

แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี ประเทศจีน

Guidelines for Enhancing Continuing Education Leadership in the
Digital Age for University Administrators in Guangxi Province, China

วัง ชิง¹

นิรันดร์ สุธีนิรันดร์²

พัชรา เดชโฮม³

กุลสิรินทร์ อภิรัตน์วรเดช⁴

Wang Qing¹

Nlran Suteeniran²

Pachara Dejhome³

Kulsirin Aphiratvoradej⁴

Received: February 20, 2026 Revised: May 30, 2026 Accepted: May 30, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลในมหาวิทยาลัยในกว่างซี 2) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลในมหาวิทยาลัยในกว่างซี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มประชากรเป็นผู้บริหาร 226 คน จาก 10 มหาวิทยาลัยในกว่างซี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .95 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าสถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลในมหาวิทยาลัยในกว่างซีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.86$) โดยระดับสูงสุดคือการสร้างวิสัยทัศน์ และรูปแบบการปรับปรุงความเป็นผู้นำของผู้จัดการสินทรัพย์ของรัฐใน 6 ด้าน ซึ่งมี 41 มาตรการ ได้แก่ มาตรการสนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ 7 มาตรการ มาตรการเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นแบบอย่าง 7 มาตรการ มาตรการส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายของทีม 8 มาตรการ มาตรการเสริมสร้างการสนับสนุนรายบุคคล 6 มาตรการ มาตรการเสริมสร้างการกระตุ้นทางปัญญา 6 มาตรการ มาตรการเพื่อเพิ่มความคาดหวังด้าน

¹²³ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

⁴ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

¹²³ Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

⁴ Faculty of Humanities and Social Sciences, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

² Corresponding author Email: xconiran@yahoo.com

ประสิทธิภาพสูง ความสามารถในการปรับตัว และผลการประเมินความเป็นไปได้ของแบบจำลองอยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งสะท้อนการบริหารจัดการขององค์กรที่เป็นเลิศด้านการวางแผนกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม สร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในมิติของมุมมองแห่งอนาคตสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกที่องค์กรจะต้องขับเคลื่อนการเรียนรู้ของบุคลากรแบบบูรณาการบนฐานคุณภาพและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ยั่งยืนด้วยการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษา, ผู้บริหารมหาวิทยาลัย, มณฑลกว่างซี

Abstract

The purpose of this research was to 1) Study the current situation of educational leadership of continuing education administrators in the digital age in universities in Guangxi, and 2) Propose a model for developing educational leadership of continuing education administrators in the digital age in universities in Guangxi. This is mixed-methods research. The population consisted of 226 administrators from 10 universities in Guangxi. The research instrument was a questionnaire with a content validity index of 1.00 and a reliability coefficient of 0.95. Data analysis employed the use of mean and standard deviation. The results showed that the overall current situation of educational leadership among continuing education administrators in universities in Guangxi during the digital age was at a moderate level ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.86$). The highest level was in vision building, with a model for improving leadership among state asset managers in six areas, comprising 41 measures. These included: 7 measures supporting vision building, 7 measures enhancing exemplary behavior, 8 measures promoting team goal setting, 6 measures enhancing individual support, 6 measures enhancing intellectual stimulation, and measures to increase high performance expectations and adaptability. The feasibility assessment of the model was at the highest level, reflecting the organization's excellent management in innovative strategic planning and the involvement of all sectors in a future-oriented perspective. This aligns with the needs of society and global changes, requiring the organization to drive integrated employee learning based on quality and sustainable success indicators through continuous lifelong learning and self-development.

Keywords: guidelines for enhancing educational leadership, university administrators, Guangxi Province

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นหัวใจของการบริหารมหาวิทยาลัย เป็นพลังขับเคลื่อนที่เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ นโยบาย บุคลากร และทรัพยากรเข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพ ความยั่งยืน และคุณค่า ต่อสังคมในระยะยาว โดยมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กร ภาวะผู้นำช่วยให้มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทสังคม เศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษา ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีเอกภาพ ยุทธศาสตร์คุณภาพการจัดการศึกษา ผู้นำที่เข้มแข็งสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย สร้างการมีส่วนร่วม และพลังร่วมของบุคลากรภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหาร ผู้นำที่มีทักษะการบริหารสมัยใหม่สามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตัดสินใจได้รวดเร็วและแม่นยำ รองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในระบบอุดมศึกษา ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีคุณธรรม ภาวะผู้นำเป็นตัวกำหนดค่านิยม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการริเริ่มนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยี และการปรับตัวเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถตอบสนองต่อความท้าทายในยุคดิจิทัล และเสริมบทบาทมหาวิทยาลัยต่อสังคมและการพัฒนาประเทศ ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ช่วยเชื่อมโยงมหาวิทยาลัยกับชุมชน อุตสาหกรรม และนโยบายรัฐ ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ (Lu, 2024)

ผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี ประเทศจีน จากผลการศึกษา ปัญหาหลายด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ยังจำกัด ผู้บริหารบางส่วนยังมุ่งเน้นการปฏิบัติตามนโยบาย จากส่วนกลางมากกว่าการกำหนดทิศทางเชิงรุก ทำให้การพัฒนามหาวิทยาลัยขาดความโดดเด่นและไม่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของกว่างซี การบริหารแบบรวมศูนย์และลำดับชั้นสูง โครงสร้างการบริหารที่เน้นอำนาจจากบนลงล่าง จำกัดการมีส่วนร่วมของคณาจารย์และบุคลากร ส่งผลให้การตัดสินใจขาดความยืดหยุ่นและนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงวิชาการไม่เข้มแข็ง ผู้บริหารบางรายมีภาระงานด้านบริหารสูง จนขาดบทบาทในการขับเคลื่อนคุณภาพการสอนและการวิจัย ทำให้ศักยภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัยพัฒนาได้ช้า ข้อจำกัดด้านสมรรถนะการบริหารสมัยใหม่ ยังขาดทักษะด้านการบริหารบนฐานข้อมูล การจัดการเชิงดิจิทัล และการบริหารเชิงนวัตกรรม (Shamir, 1993) ซึ่งจำเป็นต่อการแข่งขันในระบบอุดมศึกษายุคใหม่ ระบบพัฒนาผู้นำและการสืบทอดตำแหน่งไม่ชัดเจน การคัดเลือกและพัฒนาผู้บริหารยังเน้นอาวุโสหรือประสบการณ์เดิม มากกว่าสมรรถนะผู้นำ ส่งผลให้ขาดผู้นำรุ่นใหม่ที่มีพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมและแรงจูงใจของบุคลากรต่ำ การสื่อสารภายในไม่ทั่วถึง และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายจำกัด ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความผูกพันของคณาจารย์และบุคลากร และการเชื่อมโยงกับชุมชนและภูมิภาคยังไม่เด่นชัด ซึ่งบทบาทผู้นำเชิงสังคมยังจำกัด ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถใช้ศักยภาพของตนในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของมณฑลกว่างซีได้เต็มที่

กล่าวโดยสรุป ปัญหาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี สะท้อนความท้าทายทั้งด้านโครงสร้าง ระบบ และสมรรถนะผู้นำ จำเป็นต้องปรับสู่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีส่วนร่วม และขับเคลื่อนนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาและการพัฒนาภูมิภาคอย่างยั่งยืนซึ่งองค์ประกอบสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาต่อเนื่องในบทความ Summary of Continuing Education in the UK ซึ่งประกอบด้วย (1) การสร้างอัตลักษณ์แนวคิดที่กว้างขวางของการศึกษาต่อเนื่อง (2) การใช้มาตรการทางกฎหมาย เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาต่อเนื่อง (3) แม้จะมีการขยายการรับนักศึกษาในมหาวิทยาลัย แต่ก็ยังต้องรักษาสถานะและพื้นที่พัฒนาของการศึกษาต่อเนื่อง (4) การเสริมสร้างความเชื่อมโยงและการพัฒนาร่วมกันระหว่างการศึกษาตลอดชีวิตกับระบบการศึกษาอื่น ๆ (Felix, 2019)

สำหรับมณฑลกว่างซีเป็นพื้นที่ในภาคกลางและตะวันตกของจีน จัดการศึกษาต่อเนื่องในระดับมหาวิทยาลัย ยังพัฒนาได้ช้ากว่าภูมิภาคอื่น ๆ ปัจจุบันยังไม่มีระบบการจัดการเรียนการสอนที่เป็นแบบแผนเหมือนกับพื้นที่พัฒนาแล้ว แม้จะมีส่วนสำคัญในการผลิตบุคลากรเพื่อสนับสนุนเศรษฐกิจและการขยายการศึกษาระดับอุดมศึกษาในกว่างซี แต่ก็ยังมีช่องว่างระหว่างภูมิภาคชายฝั่งตะวันออกที่พัฒนาแล้วจากข้อมูลสาธารณะในปี 2020 อัตราการลงทะเบียนในระดับอุดมศึกษาของกว่างซีอยู่ที่ 47.9% ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ทั้งนี้แม้จะมีความก้าวหน้าในการปฏิรูปและพัฒนาการศึกษาต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยของกว่างซี แต่ก็ยังมีปัญหาหลายประการที่ต้องแก้ไข เช่น การขาดแนวทางที่ชัดเจนในการบริหาร ขาดมาตรฐานการบริหารจัดการ ระบบการศึกษาที่ไม่เป็นระเบียบ คุณภาพการศึกษาที่ไม่สม่ำเสมอ และการขาดการเชื่อมโยงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ภาวะผู้นำองค์กรที่ขาดวิสัยทัศน์ สมรรถนะการบริหารจัดการองค์กร ปัญหาเหล่านี้ขัดแย้งกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาต่อเนื่องอย่างยั่งยืน ซึ่ง Mohsin, (2021) กล่าวว่า แนวทางพัฒนาวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามณฑลกว่างซีและนโยบายการอุดมศึกษาแห่งชาติ เน้นการยกระดับคุณภาพ การวิจัย และการผลิตบัณฑิตที่ตอบโจทย์พื้นที่และภูมิภาคอาเซียน เสริมสร้างสมรรถนะการบริหารบนฐานข้อมูลและนวัตกรรม ส่งเสริมการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (evidence-based management) เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมการจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความคล่องตัวในการตัดสินใจ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการและการวิจัยผู้บริหารต้องสนับสนุนระบบพัฒนาอาจารย์ การวิจัยคุณภาพสูง การสร้างเครือข่ายวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เพื่อยกระดับศักยภาพการแข่งขันของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล เปิดพื้นที่ให้คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส รับผิดชอบ และตรวจสอบได้ พัฒนาผู้นำรุ่นใหม่และการสืบทอดตำแหน่ง จัดระบบพี่เลี้ยง การฝึกอบรม และการคัดเลือกผู้บริหารบนฐานสมรรถนะ เพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความต่อเนื่องและยั่งยืน เชื่อมโยงมหาวิทยาลัยกับชุมชนและการพัฒนาภูมิภาค เสริมบทบาทผู้นำเชิงสังคม โดยบูรณาการภารกิจมหาวิทยาลัยกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของมณฑลกว่างซี ซึ่งการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี ควรมุ่งพัฒนาทั้งมิติวิสัยทัศน์ กลยุทธ์

วิชาการ การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศและการพัฒนาที่ยั่งยืนของภูมิภาค (Mohsin, 2021) โดยสะท้อนภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารมีความสำคัญมากในการพัฒนาระบบการศึกษา แต่ในปัจจุบันมีปัญหาหลายด้านที่ส่งผลต่อการดำเนินการในระบบการศึกษา ซึ่งรวมถึงการขาดวิสัยทัศน์และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารหลายคนอาจขาดการตั้งเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาการศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานไม่มีทิศทางที่ชัดเจน การขาดทักษะในการจัดการทรัพยากร ผู้บริหารบางคนอาจขาดความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณและบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาขาดประสิทธิภาพการขาดการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากร ผู้บริหารบางคนไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถและการสร้างแรงจูงใจให้กับครู ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (Adams, 2017) การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาและปรับปรุงระบบการศึกษามักถูกขัดขวางจากการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

สอดคล้องกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งมีทฤษฎีหลายทฤษฎีที่สามารถใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีการนำโดยวิสัยทัศน์ (Transformational Leadership) ทฤษฎีนี้เน้นการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ติดตาม โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในลักษณะนี้จะสามารถนำทีมไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นได้ ทฤษฎีการนำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) ผู้บริหารจะต้องปรับวิธีการบริหารตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีการนำแบบบริการ (Servant Leadership) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบบริการจะมุ่งเน้นการช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีการนำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยจะส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในการตัดสินใจ ส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีแนวทางแก้ปัญหาภาวะผู้นำทางการศึกษา คือการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาสามารถทำได้หลายวิธี ประกอบด้วย 1) การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะในการจัดการทั้งทรัพยากรมนุษย์และงบประมาณ รวมถึงการวางแผนการศึกษาและการติดตามผล 2) การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมและการพัฒนาผู้นำที่ดีสามารถช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจการนำและการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดีและสามารถพัฒนาผลการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น 4) การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร และ 5) การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่นในการรับฟังความคิดเห็นและพร้อมที่จะนำการเปลี่ยนแปลงมาปรับใช้ในการบริหารการศึกษา (William, 2018)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี ประเทศจีน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

การพัฒนาภาวะผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะในด้านการบริหารจัดการ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร ทฤษฎีต่างๆ เช่น การนำโดยวิสัยทัศน์ การนำตามสถานการณ์ และการนำแบบบริการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้นำทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การปรับตัวและการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายในองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษาที่มีคุณภาพในสังคมปัจจุบัน (Sujinda, 2019)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลในมหาวิทยาลัยในวงกว้าง
2. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลในมหาวิทยาลัยในวงกว้าง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้นำทางการศึกษายุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยวงกว้าง มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยวงกว้างทั้งสิ้น 226 คน ซึ่งเป็นอาสาสมัครในการเข้าร่วมโครงการวิจัย โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง โดยมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ที่ปรึกษาอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการคณะ/สำนักงาน รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าหน่วยงานที่เทียบเท่าคณะ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับวัตถุประสงค์ที่หนึ่ง ซึ่งเป็นการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยในวงกว้าง คือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามได้รับการออกแบบโดยอิงตามภาวะผู้นำทางการศึกษาใน 6 ด้าน โดยมีความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบ ได้แก่

1. อิทธิพลในอุดมคติ (Idealized influence) ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .92
2. แรงบันดาลใจและแรงจูงใจ (Inspirational motivation) ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .84
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .86
4. การพิจารณาเป็นรายบุคคล (Individual consideration) ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89
5. การสร้างทีม (Team construction) ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .91
6. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change administration) ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .88

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งทางวิชาชีพ ระดับการศึกษา และจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสำรวจเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร การศึกษาต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี โดยใช้เกณฑ์การตีความข้อมูลตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตีความข้อมูลจากค่าเฉลี่ย อ้างอิงตาม (Likert, 1993) กำหนดช่วงคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร การศึกษาต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี

2. จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร การศึกษาต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี จากนั้นผู้วิจัยส่งโครงร่างแบบสอบถามให้ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ตรวจสอบและแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะ

3. ตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (Index of Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00

4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5. แจกจ่ายแบบสอบถามให้กับผู้บริหาร 30 คนในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซีเพื่อทดลองใช้ และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ .95

6. นำแบบสอบถามไปใช้กับผู้บริหาร 226 คนในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารจำนวน 226 คน ในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหาร จำนวน 226 คน รวมทั้งหมด 226 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์การเข้าถึงระดับบุคคลในมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 3 เสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบประเมินรูปแบบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี
2. จัดทำแบบประเมินรูปแบบ เกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี จากนั้นผู้วิจัยส่งโครงร่างแบบประเมินรูปแบบให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะ
3. ตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (Index of Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 3 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารวิชาการ จำนวน 2 คน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00
4. ปรับปรุงแบบประเมินรูปแบบ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้นำทางการศึกษายุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยกวังสี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลในมหาวิทยาลัยในมณฑลกวังซี ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลในมหาวิทยาลัยในมณฑลกวังซี (N=226)

ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลในมหาวิทยาลัยในกวังซี	μ	σ	แปลผล
ด้านอิทธิพลที่มีอุดมคติ	3.40	0.86	ปานกลาง
ด้านแรงบันดาลใจ	3.43	0.85	ปานกลาง
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	3.42	0.86	ปานกลาง
ด้านการพิจารณาเฉพาะบุคคล	3.44	0.85	ปานกลาง
ด้านการสร้างทีม	3.42	0.86	ปานกลาง
ด้านความคาดหวังผลการทำงานที่สูง	3.39	0.88	ปานกลาง
รวม	3.48	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่าภาพรวมของสถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาในด้านต่างๆ ของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.86$) ผลการวิจัยในแต่ละด้านมีระดับตั้งแต่สูงสุดไปจนถึงต่ำสุดดังนี้: ด้านที่มีระดับสูงสุดคือการพิจารณาเฉพาะบุคคล $\mu = 3.44$, $\sigma = 0.85$ ตามมาด้วยแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.85$) และการคาดหวังผลการทำงานที่สูง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.88$) อยู่ในระดับต่ำสุด

ตอนที่ 2 ผลการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลในมหาวิทยาลัยในกวังซี ปรากฏผลดังนี้

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลในมหาวิทยาลัยในมณฑลกวังซี ประกอบด้วย 6 ด้าน 49 มาตรการ ในการเสริมสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลในมหาวิทยาลัยในมณฑลกวังซี โดยมีมาตรการ 9 ข้อสำหรับการเพิ่มภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลแบบอุดมคติ, 8 ข้อสำหรับการพัฒนาแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ, 8 ข้อสำหรับการพัฒนาการกระตุ้นทางปัญญา, 8 ข้อสำหรับการเสริมสร้างการพิจารณาเฉพาะบุคคล, 8 ข้อสำหรับการเสริมสร้างการกระตุ้นทางปัญญา, และ 9 ข้อสำหรับการส่งเสริมความ

คาดหวังในประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยพบว่า มีหลายปัจจัยที่มีผลกระทบต่อภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องมีการสร้างกลยุทธ์และสร้างแรงจูงใจที่มีต่อสมาชิกในองค์กรและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ โดยในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาต้องเนื่องในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำในบริบทนี้ต้องอาศัยรูปแบบที่ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านการจัดการข้อมูล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างความร่วมมือในระบบการศึกษาแบบเปิดกว้าง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัล (Digital Literacy) เพื่อใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กร รวมถึงการประยุกต์ใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อการวางแผนและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำยังควรมุ่งเน้นการสร้างผู้นำที่สามารถปรับตัวได้ดี (Adaptive Leadership) เนื่องจากการศึกษาต่อเนื่องมีลักษณะเฉพาะที่ต้องตอบสนองต่อผู้เรียนที่มีความหลากหลาย ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะในการมองอนาคต การคาดการณ์แนวโน้ม และการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ๆ พร้อมทั้งต้องมีทักษะในการสื่อสารในโลกดิจิทัล และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงร่วมกัน โดยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลจึงควรประกอบด้วยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรส่งเสริมความคิดเชิงนวัตกรรม การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการการศึกษาต่อเนื่องให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมดิจิทัล และภาวะผู้นำที่เหมาะสมในยุคดิจิทัลไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะด้านเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการตัดสินใจที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนารูปแบบผู้นำเช่นนี้จะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถปรับตัวได้อย่างยั่งยืน และตอบสนองต่อภารกิจการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้นำทางการศึกษายุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยกวาสี โดยผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) สถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลในมหาวิทยาลัยในมณฑลกวาสีสถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในหกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีระดับสูงสุดคือ การพิจารณาเฉพาะบุคคล ตามมาด้วยแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ และความคาดหวังในประสิทธิภาพสูงสุดอยู่ในระดับต่ำที่สุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยในกวาสีทำได้ดีในด้านการพิจารณาเฉพาะบุคคลและแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ ตามมาด้วยการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างทีม ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลแบบอุดมคติ และความคาดหวังในประสิทธิภาพสูงสุดที่ยังคงต้องปรับปรุง สอดคล้องกับ Lanzhou กล่าวว่า ในยุคดิจิทัลส่งผลให้รูปแบบการจัดการศึกษาเปลี่ยนจากการถ่ายทอดความรู้แบบเดิมไปสู่การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลเป็นฐาน ผู้นำทางการศึกษาจึงต้องเผชิญกับความท้าทายด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ความคาดหวังของผู้เรียน และการแข่งขันเชิงคุณภาพทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ และด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรเข้าใจและเห็นคุณค่า ผู้นำที่รับฟัง ให้การยอมรับ และให้กำลังใจอย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจ และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจภายใน พร้อมพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างทีมงาน ผู้นำเป็นศูนย์กลางในการหลอมรวมบุคลากรที่มีความแตกต่างให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีเอกภาพ ผู้นำที่ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง การมีส่วนร่วม และความไว้วางใจ จะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในทีม ทำให้เกิดความร่วมมือ การแบ่งปันความรู้ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน นำไปสู่การเป็นทีมงานที่เข้มแข็งและมีสมรรถนะสูง (Lanzhou, 2023) ผลการวิเคราะห์หาคำตอบของภาวะผู้นำทางการศึกษา แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการการศึกษาต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยในทางสียงค์ต้องการมาตรการบางประการในการส่งเสริมการพัฒนาเพิ่มเติม (Malek, 2022) ในการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้มาตรการสี่ประการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์สำหรับการพัฒนาในอนาคต การพัฒนากลยุทธ์ การเสริมสร้างการสร้างทีม และการตระหนักถึงเป้าหมายร่วมกัน ในการศึกษาที่เกี่ยวข้องของ และเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรโรงเรียน ส่งเสริมการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จากนั้นก็มีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างองค์กรของโรงเรียนในกระบวนการและผลลัพธ์ มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษาผ่านสี่มิติ ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วมกัน เป้าหมาย การสร้างทีม แรงจูงใจ และความคาดหวังในประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับบทความนี้ในแง่ของมาตรการเสริมสร้างตัวแปรในการวิจัย (Mjaku, 2020)

2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี ประกอบด้วย การเสริมสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี การเพิ่มภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลแบบอุดมคติ การพัฒนาแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาการกระตุ้นทางปัญญา การเสริมสร้างการพิจารณาเฉพาะบุคคล การเสริมสร้างการกระตุ้นทางปัญญา และการส่งเสริมความคาดหวังในประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีหลายปัจจัยที่มีผลกระทบต่อภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องมีการสร้างกลยุทธ์และสร้างแรงจูงใจที่มีต่อสมาชิกในองค์กรและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับ Shamir กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการศึกษาต่อเนื่องเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตลอดช่วงชีวิต และยุคดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และความคาดหวังของผู้เรียนอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องจึงต้องปรับบทบาทจากผู้จัดการเชิงระบบแบบเดิมไปสู่ผู้นำเชิงนวัตกรรมและผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำการศึกษาต่อเนื่องในยุคดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและความต้องการของสังคม มีความ

เข้าใจลักษณะผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่น ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุน (Shamir, 1993)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า สถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษา ต่อเนื่องในยุคดิจิทัลในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี สถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในหกด่านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีระดับสูงสุดคือ การพิจารณาเฉพาะบุคคล ตามมาด้วยแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ และความคาดหวังในประสิทธิภาพสูงสุดอยู่ในระดับต่ำที่สุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยในกว่างซีทำได้ในด้านการพิจารณาเฉพาะบุคคลและแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ ตามมาด้วยการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างทีม ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลแบบอุดมคติ และความคาดหวังในประสิทธิภาพสูงสุดที่ยังคงต้องปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาผู้นำทางการศึกษายุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยกว่างซี มีข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย

1. การปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษา ในงานวิจัยนี้ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างซี ประเทศจีน และในอนาคตสามารถศึกษาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยในจังหวัดอื่น ๆ ของจีนและมหาวิทยาลัยประเภทต่าง ๆ ได้ และสามารถปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาให้ดีขึ้นเพื่อสะท้อนถึงสถานการณ์จริงของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยได้ดียิ่งขึ้น

2. การวิจัยภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยระหว่างประเทศต่าง ๆ เปรียบเทียบลักษณะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยในประเทศและภูมิภาคต่าง ๆ วิเคราะห์อิทธิพลของภูมิหลังทางวัฒนธรรมต่อภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาต่อเนื่อง และสร้างโมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษาที่เป็นสากล

3. ควรมีการวิจัยและพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยกว่างซี ประเทศจีน เพื่อเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาวิจัยที่สามารถใช้วิธีวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น นอกเหนือจากวิธีวิจัยแบบดั้งเดิม เช่น การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์แล้ว ยังสามารถนำกรณีศึกษา, การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และวิธีอื่น ๆ มาใช้เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อมูลที่ลึกซึ้งและหลากหลายมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ผ่านการศึกษารณี เราสามารถเข้าใจการดำเนินการและผลกระทบที่แท้จริงของภาวะผู้นำทางการศึกษาในบริบทเฉพาะได้ดียิ่งขึ้น; ผ่านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เราสามารถสะท้อนและปรับปรุงกลยุทธ์การปฏิบัติของภาวะผู้นำทางการศึกษาในทางปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง วิธีนี้จะช่วยให้ได้โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษาที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ควรมีการพัฒนาเครื่องมือและวิธีการประเมินแบบใหม่ ๆ ตามลักษณะของผู้บริหารการศึกษา ต่อเนื่องในระดับอุดมศึกษา สามารถพัฒนาเครื่องมือและวิธีการประเมินใหม่ที่สามารถประเมินระดับภาวะ ผู้นำทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างแม่นยำ และสามารถจัดโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาได้ตรงกับความต้องการ

เอกสารอ้างอิง

- Adams, D. (2017). Educational leadership in the 21st century. *International Journal of Online Educational Leadership*, 1(1), 1–4.
- Felix, Q. (2019). The continuing education of adult development and lifelong transformation: A multidisciplinary approach to promote adult learning. *The Interdisciplinary Journal of Advances in Research in Education*, 2(1), 812–855.
- Lanzhou, G. (2023). A review of research on transformational leadership. *Journal of Service Science and Management*, 12(2), 85–90.
- Lu, Z. (2024). Reform and innovation of higher education management models in the new era. *Journal of Education Humanities and Social Sciences*, 36(1), 158–163.
- Malek, A. (2022). Impact of intelligence leadership on organizational excellence: Mediating role of organizational culture. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 523–545.
- Mjaku, G. (2020). Strategic management and strategic leadership. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 10(8), 914–918.
- Mohsin, B. (2021). The impact of change-oriented leadership on employees' performance: Mediating role of employees' engagement. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(8), 558–564.
- Shamir, B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577–594.
- Sujinda, C. (2019). The determinants of international student movement into Thailand: Push and pull factors. *Theoretical Economics Letters*, 9(8), 234–245.
- William, E. A. (2018). Leadership theory: A different conceptual approach. *Journal of Leadership Education*, 17(2), 149–161.