารหรือผู้นำมีความจำเป็นต้องก้าวหน้าและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ให้เหมาะสมกับการทำงานในยุคให้ได้ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีนั้นจะสามารถนำพาองค์กรไปได้อย่างถูกทิศทางและสร้างให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถนำพาพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปได้อย่างถูกทิศทาง ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นการส่งเสริมให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชานั้นพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะกับโลกที่เปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับทุกองค์กร และการพัฒนาให้ทุกคนมีศักยภาพย่อมได้รับประโยชน์กันทุกฝ่าย โดยมีหัวใจสำคัญที่เป็น

ตัวกลางที่จะทำให้ทุกอย่างเชื่อมกันได้อย่างลงตัวที่สุดก็คือผู้บริหารหรือผู้นำ (HREX.asia, online, 2019) คุณลักษณะของผู้บริหารหรือผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต้องรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี นำนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และรู้จักการพัฒนาไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม มีวิสัยทัศน์มองเห็นถึงทิศทางในระยะไกล แม้จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง หรือความไม่แน่นอนในระยะสั้นและสามารถปรับเปลี่ยนแผน รวมไปถึงการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการที่ผู้นำพร้อมที่จะสื่อสาร รับฟัง พูดคุยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อเปิดกว้างในการเสนอความคิดเห็น ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ต้องอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจนและมีส่วนร่วม เพื่อจะได้ค้นคว้าหาความรู้ใหม่แล้วมาแบ่งปันกัน โดยการพัฒนาสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไปสู่การขับเคลื่อนด้วยฐานของเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ในปัจจุบันความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ มีการแพร่กระจายไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว มีโอกาสในการแสวงหาความรู้ใหม่ อีกทั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่คนที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำสามารถที่จะรู้หรือเรียนรู้ในทุกสิ่งได้อย่างรวดเร็วและมากกว่าคน (อริสรา ศรีเพ็งตา, 2565) ทำให้การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากต่อองค์กรอย่างยิ่ง โดยการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผน และการใช้บุคคลอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กร (Lunenburg & Allan, 2000, p. 517) กระบวนการในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความซับซ้อนอย่างมาก เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลและมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการทำงานในยุคปัจจุบัน ดังนั้นงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องมีกระบวนการทำงาน ตั้งแต่ต้นจนจบที่กระชับและรวดเร็วแต่มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการเรียนรู้และก้าวตามให้ทันเทคโนโลยี เพื่อนำประโยชน์ของเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีทั้งความสะดวกและรวดเร็วที่สุด ซึ่งทักษะของบุคลากรที่ทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR) ควรมีในยุคปัจจุบันนี้ คือ ควรมีการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และหาเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้ เพื่อช่วยให้การทำงานราบรื่น และรวดเร็วขึ้น มีความรู้เรื่องโซเชียลมีเดีย เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน และระหว่างองค์กรกับผู้สมัครงาน ในการสร้างความเชื่อมั่นและสามารถตอบโต้กับทั้งพนักงานและผู้สมัครงานได้อย่างรวดเร็วและทันการณ์ มีการวิเคราะห์และตัดสินใจ แก้ไขปัญหา สามารถนำข้อมูลต่าง ๆ มาตีความ วิเคราะห์ รวมถึง ระบุแนวโน้มและทิศทางของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนก้าวล้ำตามการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยอาศัยเครื่องมือและกระบวนการต่าง ๆ มาช่วยในการทำงานอย่างชาญฉลาด เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และง่ายขึ้น (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, ออนไลน์, 2566)

บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นองค์กรธุรกิจหนึ่งที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมาก จึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารจัดการที่ดี มีมาตรฐานและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพื่อให้มีฐานข้อมูลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจของผู้บริหาร ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กรสูงขึ้นได้ (ชีวิน อ่อนลออ และคณะ, 2563, หน้า 112) จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กรในภาวะผู้นำดิจิทัล ทำให้องค์กรที่จะนำข้อมูลสารสนเทศดังกล่าวไปปรับปรุงและ

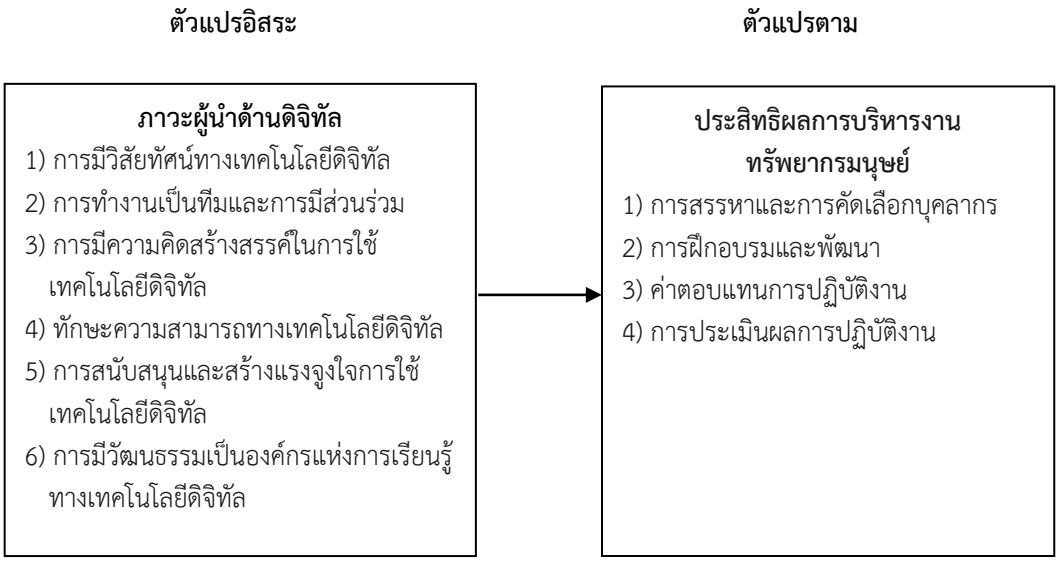
พัฒนาการดำเนินงาน และสามารถดำเนินการภายใต้การเปลี่ยนแปลงของระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด” ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาจากการประยุกต์แนวคิดภาวะผู้นำดิจิทัลของ CASTLE (2009), NETS-A (2009), Elloitt (2017) และเลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564) ทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) ทักษะความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล 5) การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 6) การมีวัฒนธรรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล และกำหนดประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวแปรตามโดยประยุกต์มาจากแนวคิดของ Mondy, Noe and Permeux (2002) มีทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร 2) การฝึกอบรมและพัฒนา 3) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานบริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 297 คน ส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95.0 ได้กลุ่มตัวอย่าง 168 ราย โดยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (probability Sampling) แบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) แบบสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างบุคลากรและพนักงานบริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด ออกเป็น 6 ตำแหน่งงานตามสัดส่วนของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามภายใต้กรอบประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (check list) มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์และบูรณาการตามแนวคิดของ CASTLE (2009, p. 1-3), NETS-A (2009), Elloitt (2017) เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 228) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ประยุกต์ตามแนวคิดของ Mondy, Noe and Permeux (2002) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการศึกษาผ่านการใช้ค่าสถิติ 2 แบบ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการศึกษา สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 45 ปี มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

ตาราง 1 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.88	0.472	มาก
2.	ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	3.89	0.461	มาก
3.	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.88	0.472	มาก

ด้านที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4.	ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	3.15	0.482	ปานกลาง
5.	ด้านการสร้างแรงจูงใจ	3.57	0.570	มาก
6.	ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.83	0.499	มาก
	รวม	**3.70**	**0.321**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โดยรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ =3.89) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ =3.88) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{x}$ =3.83) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{x}$ =3.57) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ =3.15) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ตาราง 2 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์โดยรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	3.92	0.584	มาก
2.	ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	3.74	0.466	มาก
3.	ด้านค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน	3.54	0.421	มาก
4.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.47	0.454	มาก
	รวม	**3.67**	**0.297**	**มาก**

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ =3.92) รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ($\bar{x}$ =3.74) ด้านค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =3.54) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ =3.47) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	P-Value
	b	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.142	0.197		5.807	0.000**
ด้านการมีวิสัยทัศน์	0.166	0.059	0.172	2.826	0.005**
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	0.146	0.040	0.229	3.653	0.000**
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	0.100	0.041	0.159	2.463	0.015*
ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	0.120	0.032	0.203	3.727	0.000**
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	0.137	0.033	0.262	4.156	0.000**
ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	0.184	0.040	0.309	4.589	0.000**

$R = .739$ $R^2 = .547$ adj. $R^2 = .533$ S.E. est = .203 F = 39.321

(*P < .05), (**P<.01)

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรอิสระ "ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร" และตัวแปรตาม “ประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด” ซึ่งเท่ากับ 0.739 ดังนั้น อิทธิพลของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันโดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.547 หรือร้อยละ 54.7

เมื่อพิจารณาน้ำหนักผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (β=.309) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด มากที่สุด รองลงมาเป็น ด้านการสร้างแรงจูงใจ (β=.262) รองลงมาเป็น ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (β=.229) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล (β=.203) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (β=.172) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (β=.159) ตามลำดับ

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด

สมการ Multiple Linear Regression ดังนี้

Unstandardized $Y = 1.142 + 0.166(X_1) + 0.146(X_2) + 0.100(X_3) + 0.120(X_4) + 0.137(X_5) + 0.184(X_6)$

เมื่อ Y = ประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด
X_1 = ด้านการมีวิสัยทัศน์
X_2 = ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
X_3 = ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
X_4 = ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล
X_5 = ด้านการสร้างแรงจูงใจ
X_6 = ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

อภิปรายผล

ผลการวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลลงสู่บุคลากรได้อย่างชัดเจน สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันในการกำหนดวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีดิจิทัล เห็นว่าผู้บริหารตระหนักถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันเสมอ เมื่อมีการปฏิบัติงานพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร อีกทั้งผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประกอบการตัดสินใจ และวางแผน สามารถสื่อสารจูงใจบุคลากรไปสู่การปฏิบัติงานโดยใช้ดิจิทัล และส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นของตนเองและสนับสนุนการเตรียมความพร้อมทางด้านอุปกรณ์เทคโนโลยีในการทำงาน และงบประมาณในการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัล ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัตน์ พลชัย (2563, หน้า 29) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า เนื่องจากในยุคดิจิทัลมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่เข้ามาเป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารองค์กร ทำให้ผู้นำได้มีการพัฒนาภาวะผู้นำและมีการเรียนรู้การบริหารรูปแบบใหม่ให้ตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล มีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารด้วยการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานในองค์กร ทำให้ผู้นำสามารถตัดสินใจได้ง่ายและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น เกิดความสะดวกสบาย รวดเร็วในการติดต่อสื่อสารและการให้บริการมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ Chaiyaset Promsri (2017: Online) ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัลด้วยการวิจัยคุณภาพ ผลวิจัยพบว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบด้วย ความรู้ ด้านดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การเน้นลูกค้าเป็นสำคัญการจัดการความเสี่ยง การสร้างบรรยากาศเชิงบวก การมีส่วนร่วม และความยืดหยุ่นและคล่องตัว

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากทางบริษัทให้ความสำคัญต่อการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง โดยจะทำการคัดเลือกเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติตรงกับสายงานที่กำหนด มีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้นอย่างดี หากแต่ยังขาดการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ ล่วงหน้า และบุคลากรทุกคนทราบเป้าหมายของตนเอง กำหนดรูปแบบ วิธีการตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการทำงานของบุคลากรเพื่อใช้ในการประเมิน ประเมินผลโดยยึดหลัก

ความเป็นธรรมและเสมอภาค และอาจจะมีการชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงขั้นตอนและระบบการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเท่าที่ควร ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ และธนชาติ ประทุมสวัสดิ์ (2563, หน้า 15) ทำการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเอมอร จันทบูลย์ (2562, หน้า 138-140) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ไดเซล กรุ๊ป (ประเทศไทย) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรงค์ คำวงค์ (2564, หน้า 71-72) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า การพัฒนาการวางแผนการประเมินผลการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารทุกด้านมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอภิปรายได้ว่าเมื่อผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล สามารถกำกับควบคุมวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติวิสัยทัศน์ดิจิทัล ผู้บริหารตระหนักถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันเสมอ เมื่อมีการปฏิบัติงานพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล มีการร่วมกับบุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระทางความคิดในการวางแผนอย่างสร้างสรรค์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร และส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นของตนเอง ส่งผลให้องค์กรมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้น ทำให้มีการฝึกอบรมแก่บุคลากรใหม่ก่อนที่จะเข้ามาทำงานและมีการชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงขั้นตอนและระบบการประเมินผลอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัตน์ พลชัย (2563, หน้า 29) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า การบริหารในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยการขับเคลื่อนด้วยข้อมูล เทคโนโลยีและนวัตกรรม ดังนั้นข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ต้องเป็นข้อมูลที่มีความแม่นยำ เชื่อถือได้และต้องทันท่วงที ผู้นำควรตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีในองค์กรให้มีความเหมาะสม หากเลือกใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมกับงานหรือทักษะความสามารถของบุคลากรก็อาจเกิดปัญหาในการทำงานและข้อมูลรั่วไหลได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kapure (2021, pp. 178-181) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กรสมัยใหม่ ผลวิจัยพบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรช่วยปฏิรูปองค์กรให้ทันสมัยและทำให้บุคลากรพัฒนางานได้เต็มศักยภาพ ช่วยบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในองค์กร มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในอนาคต โดยเฉพาะทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงในยุคการแข่งขันและทันต่อโลกาภิวัตน์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มากที่สุด ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่ช่วยพัฒนาการสร้างเทคโนโลยีดิจิทัล มีการมอบหมายขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างชัดเจน และให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงานและเพิ่มแนวทางหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้นไป

2. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคนด้านการสรรหาและพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างโดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน พิจารณาคัดเลือกให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติตรงกับสายงานที่กำหนด อีกทั้งมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมที่จัดขึ้น มีการสำรวจการฝึกอบรมให้ความรู้อย่างหลากหลายวิธี สนับสนุนบุคลากรเข้าฝึกอบรมตรงความต้องการ สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้จริง และสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรก่อนการจัดฝึกอบรม โดยเฉพาะการพัฒนาและฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในหน่วยงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและรองรับการขยายตัวของบริษัทในอนาคต

3. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารทุกด้านมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลลงสู่บุคลากรได้อย่างชัดเจน ตระหนักถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันเสมอ เมื่อมีการปฏิบัติงานพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร และมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประกอบการตัดสินใจและวางแผน และสื่อสารจูงใจบุคลากรไปสู่การปฏิบัติงานโดยใช้ดิจิทัล

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่มาใช้กับการพัฒนางานบุคคลในด้านอื่น ๆ การสร้างแอปพลิเคชัน และการสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัล เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาประเด็นดังกล่าวจะได้เข้าใจถึงการรับรู้และความต้องการขององค์กรมากขึ้น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุง พัฒนา และเสริมสร้างการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ได้มากยิ่งขึ้น

2. ควรทำวิจัยในรูปแบบการศึกษาเชิงปริมาณควบคู่กบัการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและทราบข้อเท็จจริงถึงเหตุผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่แท้จริง

เอกสารอ้างอิง

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 280-283.

ชีวิน อ่อนละออ, สุชาติ บางวิเศษกานนท์ แสนเภาและสวิตา อ่อนละออ. (2563). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย**, 10(1), 108-119.

ดำรง คำวงค์. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ในเขต กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร, คณะศิลปะศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

รายงานข้อมูลจำนวนบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัท ลิคิโทมิ (ประเทศไทย). (2566). สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม พ.ศ.2566 จาก https://www.dataforthai.com/company/0105532064571.

รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน**, 1(3), 53 – 62.

เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 15(38), 224 – 240.

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2566). **HR ยุคดิจิทัล กับ 5 ทักษะที่ควรมี**. สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม พ.ศ.2566 จาก http://www.pmat.or.th.

สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ และธนชาติ ประทุมสวัสดิ์. (2563). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**, 9(2), 162 – 179.

อริสรา ศรีเพ็งตา. (2565). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0. **วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด**, 2(1), 32 – 42.

Center for Advanced Study of Technology Leadership in Education (CASTLE). (2009). **Principal Technology Leadership Assessment**. Retrieved from https://schooltechleadership.org. September 5th 2023.

Chaiyaset Promsri. (2017). **The Developing Model of Digital Leadership for a Successful Digital Transformation.** (Online). Retrieved from https://www.capgemini.com/wp.

Elliott T. (2017). **Digital Leadership: A Six-Step Framework For Transformation**. [online] [cited 2023 October 27]. Available from: https://1th.me/ZQPLH

Kapure, Dhwani (2021). **Importance of Digital Leadership in the Era of Digitalization**. Retrieved from shorturl.at/fyCR6

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

Komsan Bupta. (2017). Police Administration and Social Change in Thailand 4.0 Age. **Journal of Research and Development Institute, Rajabhat Maha Sarakham University**, 4(1) : 19.

Lunenburg, F. C. & Allan, O.C. (2000). **Educational Administration: Concepts and Practices**. 3rd ed. New York : Maple-VailBook.

Mondy, R.W., Noe, R.M., & Premeaux, S.R. (2002). **Human ResourceManagement** (7thed.). UpperSaddle River, NJ : Simon & Schust.

NETS-A. (2009) **National education technology standards and performance Indicator for administrators**. Retrieved from http://www.iste.org/404?aspxerrorpath=/docs/pdfs/NETS_for_Administrators. 2009-EN.pdf. September 5th 2023.