

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัย

เพ็ญศิริ หน่อแก้ว^{1*}, ภัณฐพัชร์ กล่อมธงเจริญ², ประภัสสร วรรณสฤตย์³, นทีทิพย์ สรรพตานนท์⁴

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัย เพื่อศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัย เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีการสุ่มตัวอย่างจำนวน 354 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เป็นการสุ่มหลายแบบ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) การทดสอบสมมติฐานใช้ T-test และ ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง และใช้การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สายสนับสนุนวิชาการ อายุงาน 16-20 ปี และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี 2) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุงานและหน่วยงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีแตกต่างกัน 3) คุณลักษณะผู้นำ ด้านการบริหารคนเป็นทีม ความร่วมมือ และสมรรถนะทางเทคโนโลยี ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัย ซึ่งช่วยเสริมสร้างความพร้อมและความมั่นใจในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดีดิจิทัล

คำสำคัญ : การยอมรับเทคโนโลยี, บุคลากร, ผู้นำ, ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล, มหาวิทยาลัย



ผศ.ดร.ภัณฐพัชร์ กล่อมธงเจริญ
24 ก.พ. 2566

^{1*} นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่ 50290

^{2,3,4} อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่ 50290

* Corresponding author Email: pensiri.gain@gmail.com

DIGITAL LEADERSHIP AFFECTING TECHNOLOGY ACCEPTANCE OF UNIVERSITY PERSONNEL

Pensiri Norkaew^{1*}, Kanyapaswee Klomthongcharoen², Praphatsorn Wannasatit³

Natithip Sapphatanon⁴

Abstract

This research aims to study the level of digital leadership in university, examine technology acceptance among university personnel, and investigate the impact of leadership on technology acceptance. This study employs a quantitative research approach with a sample of 354 respondents selected through multi-stage sampling, incorporating cluster sampling. Hypothesis testing was conducted using T-test and ANOVA to compare differences between groups, while regression analysis was used to examine the relationship between leadership characteristics and technology acceptance.

The findings revealed that: (1) The majority of university personnel were female, working in academic support roles, with 16-20 years of experience and holding a bachelor's degree. (2) Hypothesis testing indicated that differences in work experience and department influenced technology acceptance. (3) Leadership characteristics, particularly team management, collaboration, and technological competency, significantly affected technology acceptance among university personnel. These leadership qualities enhance readiness and confidence in adapting to digital transformation.

Keywords : Digital Leadership, Leadership, Personnel, Technology Acceptance, University


 ผศ.ดร.กัญญาสวดี คลมทองชาโรน
 ๒๔ ก.พ. ๒๕๖๕

^{1*} Student, Master of Business Administration in Business Administration, Maejo University 50290, Thailand

^{2,3,4} Lecturer, Master of Business Administration in Business Administration, Maejo University 50290, Thailand

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลก โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน เช่น การเดินทาง การสื่อสาร และการศึกษา การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในด้านการเรียนรู้ การทำธุรกิจ และการดำเนินชีวิตประจำวัน การปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีจะช่วยให้เราเติบโตและพัฒนาควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีที่ชัดเจน และสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงมีทักษะในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความร่วมมือในการใช้เทคโนโลยี ผู้นำต้องสนับสนุนครูและนักเรียนโดยการจัดหาทรัพยากร การฝึกอบรม และสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการวางแผนและบริหารทรัพยากรเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมสถานศึกษาให้พร้อมเผชิญกับความท้าทายในยุคดิจิทัล

ผู้นำมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการยอมรับและใช้เทคโนโลยีของบุคลากร โดยการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน, การสนับสนุนการฝึกอบรม, การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้, การวางแผนการใช้ทรัพยากรเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างวัฒนธรรมที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้บุคลากรมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การเรียนการสอนและการวิจัยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเตรียมนักศึกษาให้พร้อมเผชิญความท้าทายในยุคดิจิทัล ซึ่งแนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำยุคดิจิทัลประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านบริหารคนเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี

ดังนั้นการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความสำคัญเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลต้องการผู้นำที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แนวคิดการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานมหาวิทยาลัยประกอบด้วย การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ในความง่ายในการใช้งาน ความตั้งใจใช้งาน โดย ทฤษฎี Technology Acceptance Model (TAM) , (Davis, 1989) การมีผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาทักษะของบุคลากร จะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถปรับตัวและเตรียมนักศึกษาให้พร้อมเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ได้ พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการบุคลากรที่มีทักษะทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

(สินารณ บัญเลิศฤทธิ์, 2565) ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนความรู้ทางดิจิทัลที่นำมาสู่การปฏิบัติ นักการศึกษาได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำยุค ดังนี้

(สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำประกอบด้วย 6 ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ (Leadership and Vision)
2. การเรียนการสอน (Learning and Teaching)
3. การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ (Productivity and Professional Practice)
4. การสนับสนุน การบริหาร และการปฏิบัติการ (Support, Management, and Operations)
5. การวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation)
6. ประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ (Social, Legal and Ethical Issues)

(ดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2564) กล่าวว่า สิ่งสำคัญ 5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล คือ

1. วิสัยทัศน์ (Vision) การมองการณ์ไกลและมองเห็นอนาคตเพื่อให้องค์กรเดินทางไปสู่ทิศทางที่ถูกต้อง
2. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีความอยากรู้อยากเห็นค้นพบสิ่งใหม่ ๆ
3. เข้าใจผู้อื่น (Empathy) มีความเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน
4. การร่วมมือ (Collaboration) สร้างแรงบันดาลใจที่จะทำงานร่วมกันสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมแบบร่วมพลัง
5. ภูมิปัญญา (Wisdom) ความมีปัญญาและการหยั่งรู้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

(ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์, 2561) โดยให้ความหมายแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การจัดระบบในสถาบันอุดมศึกษาให้มีความสามารถและความพร้อมในการนำความรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นมีความรู้เป็นกลไกสำคัญมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อพันธกิจ โครงการโดยมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องรวมทั้งนำความรู้มาพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการปรับตัวไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงให้เกิดการขยายขีดความสามารถของบุคคลทุกระดับในองค์กรได้อย่างแท้จริงได้เกิดผลสูงสุดต่อการโดยองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์กร การออกแบบระบบบริหารในสถาบันอุดมศึกษาให้มีความยืดหยุ่น เชื่อมโยงภายในและภายนอกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน
2. ระบบข้อมูลสารสนเทศ การจัดเก็บและใช้ข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยอาศัยเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนองค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคลากรผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ส่งเสริมองค์การให้มีประสิทธิภาพและเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
4. วัฒนธรรมองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีแนวปฏิบัติและการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
5. ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เปิดกว้าง สนับสนุนการเรียนรู้ และเป็นตัวอย่างในการขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารคนเป็นทีมและความร่วมมือ

(Brill, 1987) การทำงานเป็นทีมคือการรวมกลุ่มที่มีความชำนาญเฉพาะของแต่ละบุคคล มีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน ติดต่อสื่อสาร ร่วมมือกัน ตัดสินใจร่วมกัน และใช้ความรู้ความสามารถร่วมกันเพื่อวางแผนงานให้สำเร็จ

(Lank, 2006) ความร่วมมือคือการที่องค์กรมากกว่าหนึ่งองค์กรดำเนินงานร่วมกันอย่างแท้จริง เพื่อบรรลุผลลัพธ์โดยต้องเป็นผู้นำร่วมกันและเสริมสร้างฉันทามติ

(พัทธยา เนตรธรรานนท์, 2540) ความร่วมมือหมายถึงการกระทำกิจกรรมในลักษณะของการมีส่วนร่วม ริเริ่มประสานงาน ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายในกิจกรรมนั้น ๆ

(ธีรภัทร แก้วจันทน์, 2543) ความร่วมมือหมายถึงพฤติกรรมของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน พฤติกรรมด้านความร่วมมือมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความต้องการพื้นฐานของบุคคลไม่ว่าร่างกายหรือจิตใจ และการดำเนินการร่วมกันจะนำไปสู่ผลงานที่น่าพอใจและบรรลุเป้าหมายของแต่ละคนในรูปแบบการพึ่งพาอาศัยกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

(Anderson, 2001) อธิบายความหมายและกระบวนการของความคิดสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้ ความคิดสร้างสรรค์หมายถึงความสามารถของบุคคลในการคิด พัฒนา ประดิษฐ์สร้าง หรือจัดทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ผลงานดังกล่าวเกิดจากความคิดของผู้สร้างเอง โดยมีได้ลอกเลียนงานของบุคคลอื่น การสร้างสรรค์สามารถนำเอาสิ่งต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นส่วนย่อยมาผูกพันประสานให้เกิดเป็นผลงานชิ้นใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม การสร้างสรรค์เป็นความคาดหวังของการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนแต่ละคนมีความเป็นตัวของตัวเอง มีความสามารถในการคิดประดิษฐ์ หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยผลงานอาจปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ข้อเขียน บทความ ชิ้นงาน ผลงานประดิษฐ์ โครงการ ภาพวาด ตำรา หรือทฤษฎี

(พันธูอา ชัยรัตน์, 2547) นวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์หมายถึงการนำแนวคิดใหม่หรือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วในรูปแบบใหม่เพื่อสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ในแง่แคบคือผลผลิตจากวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ผสมผสานกับกิจกรรมทางสังคม ส่วนในแง่กว้างหมายถึงแนวความคิดหรือการปฏิบัติใหม่ที่มีผลต่อบุคคลหรือองค์กรในการแสวงหาความสำเร็จทางธุรกิจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะทางเทคโนโลยี

(ดาวานา หัตยานนท์, 2556) นิยามคำว่า "สมรรถนะ" ว่าเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่แสดงออกอย่างโดดเด่น ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

(พิชญานัน จุฑาเจริญ, 2558) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด หรือสูงกว่า โดยสมรรถนะถือเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จในการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร องค์กรต้องปรับปรุงโครงสร้างภายในและกระบวนการทำงาน รวมถึงพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญสูงสุด การบริหารเรื่องสมรรถนะเป็นเครื่องมือหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

(โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์, 2554) กล่าวว่า สารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลแล้ว และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยผู้บริหารสามารถนำสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของเรื่องราวนั้น ๆ ได้ทันที

(รุ่งรัตน์ บุญดาว, 2559) กล่าวว่า สารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผล ผ่านการวิเคราะห์ และสรุปให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายและมีประโยชน์ต่อการใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ

(นิภาภรณ์ คำเจริญ, 2559) กล่าวว่า สารสนเทศ หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผลของข้อมูลดิบ (Raw data) ซึ่งสารสนเทศอาจจะประกอบไปด้วยข้อมูลประเภทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นตัวอักษร ตัวเลข เสียง และภาพ เป็นต้น

(วัฒนา เอกภมิตศิลป์, 2559) กล่าวว่า สารสนเทศ (Information) นั่นคือ ข้อมูลที่ได้ผ่านกระบวนการประมวลผลแล้ว อาจใช้วิธีง่าย ๆ เช่น หาค่าเฉลี่ย หรือใช้เทคนิคขั้นสูง เช่น การวิจัยดำเนินงาน เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ

ทฤษฎี Technology Acceptance Model (TAM) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นมาเพื่ออธิบายและพยากรณ์พฤติกรรมการใช้และการยอมรับและนำระบบสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ โดยดัดแปลงและประยุกต์มาจากทฤษฎีการกระทำตามหลักเหตุและผล (Theory of Reasoned Action) ของ (Ajzen, 1991) และ (Davis, 1989) ทฤษฎี TAM เน้นถึงความสำคัญของตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อ ทศนคติ และความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน

รูปแบบของ TAM อิทธิพลของตัวแปรภายนอกจะมีผลต่อความเชื่อในขั้นต้นสองประการ ซึ่งจะส่งผลต่อการนำระบบมาใช้ ได้แก่

1. การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness): ความเชื่อที่ว่าการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือทำให้การทำงานสะดวกสบายขึ้น
2. การรับรู้ในความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use): ความเชื่อที่ว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นง่ายต่อการใช้งานและไม่ยุ่งยาก

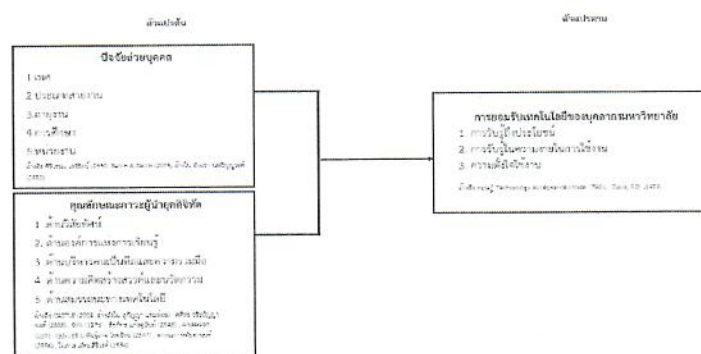
แบบจำลอง TAM ได้รับการยอมรับและนำมาใช้กันอย่างกว้างขวางในวงการวิจัยและการปฏิบัติ เนื่องจากมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความสำเร็จของการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยชี้ให้เห็นถึงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของผู้ใช้แต่ละบุคคลในด้านของประโยชน์ที่ได้รับและความง่ายในการใช้งาน ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมในการสนใจและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการที่สุด

(Davis, 1989) ได้พัฒนา Technology Acceptance Model (TAM) ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ต่อจากทฤษฎี Theory of Reasoned Action (TRA) ของ (Ajzen, 1991) ทฤษฎี TRA เชื่อว่าการที่บุคคลจะลงมือประกอบพฤติกรรมใดนั้นสามารถทำนายได้จากการวัดความเชื่อ ทศนคติ และความตั้งใจในการกระทำ ซึ่งท้ายที่สุด ผลของความตั้งใจที่จะกระทำนั้นจะส่งผลให้เกิดการกระทำจริง Davis ได้ใช้หลักการนี้ในการอธิบายและทำนายพฤติกรรมของผู้ใช้ในการยอมรับและนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ จนได้พัฒนาเป็นแบบจำลอง TAM ที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลักดังนี้

1. การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) การรับรู้ถึงประโยชน์หมายถึงความเชื่อที่ว่า การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานหรือทำให้การทำงานสะดวกสบายขึ้น
2. การรับรู้ในความง่ายในการใช้งาน หมายถึงความเชื่อที่ว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นง่ายต่อการใช้งานและไม่ยุ่งยาก
3. ความตั้งใจใช้งาน (Intention to Use) เป็นองค์ประกอบสำคัญใน Technology Acceptance Model (TAM) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงระหว่างความเชื่อและทัศนคติกับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความตั้งใจใช้หมายถึงระดับความมุ่งมั่นหรือความตั้งใจของผู้ใช้ที่จะนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จริง โดยมีรายละเอียดดังนี้

กรอบแนวความคิด

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวการณ์ยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีการยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย

- 1.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเพศชายและเพศหญิงมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน
- 1.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยประเภทสายงานมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน
- 1.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีอายุงานมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน
- 1.4 บุคลากรมหาวิทยาลัยระดับการศึกษามีระดับการยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน
- 1.5 บุคลากรมหาวิทยาลัยแต่ละหน่วยงานมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 2 คุณลักษณะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านบริหารคนเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี อย่างน้อยหนึ่งด้าน มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัย

3. ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ที่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 1,286 คน ทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 354 คน

2. เครื่องมือวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Microsoft Forms เพื่อเก็บข้อมูลใน 3 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยในการแบ่งกลุ่มข้อมูลตามลักษณะต่างๆ เช่น เพศ, สายงาน, อายุงาน, การศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ในส่วนที่ 2) จะสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำยุคดิจิทัล และในส่วนที่ 3) จะสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

งานวิจัยเชิงปริมาณนี้ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากแนวคิดภาวะผู้นำยุคดิจิทัลและการยอมรับเทคโนโลยี แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (Check-list) (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (Check-list & Likert Scale) และ (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี (Check-list & Likert Scale) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อให้แน่ใจว่าเครื่องมือมีความเหมาะสม ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) เท่ากับ 1 แสดงว่าเครื่องมือมีความถูกต้องสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ และระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 98

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และประเมิน 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดย 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย

และ 1 น้อยที่สุด ในการแปลความหมายเกณฑ์การให้ คะแนนของค่าเฉลี่ย ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยยึดเกณฑ์ที่ได้จากสูตรคำนวณระดับขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีการยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน

- การวิเคราะห์สถิติ T-test ใช้ทดสอบความแตกต่าง หรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (เพศ, ประเภทสายงาน)
- การวิเคราะห์สถิติ ANOVA ทดสอบสมมติฐานทางสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (mean) ของประชากรที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป (อายุงาน, การศึกษา, หน่วยงาน)

การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน 2 คุณลักษณะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านบริหารคน ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี อย่างน้อยหนึ่งด้าน มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัย ใช้การวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) เป็นวิธีการทางสถิติที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทราบค่า เรียกว่า ตัวแปรอิสระ (independent variation) นิยมใช้สัญลักษณ์ x ซึ่งสามารถนำมาประมาณค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่เรียกว่า ตัวแปรตาม (dependent variation) ใช้สัญลักษณ์ y การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่สามารถบอกได้ว่าตัวแปรใดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรใดเป็นตัวแปรตาม ซึ่งความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองจะอยู่ในรูปแบบใด ๆ เช่น เส้นตรง เส้นโค้ง เป็นต้น ในระดับนี้จะกล่าวเฉพาะ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (simple regression analysis) ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบการเชิงเส้นหรือเส้นตรง

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \dots + \beta_n x_n + \epsilon$$

เมื่อ	Y	แทน	ตัวแปรตาม
	$x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$	แทน	ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ
	$\beta_0 + \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \dots + \beta_n$	แทน	พารามิเตอร์
	E	แทน	ความคลาดเคลื่อน

สามารถแทนค่าได้ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \text{ด้านวิสัยทัศน์} + \beta_2 \text{ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้} + \beta_3 \text{ด้านบริหารคนเป็นทีมและความร่วมมือ} + \beta_4 \text{ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม} + \beta_5 \text{ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี} + \epsilon$$

โดยที่ Y คือ การยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัย

4. ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีบทบาทสำคัญในสายงานสนับสนุนวิชาการ นอกจากนี้ บุคลากรกลุ่มนี้ส่วนมากมีอายุงานเฉลี่ยอยู่ในช่วงระหว่าง 16-20 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสบการณ์การทำงานในระดับปานกลางถึงสูง อีกทั้งระดับการศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับปริญญาตรี แสดงถึงความพร้อมด้านความรู้พื้นฐาน และทักษะทางวิชาการที่เพียงพอต่อการปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยบุคลากรส่วนใหญ่สังกัดในส่วนสำนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหารและการจัดการภายในองค์กร ทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าว

ชี้ให้เห็นถึงกลุ่มเป้าหมายหลักที่มีแนวโน้มที่จะได้รับผลกระทบหรือประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในมหาวิทยาลัย

จากผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของบุคลากรมหาวิทยาลัยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะทั้งหมดอยู่ในระดับ "มากที่สุด" ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในด้านคุณลักษณะของการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล โดยมีความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการนำพาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในยุคปัจจุบัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านของคุณลักษณะภาวะผู้นำ พบว่าด้าน "องค์การแห่งการเรียนรู้" เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด บุคลากรมหาวิทยาลัยมีคุณลักษณะผู้นำเชิงดิจิทัล ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านบริหารคนเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี

จากภาพรวมของผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความยอมรับในเทคโนโลยีในระดับ "มากที่สุด" โดยเฉพาะในด้านความตั้งใจในการใช้งาน ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรมีความสนใจที่จะใช้เทคโนโลยี มองเห็นแนวทางการเปลี่ยนแปลงและโอกาสใหม่ๆ มีความตั้งใจที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ใช้งานเชื่อว่าเมื่อใช้เทคโนโลยีในการทำงานจะช่วยให้ทำงานได้ง่ายขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยยอมรับและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานและการเรียนการสอน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีการยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน

ผลการสมมติฐาน 1

ตารางที่ 1 สรุปการเปรียบเทียบบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีการยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน

การยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานมหาวิทยาลัย			
ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์	T/F	p-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1 เพศ	0.088	0.203	ไม่แตกต่าง
2 ประเภทสายงาน	0.068	0.882	ไม่แตกต่าง
3 อายุงาน	0.062	0.001	แตกต่าง
4 การศึกษา	1.448	0.229	ไม่แตกต่าง
5 หน่วยงาน	1.813	0.021	แตกต่าง

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไม่แตกต่าง) จากตารางที่ 1 พบว่า

เพศ ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี

ประเภทสายงาน ไม่พบความแตกต่างระหว่างสายงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี

การศึกษา ระดับการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัย ไม่ได้ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี

อายุงาน พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.001$) ระหว่างกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีอายุงานต่างกัน ซึ่งอาจสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงของการปรับตัวต่อเทคโนโลยีที่ต่างกันระหว่างบุคลากรมหาวิทยาลัยรุ่นใหม่และบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีอายุงานมากขึ้น บุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีอายุงานมากอาจต้องการเวลาและการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ

หน่วยงาน พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.021$) ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งอาจเกิดจากลักษณะงานที่แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน เช่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยหรือการใช้เทคโนโลยีโดยตรง อาจมีระดับการยอมรับที่สูงกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้เน้นการใช้เทคโนโลยี

สมมติฐาน 2 คุณลักษณะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านบริหารคนเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี อย่างน้อยหนึ่งด้าน มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของคุณลักษณะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านบริหารคนเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี อย่างน้อยหนึ่งด้าน มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัย

การยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัย					
คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคดิจิทัล	B	SE	β	T	p-value
ค่าคงที่	1.702	0.146	-	11.694	0.000
ด้านวิสัยทัศน์	0.082	0.081	0.095	1.015	0.311
ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้	0.143	0.091	0.164	1.582	0.115
ด้านบริหารคนเป็นทีมและความร่วมมือ	0.225	0.073	0.277	3.081	0.002
ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	-0.120	0.093	-0.155	-1.287	0.199
ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี	0.298	0.080	0.384	3.710	0.000
F	81.147				
R	0.734				
R Square (R^2)	0.538				
Adjusted R Square (Adjusted R^2)	0.532				

หมายเหตุ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่าตัวแปรคุณลักษณะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านบริหารคนเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี อย่างน้อยหนึ่งด้าน มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพลังงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

คุณลักษณะด้านบริหารคนเป็นทีมและความร่วมมือ มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.002$) โดยมีค่า $\beta = 0.277$ แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารทีมและส่งเสริมความร่วมมือในองค์กรสามารถเพิ่มความเชื่อมั่นและความพร้อมของพนักงานในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ การทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และลดความกังวลในการปรับตัวต่อเทคโนโลยี

คุณลักษณะด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุด ($p\text{-value} = 0.000$) โดยมีค่า $\beta = 0.384$ ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีสมรรถนะทางเทคโนโลยีสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำเทคโนโลยีมาใช้องค์กร บุคลากรมหาวิทยาลัยมักจะยอมรับเทคโนโลยีมากขึ้นเมื่อเห็นว่าผู้นำมีความสามารถและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ ไม่พบอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.311$) โดยมีค่า $\beta = 0.095$ แม้ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะช่วยสร้างเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนสำหรับองค์กร แต่ในกรณีนี้อาจไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นให้บุคลากรมหาวิทยาลัย ยอมรับเทคโนโลยีใหม่ อาจต้องมีปัจจัยสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรมหรือการให้ทรัพยากรที่เหมาะสม

คุณลักษณะด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่พบอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.115$) โดยมีค่า $\beta = 0.164$ การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อาจช่วยสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี แต่ในบริบทนี้อาจยังไม่ชัดเจนว่าบุคลากรมหาวิทยาลัย รู้สึกว่าองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่อย่างเพียงพอ

คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ไม่พบอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.199$) และค่า β เป็นลบ (-0.155) ผลลัพธ์นี้อาจชี้ให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของผู้นำไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัย อาจเป็นไปได้ว่าความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำไม่นำไปสู่การกระตุ้นการใช้เทคโนโลยีในทางปฏิบัติ

ดังนั้นตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณลักษณะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านบริหารคน ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี อย่างน้อยหนึ่งด้าน มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพลังงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ ด้านบริหารคนเป็นทีมและความร่วมมือ และด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับความสำคัญของการสนับสนุนจากผู้นำและการเป็นต้นแบบที่ชัดเจน แม้ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์จะไม่มีอิทธิพลโดยตรง แต่ก็ยังคงเป็นปัจจัยที่สามารถสนับสนุนได้หากมีการบูรณาการอย่างเหมาะสม

5. สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานที่ 1 เกี่ยวกับความแตกต่างของการยอมรับเทคโนโลยีในกลุ่มบุคลากรที่มีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อยมักปรับตัวต่อเทคโนโลยีได้ง่ายกว่า ขณะที่บุคลากรที่มีอายุงานมากอาจต้องการเวลาและการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ นอกจากนี้ ยังพบความแตกต่างในระดับการยอมรับเทคโนโลยีระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยหรือการใช้เทคโนโลยีโดยตรง มักมีการยอมรับเทคโนโลยีสูงกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้เน้นการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จุฬาลักษณ์ อักษร et al., 2566) (กันตชาติ กุดนอก, 2565)

จากการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานที่ 2 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณลักษณะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านบริหารคนเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี อย่างน้อยหนึ่งด้าน มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า คุณลักษณะผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านการบริหารคนเป็นทีมและความร่วมมือ เป็นคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้นำที่มีความสามารถด้านนี้จะสร้างความไว้วางใจในทีม สนับสนุนการสื่อสารที่ชัดเจน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน กระตุ้นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจ ลดความกลัว การเปลี่ยนแปลง และพร้อมปรับตัวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เพชรสีฟ้า ไพรัตน์หาญ, 2565) อีกทั้งผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของผู้นำใน

การสนับสนุนบุคลากรให้เกิดการยอมรับและการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้นำที่มีคุณลักษณะเด่นในด้านการบริหารทีมและการสร้างความร่วมมือ รวมถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในการยอมรับเทคโนโลยี นอกจากนี้ การจัดฝึกอบรมและสนับสนุนบุคลากร โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีอายุงานมากหรืออยู่ในหน่วยงานที่ไม่ได้เน้นการใช้เทคโนโลยี จะช่วยเสริมสร้างความพร้อมและความมั่นใจในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธีรพจน์ แบนเนียน & สายทิพย์ ยะฟู, 2565)

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้พบองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ในการออกแบบนโยบายและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทั้งในด้านภาวะผู้นำและการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. อิทธิพลของอายุงานต่อการยอมรับเทคโนโลยี พบว่า บุคลากรที่มี อายุงานน้อย มีแนวโน้มที่จะปรับตัวและยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ
2. ความแตกต่างของการยอมรับเทคโนโลยีในหน่วยงาน
3. คุณลักษณะผู้นำด้านการบริหารทีมและส่งเสริมความร่วมมือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากร
4. ผู้นำที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยี เช่น การ Updateความรู้ การประยุกต์ใช้นวัตกรรม และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในองค์กร มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้บุคลากร เรียนรู้และยอมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการเปิดรับเทคโนโลยีช่วยให้บุคลากรมี ความพร้อมและความมั่นใจ ในการใช้งานเทคโนโลยี
6. การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัย ภาวะผู้นำยุคใหม่ ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน การสร้างนวัตกรรม และการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

6. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับการวิจัยในอนาคต เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปศึกษาและพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพและความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. ผู้นำดิจิทัลควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ โดยสื่อสาร นโยบาย และ วิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างในการปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ภายในองค์กร
2. ผู้นำควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ผ่านการจัดอบรม การให้ทรัพยากรสนับสนุน และการสร้างโอกาสให้บุคลากรทดลองใช้งานเทคโนโลยีในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปรับตัว
3. ผู้นำควรส่งเสริม การมีส่วนร่วม ของบุคลากรในทุกระดับ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับร่วมกัน นำไปสู่การปรับตัวและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล

1. สำรวจระดับการยอมรับและความพร้อมของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับทางด้านแผนงาน

1. บูรณาการการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างแผนงานที่ตอบสนองต่อทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. จัดทำคู่มือหรือโปรแกรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้งานระบบเทคโนโลยีใหม่ให้แก่บุคลากรในทุกระดับ
2. สร้างช่องทางสนับสนุนและให้คำปรึกษาด้านเทคโนโลยี เช่น การเปิดศูนย์ให้คำปรึกษาออนไลน์ หรือการจัดตั้งทีมสนับสนุนทางเทคนิค (Help Desk) ที่มีความเชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะสำหรับคณะ/วิทยาลัย

1. กระตุ้นการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนโดยการบูรณาการเทคโนโลยีในหลักสูตร เช่น การใช้ซอฟต์แวร์จำลองสถานการณ์ (Simulation) หรือการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์
2. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล เช่น การจัดสัมมนา การแข่งขันการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล หรือเวิร์กช็อปที่เชื่อมโยงเทคโนโลยีกับสาขาวิชาของแต่ละคณะ
3. สร้างระบบความร่วมมือระหว่างคณะ/วิทยาลัยกับภาคเอกชนและภาครัฐในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ เช่น โครงการวิจัยร่วม หรือการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล
4. การจัดการความรู้ (KM) ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกัน นำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในความง่ายในการใช้งานเทคโนโลยี เช่น ประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีทักษะทางดิจิทัล และการฝึกอบรมที่ได้รับ เพื่อให้เข้าใจอุปสรรคและแนวทางปรับปรุงการนำเทคโนโลยีมาใช้องค์กร
2. ควรวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้ความง่ายในการใช้งานระหว่างกลุ่มบุคลากรที่มีพื้นฐานทางเทคโนโลยีแตกต่างกัน เช่น บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีกับบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อพัฒนาแนวทางการสนับสนุนที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม

7. รายการอ้างอิง

- กันตชาติ กุดนอก. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- จุฬาลักษณ์ อักษร, วรพรรณ ธารนาถ, ชัญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์, ฐิติพร พิษณุกุล, & กันต์ฤทัย คลังพล. (2566). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. *Journal of Education Studies*, 1(1), 26-38.
- ดาวนภา หัตยานนท์. (2556). การศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ดาววรรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล.

- ธีรพจน์ แนนเนียน, & สายทิพย์ ยะฟู. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง. วารสารวิจัยวิชาการ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2, 1(1), 73-86.
- ธีรภัทร แก้วจันทน์. (2543). ความร่วมมือของเกษตรกรต่อการดำเนินงานจัดรูปที่ดินในรูปแบบประชาของจังหวัดสิงห์บุรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- นิภาภรณ์ คำเจริญ. (2559). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น.
- พัทธยา เนตรธรรานนท์. (2540). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและเจ้าอาวาสที่มีต่อความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับวัดกรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ใช้พื้นที่ของวัดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- พันธุ์อาจ ชัยรัตน์. (2547). บทนำเบื้องต้นของการจัดการนวัตกรรมการ.
- พิรญาณ์ จุ้ยเจริญ. (2558). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดองค์การ บริหารส่วนท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี].
- เพชรสีฟ้า พิรนนท์ปัญญา. (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มอุดรนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย].
- รุ่งรัมย์ บุญดาว. (2559). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการธุรกิจในยุคดิจิทัล.
- วัฒนา เอกภิมิตศิลป์. (2559). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ.
- ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์. (2561). กลยุทธ์การ พัฒนาศักยภาพธุรกิจชุมชนด้านธุรกิจสมุนไพรแปรรูปในเขตจังหวัดลพบุรี เพื่อรองรับข้อตกลงเขตการค้าเสรีอาเซียน. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 12, 191-203.
- สินาภรณ์ บุญเลิศฤทธิ์. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม].
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.
- โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2554). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human. Decision Process*, 50, 179-211.
- Anderson. (2001). Magnetic susceptibility of a two-channel Anderson model. *Journal of Magnetism and Magnetic Materials*, 226-230.
- Belch, G. E., & Belch, M. A. (2005). *Advertising and Promotion : An Integrated Marketing Communications Perspective*.
- Brill. (1987). *Teamwork :Working Together In the Human. Service*. .
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technolog. *MIS Quarterly*, 13, 319-340.
- Lank, E. (2006). *Collaborative advantage: How organizations win by working together*. New York: Palgrave Macmillan