

กลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน*
STRATEGIES FOR ENHANCING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
IN THE DIGITAL AGE OF FUJIAN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
IN FUJIAN PROVINCE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

จาง เหวินเกิง, บูรณจิตร แก้วศรีมล, นีรันตร์ สุธีนันท์, พัชรา เดชโฮม, จิตตวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*

Gang Reangerng, Buranajit Kawrsmol, Niran Suteeniran, Pachara Dechome, Jittawisut Wimuttipanya

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut.wi@bsru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัล 2) เพื่อประเมินคุณลักษณะกลยุทธ์ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 3) เพื่อศึกษากลยุทธ์ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการที่จะสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการที่จะกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการที่จะคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำกรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการสุ่มแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น 226 คน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการที่จะกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านการที่จะคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศจะต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์รอบรู้การเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมโลกแห่งอนาคตมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่ครอบคลุมตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การเสริมสร้าง, ภาวะผู้นำ, การเปลี่ยนแปลง, ยุคดิจิทัล

Abstract

The purpose of this research is 1) To study the transformational leadership in the digital age of Fujian University of Technology in Fujian Province, People's Republic of China 2) To assess the strategic characteristics of transformative leadership in the digital age of universities of technology, Fujian in Fujian Province, People's Republic of China 3) To study the strategy of fostering

* Received December 4, 2023; Revised December 23, 2023; Accepted December 24, 2023



transformational leadership in the digital era of Fujian University of Technology in Fujian Province, People's Republic of China in 4 aspects, consisting of 1) the aspect of having an ideological influence 2) aspects to inspire 3) Aspects to stimulate intellectual 4) The aspect that will take into account the individuality of the research population is Fujian University of Technology in Fujian Province, People's Republic of China. The samples used in this study were administrators and lecturers at Fujian University of Technology in Fujian Province, People's Republic of China By random sampling, there were 226 people in total. The results showed that Strategies for Enhancing Transformational Leadership in the Digital Age of Fujian University of Technology in Fujian Province People's Republic of China, overall, all 4 aspects were at a high level when considering each aspect. had the highest mean, followed by the aspect of ideological influence. As for the aspect that takes into account the individual has the lowest average. The management of an excellent organization requires visionary leaders. Aware of changes in the context of the future global society, there is a systematic and quality action plan that covers indicators.

Keywords: Strategies, Empowering, Leadership, Transformational, Digital Era

บทนำ

โลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นยุคที่มีการเจริญเติบโตการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และวัฒนธรรม เป็นผลให้วัฒนธรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีผลกระทบ อย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงทุกภาคส่วน มีความเท่าเทียมทางเพศมากยิ่งขึ้นทั่วโลก (หวาง ชาว และหลิว หยง, 2019) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเห็นได้จากผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ และภารกิจของทีมและองค์กร (Bennis, W., 1984) พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การทำให้เป็นจริง ในตัวเอง และความเป็นอยู่ที่ดีทั้งของตนเองและของผู้อื่น รวมทั้งขององค์กรและสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประกอบด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Bovee, C. L. et al, 1993) และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จะเห็นได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำหรับสังคมไทยที่ต้องได้รับการพัฒนาให้พ้นจากภาวะวิกฤตให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และช่วยพัฒนาสังคมได้ อีกทั้งมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน (Bass, B.M., & B.J. Avolio, 1994) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมุติฐานของสมาชิก ในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร (Burns, J. M., 1978) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่ เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร (Muchinsky, P.M., 1997)

การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลนั้นมีสภาพเปลี่ยนแปลงไปจากการเรียนรู้ในยุคที่ผ่านมาอย่างสิ้นเชิง เนื่องจากมีเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวก ผู้เรียนจึงสามารถรับข้อมูลข่าวสารได้ครั้งละเป็นจำนวนมาก จากหลากหลายช่องทาง การเรียนรู้ถูกเปิดกว้าง ไม่จำกัดกรอบ อีกต่อไปผู้เรียนสามารถเรียนได้อย่างอิสระตามความต้องการของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นที่ไหน หรือเมื่อไหร่ก็ตามการเรียนรู้จึงเกิดขึ้นได้อย่างก้าวกระโดด

บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 หรือครูในยุคดิจิทัลว่า ต้องทำหน้าที่เป็นครูฝึก หรือ “คุณอำนวย” การเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติในการแก้ปัญหาจากสถานการณ์ต่าง ๆ ครูต้องรู้จักการทำงานเป็นทีม (Chell, J., 2001) เรียนรู้ร่วมกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน สร้างเครือข่ายกลุ่มสังคมแห่งการเรียนรู้ หรือที่เรียกว่า Professional Learning Community (PLC) และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ได้แก่ ทักษะทางปัญหา ทักษะทางสังคม และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (ทีศนา แคมมณี, 2557) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษาดังกล่าวทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาบริษัท วิศวกรรมก่อสร้าง ห้างสรรพสินค้า ในมณฑลผู้เจียน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน (Covey, Stephen R., 2004)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจียน ในมณฑลผู้เจียน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เพื่อประเมินคุณลักษณะกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจียน ในมณฑลผู้เจียน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
3. เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจียน ในมณฑลผู้เจียน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจียน ในมณฑลผู้เจียน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจียน ในมณฑลผู้เจียน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการสุ่มแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น 226 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

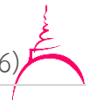
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ อธิการบดีหรือรองอธิการบดี ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจียน ในมณฑลผู้เจียน รวมทั้งสิ้น 23 คน

กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ

กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัย และผู้ที่มีบทบาทหลักของกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จำนวน 23 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจียน ในมณฑลผู้เจียน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ยึดกรอบแนวคิดการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัลของ (Bass, B.M., & B.J. Avolio, 1994) พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการที่จะสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการที่จะกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการที่จะคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แบ่งออกเป็น 4 ตอน



ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ็ญ ในมณฑลผู้เจ็ญ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 12 ข้อ ด้านการที่จะสร้างแรงบันดาลใจ 11 ข้อ ด้านการที่จะกระตุ้นทางปัญญา 10 ข้อ ด้านการที่จะคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 11 ข้อ รวม 44 ข้อ ลักษณะ ของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามการประเมินคุณลักษณะกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ็ญ ในมณฑลผู้เจ็ญ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ็ญ ในมณฑลผู้เจ็ญ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ็ญ ในมณฑลผู้เจ็ญ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ็ญ ในมณฑลผู้เจ็ญ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

3. สร้างแบบสอบถามของ (Bass, B.M., & B.J. Avolio, 1994) พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการที่จะสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการที่จะกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการที่จะคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ็ญ ในมณฑลผู้เจ็ญ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.915

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ็ญ ในมณฑลผู้เจ็ญ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 23 คน โดยกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ็ญ ในมณฑลผู้เจ็ญ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักของกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ็ญ ในมณฑลผู้เจ็ญ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ็ญ ในมณฑลผู้เจ็ญ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 226 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 226 ฉบับ เก็บคืนได้ จำนวน 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล กับผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยได้จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลจาก จำนวน 226 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

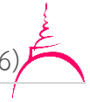
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา นำเสนอในรูปของจำนวน และร้อยละ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 242 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 64.16 และเป็นเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 35.84 ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 62.39 และปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 37.61

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการที่จะกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ ด้านของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนด้านการศึกษาที่จะคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.73$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การประเมินคุณลักษณะกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า ผลการประเมินคุณลักษณะกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคได้ ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนผู้บริหารสามารถรับฟังปัญหา ทั้งเรื่องปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว โดยติดตามช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.84$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

โดยกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในวิทยาลัย และผู้ที่มีบทบาทหลักในกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จำนวน 23 คน โดยใช้วิธีจัดสัมมนาโดยมีผล ดังนี้ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน สามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรเห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคได้ ผู้บริหารทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องพื้นฐานความเป็นจริง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี และคิดแง่บวกอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเสียสละ และทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นความพยายามของบุคลากรให้หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาาร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน



อภิปรายผล

การวิจัยกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการที่จะกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมา คือ ด้านของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านการที่จะคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน ส่งเสริมให้บุคลากร รู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกันสามารถกระตุ้นความพยายามของ บุคลากร ให้หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องพื้นฐานความเป็นจริง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเสียสละ และทุ่มเท ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจกับบุคลากรในทุกปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถกระตุ้น ให้บุคลากรตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง เพื่อให้บุคลากรตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สอดคล้อง กับแนวคิดของ (Stogdill, R. M., 1974) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความริเริ่มและธำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความ คาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มบุคคล ที่มีบทบาทสำคัญที่จะต้องมีการเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม

ผลการประเมินคุณลักษณะกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถวางแผนการแก้ไขปัญหา ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคได้ ส่วนผู้บริหารสามารถรับฟังปัญหา ทั้งเรื่องปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว โดยติดตามช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา อย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน สามารถ วางแผนการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรเห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน สามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคได้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเสียสละและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี และคิดแง่บวกอยู่เสมอ สามารถกระตุ้นความ พยายามของบุคลากรให้หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ (Koontz, H., & Wehrich, H., 1988) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขา เหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุด อย่างสมัครใจและอย่างกระตือรือร้น เพื่อให้ได้ผลที่ต้องการ บรรลุเป้าหมาย ของกลุ่มในเชิงอุดมคติแล้วการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยความเต็มใจเพียงอย่างเดียว ยังไม่เพียงพอ แต่ควรพัฒนาให้ผู้ตามมีความเต็มใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความเชื่อมั่น

กลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยใช้วิธีจัดสัมมนาโดยมีผล ดังนี้ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจี้ยน ในมณฑลผู้เจี้ยน สามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรเห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคได้ ผู้บริหารทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องพื้นฐานความเป็นจริง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็น สิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี และคิดแง่บวก อยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเสียสละ และทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหาร สามารถกระตุ้นความพยายามของบุคลากรให้หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ บุคลากรมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้มี ประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ (Anderson, R. E., & Dexter, S. L., 2005) ผู้นำในยุคดิจิทัล เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะผู้นำและโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ข้อค้นพบที่มี

ความสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง คือ แม้โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีจะมีความสำคัญต่อประสิทธิผลการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน แต่คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารยังมีความจำเป็นมากกว่าจึงบ่งชี้อย่างชัดเจนถึงคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีในสถานศึกษามากกว่าการลงทุนทางโครงสร้างพื้นฐาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ้ยน ในมณฑลผู้เจ้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนประกอบด้วย 1) ด้านของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ้ยน ควรจะส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติ อุดมการณ์ที่สร้างความสามัคคีกันเพื่อการพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน 2) ด้านการที่จะสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ้ยน ควรจะสนับสนุนให้บุคลากรมีการค้นหา และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยตนเองเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความสุข 3) ด้านการที่จะกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ้ยน ควรจะส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะในแบบที่ตนเองไม่ถนัด เพื่อเกิดการกระตุ้นในการค้นหาทักษะความรู้ใหม่ ๆ 4) ด้านการที่จะคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ผู้เจ้ยน ควรจะส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักใคร่สามัคคีกันเห็นใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล และเข้าใจในความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล 5) ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ้ยน ในมณฑลผู้เจ้ยน ควรจะมีการศึกษารูปแบบกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ้ยน ในมณฑลผู้เจ้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ที่มีการกำหนดขนาดขององค์การที่แน่นอน ที่จะต้องกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในอนาคต และต้องมีการกำหนดมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่จะนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ทั้งภายนอก และภายในโดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์การในการนำ กระบวนการเข้าไปส่งเสริมกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างเป็นรูปธรรม 6) ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ้ยน ในมณฑลผู้เจ้ยน ควรมีการวิจัยการศึกษากลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีผู้เจ้ยน ในมณฑลผู้เจ้ยน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน อย่างต่อเนื่องในองค์การรูปแบบอื่น ๆ เช่น ในหน่วยงานอื่น ๆ และพัฒนาทุกสถานศึกษาให้นำการจัดการความเป็นผู้นำกลยุทธ์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และต้องการนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และความยั่งยืนได้

เอกสารอ้างอิง

- ทิตินา แคมมณี. (2557). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- หวาง ชาว และหลิว หยิง. (2019). การจัดการสมัยใหม่. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยหมินของจีน.
- Anderson, R. E., & Dexter, S. L. (2005). School technology leadership: Incidence and impact. New York: McGraw-Hill.
- Bass, B.M., & B.J. Avolio. (1994). Transformational Leadership Development. Pola Alto. California: Consulting Psychologists Press.
- Bennis, W. (1984). Leadership. New York: Harper and Row.
- Bovee, C. L. et al. (1993). Management. New York: McGraw-Hill.
- Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper and Row.



- Chell, J. (2001). *Introducing Principal to the Role of Instructional Leadership: A Summary of Master's Project*. New York: McGraw - Hill.
- Covey, Stephen R. (2004). *The 7th Habit: From Effectiveness to Greatness*. New York: Simon & Schuster.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1988). *Management*. (9th ed). New York: McGraw-Hill.
- Muchinsky, P.M. (1997). *Psychology Applied to Work An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. (5 th ed). California: Brooks/Cole.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership*. New York: Free Press.