

การพัฒนาแบบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
DEVELOPMENT OF LEADERSHIP COMPETENCY MODEL
IN THE DIGITAL AGE OF NATIONAL SPORTS UNIVERSITY ADMINISTRATORS

สมหญิง จันทุไทย¹ ประกิต หงส์แสนยาธรรม² และสุขุม มูลเมือง³

สาขาวิชาพลศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Department of Physical Education, Faculty of Science and Sports, Bangkokthonburi University

*ผู้เขียนหลัก e-mail: somyingsport75906@gmail.com

Received: September,1 2023

Revised: October,25 2023

Accepted: December,30 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาแบบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ และมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อ (1) กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ (2) ตรวจสอบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (3) เปรียบเทียบองค์ประกอบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มอาจารย์ผู้สอน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจิวาเวอร์ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) สมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 25 ตัวบ่งชี้ได้แก่ สมรรถนะด้านการสื่อสารจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะด้านแรงจูงใจจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ (2) ผลการตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 567.415 ที่องศาอิสระ(df) เท่ากับ 270 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square) เท่ากับ 2.102 CFI เท่ากับ .960 TLI เท่ากับ .955 ค่า RMR เท่ากับ .013 และค่า RMSEA เท่ากับ .055 เมื่อทำการทดสอบค่าความตรงเชิงลู่เข้า (AVE) และค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ (CR) พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่ามากกว่า .50 ทุกองค์ประกอบ และทุกตัวบ่งชี้ แสดงว่าองค์ประกอบ

มีความเหมาะสมดี และตัวบ่งชี้แต่ละตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีขององค์ประกอบ และ (3) ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มอาจารย์ผู้สอนพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ผู้สอนทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้มีค่ามากกว่า .50 แสดงว่ารูปแบบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นมาอยู่ในเกณฑ์ดีมาก เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มพบว่าทุกตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: รูปแบบสมรรถนะผู้นำ, ยุคดิจิทัล, ผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

Abstract

The main objective of this research was to develop a digital age leadership competency model of National Sports University administrators and had specific purposes: (1) to determine the components and indicators of digital age leadership competency of National Sports University administrators; (2) to examine the components and indicators of digital age leadership competency of National Sports University administrators with empirical data; and (3)) to compare the components of digital age leadership competency of National Sports University administrators between the administrators and the teaching staff. This research was a mixed methods. The sample consisted of 365 administrators and lecturers at the National Sports University. The sample size was determined by using the G*Power program. The sample was 365 people. The research tool was a 5-point estimation scale questionnaire. Statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation. and confirmatory component analysis.

The results of the research revealed that: (1) the competency of digital leadership of the National Sports University administrators consisted of 5 components and 25 indicators as follows: 5 indicators of communication competency, 5 indicators of motivation performance, 5 indicators of vision performance, 5 indicators of creativity performance and 5 indicators of teamwork performance; (2) the results of the examination of the component model and the digital age leadership competency indicators of the National Sports University administrators by confirmatory component analysis were found to be consistent with the empirical data with Chi-square values. 567.415 at degrees of freedom (df) of 270, relative Chi-square of 2.102, CFI of .960, TLI of .955, RMR of .013 and RMSEA of .055 where testing for the convergence straightness (AVE) and component reliability (CR) found that the component weights were greater than .50 for all components. and every indicator Shows that the component is a good fit. and each indicator is a good indicator of the components, and (3) the comparison of the components of the digital age leadership competency for administrators at the National Sports University. Between the management group and the teaching group, it was found that the component weight in the form of standardized scores of the management group and the teaching group for all components and

all indicators was greater than .50, indicating that the developed digital leadership competency model were very good criteria. Testing between groups, it was found that all indicators of each component in both groups were not different.

Keywords: Leadership Competency Model, Digital Age, National Sports, University Administrators

บทนำ

สมรรถนะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของบุคคลคนหนึ่งจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น สมรรถนะจึงเป็นพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ ซึ่งประกอบขึ้นจากหลาย คุณลักษณะที่สามารถวัด สังเกต ตลอดจนประเมินผลได้ รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนี้ไม่ใช่เป็นเพียงการตัดสินใจจากสิ่งที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบันเท่านั้น แต่จำเป็นต้องพิจารณาจากผลการสั่งสมสมรรถนะที่มีมาตั้งแต่อดีต องค์การใดให้ความสำคัญกับการจัดการประเด็นสมรรถนะ ก็อาจจะเป็นแนวทางหนึ่งที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำ (Competency) สมรรถนะในระดับตัวบุคคลจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคล อันประกอบด้วย คุณลักษณะและองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ความรู้ ทักษะ ความเอาใจใส่ และความขยันหมั่นเพียร ดังนั้นความสามารถในลักษณะนี้จึงไม่ใช่อาศัยความรู้เพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นความรู้ที่นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ในปัจจุบันสังคมไทยก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ทำให้กิจกรรมทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจและสังคมดำเนินไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง การเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น ส่งผลให้คุณลักษณะเยาวชนเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมายให้ประเทศไทยก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง และก้าวเข้าสู่ประเทศรายได้สูงโดยใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทย (ไกรยศ ภัทราวาท, 2559: 1) กระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งเศรษฐกิจสังคม การเมือง การศึกษา หรือการดำรงชีวิตของมนุษย์ชาติ ทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทต่อกันเอื้อประโยชน์ในวิถีชีวิตประจำวันของผู้คนรวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ รวมทั้งการจัดการศึกษา ทั้งการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่จะต้องใช้เทคโนโลยีและระบบออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้และการทำงาน มีการเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้ระบบออนไลน์มากขึ้น บุคลากรกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้การใช้เครื่องมือออนไลน์เพื่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยต่างให้ความสำคัญและตระหนักถึงศักยภาพของนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งหมดที่มีในปัจจุบัน และแนวโน้มใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (दारूरธรรมธการ, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ต้องมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทในฐานะผู้นำขององค์กร การอำนวยความสะดวก

และสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผู้นำจำเป็นต้องมีสมรรถนะความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership) โดยสมรรถนะผู้นำในยุคดิจิทัลนั้นจะต้องรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี การยอมรับเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานรู้จักพัฒนาเทคโนโลยี และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นจะต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเสียก่อน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของไทย รวมไปถึงการทำให้บุคลากรยอมรับเทคโนโลยีนวัตกรรมนั้นจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อนและมีความท้าทาย ผู้บริหารจะต้องให้การยอมรับและนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้กับตนเองก่อนที่จะเผยแพร่หรือส่งเสริมให้คนในองค์กรใช้ในการบูรณาการในสถานศึกษาต่อไป (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2561)

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติประกอบด้วย 17 วิทยาเขต เป็นสถาบันการอุดมศึกษาโดยมีปรัชญากล่าวว่า พลศึกษาและกีฬาพัฒนาคน พัฒนาชาติ วิสัยทัศน์ เป็นมหาวิทยาลัยอันดับหนึ่งด้านศาสตร์การกีฬาในภูมิภาคอาเซียน บทบาทของผู้นำจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับ “สมรรถนะของผู้นำ” (Leadership Competency) ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด “ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะสมรรถนะผู้นำในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลปรับตัวให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อพัฒนาเยาวชนให้สามารถดำรงอยู่และรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต” (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาารูปแบบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติที่พัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์หากพบว่าองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันในยุคดิจิทัล ซึ่งจะส่งผลต่อชื่อเสียงของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

2.2 วัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

2.2.1 เพื่อกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

2.2.2 เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2.3 เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มอาจารย์ผู้สอน

สมมติฐานการวิจัย

3.1 สมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติมีองค์ประกอบหลายองค์ประกอบ

3.2 องค์ประกอบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติที่กำหนดขึ้นมามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 องค์ประกอบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มอาจารย์ผู้สอนแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

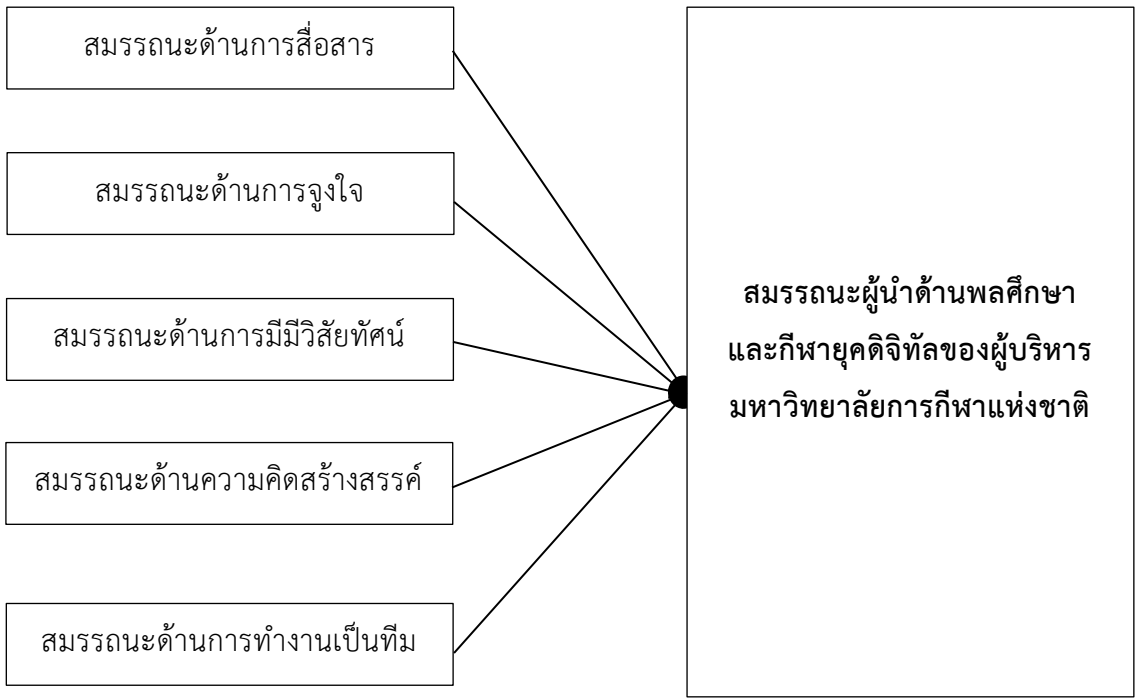
4.1 ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้นำด้านยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

4.2 เป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติได้นำไปประยุกต์ใช้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

4.3 สามารถนำองค์ความรู้ และรูปแบบสมรรถนะผู้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำในยุคดิจิทัลให้มีคุณภาพสามารถปรับตัว และพัฒนาตนเองซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลจากเอกสาร ตำรา หนังสือ วิจัย บทความวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของสมรรถนะผู้นำด้านพลศึกษาและกีฬา ยุคดิจิทัลของบริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบหลักสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ จำนวน 5 องค์ประกอบซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ 17 แห่ง ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 170 คน อาจารย์จำนวน 1,002 คน รวมทั้งสิ้น 1,172 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ทั้ง 17 แห่ง ผู้วิจัยเลือกวิธีกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม จีพาวเวอร์ 3.1.9. โดยกำหนดค่าขนาดอิทธิพลในระดับใหญ่มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.50 ที่นัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 (Faul, F. et al,2007) ค่าอำนาจการทดสอบ (Power of Test) เท่ากับ 0.90 และค่าองศาอิสระ (Degrees of Freedom: df) 270 จากเงื่อนไขที่กำหนดได้ผลการกำหนดขนาดตัวอย่างขั้นต่ำได้จำนวน 305 ตัวอย่าง ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างขึ้น 20 เปอร์เซนต์ ในการเก็บข้อมูลรวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 365 ตัวอย่าง

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 1 ฉบับ ได้แก่ สมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารการกีฬาแห่งชาติ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งระดับการศึกษา และอายุ

2. แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติจำนวน 55 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

ผู้วิจัยปรับปรุงเครื่องมือภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาฯ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ให้สอดคล้อง และเหมาะสมตามขอบเขตที่กำหนด ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ที่มีประสบการณ์ด้านพลศึกษา หรือบริหารการศึกษามาไม่น้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก พิจารณาค่าความสอดคล้องของข้อความรายข้อกับนิยามศัพท์เฉพาะของสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ แล้วหาค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ .50 ขึ้นไป (Cronbach, 1990) ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 - 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (L-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .971 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .32-.84

6.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทาง กูเกิลฟอร์มผ่านการสแกน คิวอาร์โค้ด ให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เพื่อส่งผ่านไปยังผู้บริหาร และอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ จำนวน 365 ตัวอย่างติดตามรวบรวมแบบสอบถามจากระบบได้รับแบบสอบถามกลับคืน 363 ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 99.45 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) อันดับสองด้วยโปรแกรม Amos

สรุปผลการวิจัย

7.1 ผลการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสังเคราะห์ ได้องค์ประกอบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ จำนวน 5 องค์ประกอบ และจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนัก (Factor loading) ของตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบ ได้ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 25 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยสมรรถนะด้านการสื่อสาร จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะด้านแรงจูงใจจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมจำนวน 5 ตัวบ่งชี้

7.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 เพศชาย	156	43.00
1.2 เพศหญิง	207	57.00
รวม	363	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 35 ปี	86	23.70
2.2 35 - 45 ปี	163	44.90
2.3 46 ปีขึ้นไป	114	31.40
รวม	363	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	45	12.40
3.2 ปริญญาโท	249	68.60
3.3 ปริญญาเอก	69	19.00
รวม	363	100.00
4. ตำแหน่ง		
4.1 ผู้บริหาร	60	16.50
4.2 อาจารย์	303	83.50
รวม	363	100.00

7.3 ผลการตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

7.3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และความโด่งของตัวบ่งชี้ พบว่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ของตัวบ่งชี้ มีค่าไม่เกิน 2 ค่าความโด่งไม่เกิน 10 แสดงว่าคะแนนของตัวบ่งชี้มีการแจกแจงปกติเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (SKEW) และความโด่ง (KUR) ของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	% S.V.	SKEW	KUR
A3	4.41	.639	14.48	-.692	-.213
A4	4.50	.601	13.35	-.861	.157
A5	4.42	.628	14.20	-.688	-.165

ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	% S.V.	SKEW	KUR
A6	4.47	.649	14.51	-.940	.336
A9	4.38	.629	14.36	-.566	-.268
B6	4.55	.664	14.59	-1.580	3.045
B7	4.68	.577	12.32	-2.094	5.917
B8	4.70	.582	12.38	-2.287	6.870
B9	4.60	.615	13.36	-1.726	4.176
B10	4.69	.571	12.17	-1.855	3.302
C2	4.56	.598	13.11	-1.099	.597
C4	4.52	.601	13.29	-.926	.262
C8	4.48	.641	14.28	-1.295	2.816
C9	4.51	.610	13.52	-.929	.227
C12	4.53	.605	13.55	-.966	.313
D6	4.61	.566	12.27	-1.240	1.065
D9	4.67	.568	12.16	-1.775	3.543
D10	4.59	.580	12.63	-1.520	4.057
D11	4.58	.576	12.57	-1.116	.731
D12	4.60	.592	12.86	-1.597	3.972
E1	4.59	.590	12.85	-1.517	3.810
E2	4.60	.593	12.89	-1.569	3.875
E4	4.63	.588	12.69	-1.729	4.464
E9	4.61	.573	12.42	-1.577	4.394
E10	4.56	.597	12.09	-1.424	3.405

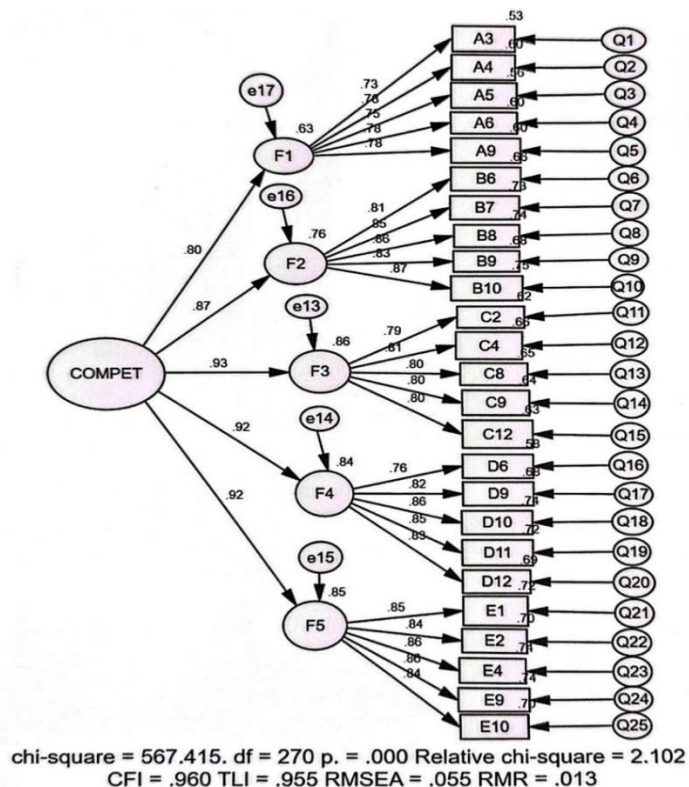
จากตารางที่ 2 พบว่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ของตัวบ่งชี้ มีค่าไม่เกิน 2 ค่าความโด่งไม่เกิน 10 แสดงว่าคะแนนของตัวบ่งชี้มีการแจกแจงปกติเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

7.3.2 ผลการวิเคราะห์แมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบ่งชี้ พบว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .34 - .79 ทุกคู่ จึงสรุปได้ว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปดังตารางที่ 3

ประจักษ์ดี และค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี (Hu & Bentler, 1999) จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบค่าความตรงเชิงลู่เข้า (Average variance extracted: AVE) และค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ(Composite reliability :CR) พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ มีค่ามากกว่า .50 ทุกองค์ประกอบ ทุกตัวบ่งชี้ และมีค่ามากกว่า .70 ขึ้นไป และจากการทดสอบความตรงเชิงลู่เข้า (Average variance extracted: AVE) ขององค์ประกอบมีความเหมาะสมดีซึ่งหมายถึงตัวบ่งชี้แต่ละตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีขององค์ประกอบแต่ละตัวมีค่าสูงกว่า .50 และค่าความเที่ยง (Composite reliability :CR) ขององค์ประกอบสูงเกินกว่า .70 (Hair et al.2010)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติทั้ง 5 องค์ประกอบ 25 ตัวบ่งชี้ เมื่อนำมาสร้างโมเดลสมมติฐาน องค์ประกอบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติพบว่ามีค่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานจากมากไปหาน้อยได้แก่ สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ สมรรถนะด้านแรงจูงใจ และสมรรถนะด้านการสื่อสาร ตามลำดับ ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 แสดงโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ในรูปคะแนนมาตรฐาน



7.4 ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติระหว่างกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ผู้สอนพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ผู้สอนทุกองค์ประกอบ และทุกตัวบ่งชี้ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 แสดงว่ารูปแบบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นมาอยู่ในเกณฑ์ดีมาก เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มพบว่า ทุกตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของโมเดลระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มอาจารย์ผู้สอน

โมเดลองค์ประกอบ	χ^2	df	$\Delta \chi^2$	Δdf	P
1. Unconstrait	997.732	540	26.844	20	.140
2. Constrait	1024.576	56			

จากตารางที่ 4 พบว่าผลการเปรียบเทียบระหว่างโมเดลทั้ง 2 กลุ่ม ในตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติจากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากสมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติมีองค์ประกอบหลายองค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักได้แก่ สมรรถนะด้านการสื่อสาร สมรรถนะด้านแรงจูงใจ สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และแต่ละองค์ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้ง 5 องค์ประกอบ และ 25 ตัวบ่งชี้ มีความสำคัญต่อสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติที่ต้องมีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Hellriegel, Jackson & Slocum (2005) ได้สรุปสมรรถนะของผู้บริหารประกอบด้วย 6 ประการได้แก่ (1) สมรรถนะในการสื่อสารเป็นความสามารถในการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ (2) สมรรถนะในการวางแผน และการบริหารจัดการ (3) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีมเป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ (4) สมรรถนะการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์เป็นความสามารถในการวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กร (5) สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์เป็นความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ และ (6) สมรรถนะในการบริหารตนเองมีความกระตือรือร้นสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (<https://digital.com> สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2566) กล่าวไว้ว่าทักษะที่ต้องมีหากคิดจะเป็นผู้นำ

ในยุคดิจิทัลประกอบด้วย 8 ทักษะได้แก่ ทักษะการสื่อสาร (Communication) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) รู้เรื่องดิจิทัล (Digital Literacy) รู้จักวางกลยุทธ์ (Strategy) เข้าใจนวัตกรรม (Innovation) กล้าได้กล้าเสีย (Risk-Tasking) รู้จักปรับตัว (Adaptability) และเห็นค่าของคนเก่ง (Talent Spotting) และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตติมา วรณศรี (2564) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มี 40 องค์ประกอบ

2. จากสมมติฐานข้อที่ 2 องค์ประกอบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติที่กำหนดขึ้นมามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 25 ตัวบ่งชี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ในแต่ละองค์ประกอบสามารถเป็นตัวแทนที่แท้จริง และส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ทั้งนี้อาจเนื่องด้วยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำ ภาวะผู้นำ และผู้นำยุคดิจิทัลจนสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พร้อมทั้งนำไปให้กลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติทั้ง 17 แห่ง ตรวจสอบยืนยันข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) พบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผน และจัดลำดับความสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพสมรรถนะผู้นำของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติเพื่อการพัฒนาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันในยุคดิจิทัล

3. จากสมมติฐานข้อที่ 3 องค์ประกอบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มอาจารย์ผู้สอนแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ระหว่างกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ผู้สอนมีค่ามากกว่า .50 อยู่ในเกณฑ์ระดับดีมากจึงไม่แตกต่างซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบทั้ง 5 และตัวบ่งชี้ทั้ง 25 ตัวบ่งชี้มีความสำคัญในยุคดิจิทัล ซึ่งทั้งผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวเองให้เท่าทัน และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลดังที่ สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2563) กล่าวว่ายุคดิจิทัลหมายถึง “ยุคอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่างๆที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพ หรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่ และทุกเวลา” สังคมยุคนี้เป็นสังคมยุคดิจิทัล และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาต้องมีการพัฒนาความรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการคิดวิเคราะห์ในโลกออนไลน์ เพื่อนำมาสู่ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจ กอปรกับผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีภารกิจ 4 ด้าน เหมือนกับมหาวิทยาลัยอื่นๆคือ ด้านการศึกษา

ด้านการวิจัย ด้านการบริหารวิชาการและสังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งต้องมีวิสัยทัศน์ และแนวทางการพัฒนาเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการอย่างมีคุณภาพให้สอดคล้องกับกระแสโลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทมากขึ้นเรียกว่ายุคดิจิทัล ผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนจะต้องรู้จักใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้หลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงทำให้ผลการวิจัยออกมาไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่คือ สมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ จำนวน 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ สมรรถนะด้านแรงจูงใจ และสมรรถนะด้านการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อค้นพบจากการพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติสามารถนำไปประยุกต์ใช้

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติสามารถนำองค์ความรู้องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบที่ผ่านการวิเคราะห์ยืนยันได้ด้วยข้อมูลทางสถิติ ไปเสริมสร้างคุณภาพสมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติได้

2. องค์ประกอบสมรรถนะด้านการการมีวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติจึงควรกำหนดทิศทางขององค์กรในยุคดิจิทัลได้อย่างชัดเจนทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกโดยเฉพาะกระบวนการคิดที่ดีหรือที่เรียกว่า Growth Mindset

3. ผลการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มอาจารย์พบว่าองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะผู้นำยุคดิจิทัลสามารถที่จะพัฒนาไปพร้อมๆกันได้

เอกสารอ้างอิง

ไกรยศ ภัทรวาท. (2559). รายงานการสัมมนาการศึกษาไทย 4.0 14 ตุลาคม 2559.สถาบันแห่งชาติ

เพื่อพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.

คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคดิจิทัล. ออนไลน์ (<https://digital.com> สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2566)

จิตติมา วรณศรี. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล.วารสาร

สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธปีที่ 6 ฉบับที่ 10 (ตุลาคม2564) 458 – 472.

ดาวรุกรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล . ขอนแก่น: ศูนย์นวัตกรรมการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี : การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21**. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16 (4): 216-224.

สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ ศิรินทิพย์ กุลจิตรตรี และ โกวิท จันทะपालะ.(2563). **แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลระดับขั้น**.Journal of Modern Learning Development ปีที่ 5 (3) ประจำเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2563

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล**.สืบค้น 2 พฤษภาคม 2565, จาก www.truelookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-t2s1-t2-t2s3-

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th. New York : Harper Collins

Hair, J. F.; Black, W. C.; Babin, B. J.; & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate Data Analysis**. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall

Hellriegel, Jackson, and Slocum. (2005). **Management: A Competency-Based Approach**, 6-26.

Hu, L-T. & Bentler, P.M., (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. **Structural equation modeling**, 6(1), 1-55.