

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารระดับกลาง ในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจ้อเจียง*

MODEL FOR IMPROVING THE INFORMATION LEADERSHIP OF MIDDLE-LEVEL ADMINISTRATORS OF PUBLIC UNIVERSITIES IN ZHEJIANG

จาง เหวินหมิง, พัชรา เดชโฮม, นรินทร์ สุธิ์นรินทร์, สรายุทธ์ เศรษฐขจร, จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*

Zhang Wenming, Pachara Dejhome, Niran Suteeniran, Sarayut Setkajorn, Jittawisut Wimuttipanya*

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Graduate School, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: Jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจ้อเจียง และ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจ้อเจียง ประชากรของการวิจัยนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 205 คน จากมหาวิทยาลัยในมณฑลเจ้อเจียง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารระดับกลางใน 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.76$, $\sigma = 1.22$) โดยเมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า วิสัยทัศน์ด้านสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความฉลาดทางสารสนเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผลที่อิงกับสารสนเทศ 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารระดับกลางใน 5 ด้าน ประกอบด้วย มาตรการทั้งหมด 32 มาตรการ ได้แก่ มาตรการในการพัฒนาความฉลาดทางสารสนเทศ 6 มาตรการ มาตรการในการส่งเสริมวิสัยทัศน์ด้านสารสนเทศ 7 มาตรการ มาตรการในการเสริมสร้างการก่อสร้างและการจัดการสารสนเทศ 7 มาตรการ มาตรการในการเสริมสร้างการประเมินผลที่อิงกับสารสนเทศ 6 มาตรการ และมาตรการในการพัฒนาบรรยากาศขององค์กร 6 มาตรการ และ 3) ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหาร โดยควรเน้นการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย การส่งเสริมการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูล และการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและสร้างความสามารถในการแข่งขันในยุคดิจิทัลต่อการพัฒนา แห่งอนาคตที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ, สารสนเทศ, ผู้บริหารระดับกลาง, มหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจ้อเจียง

Abstract

The purpose of this research were to 1) Examine the current state of information leadership among middle-level managers in public universities in Zhejiang Province, and 2) Develop a model for improving information leadership among middle-level managers in public universities in Zhejiang Province. The research population consisted of 205 middle-level managers from universities in Zhejiang Province. The research instrument was a questionnaire with a content validity index of 1.00 and a reliability coefficient of .98. Statistical analysis included percentages, means, and standard deviations. The results showed that 1) The current state of information leadership among middle-level managers in five areas was at a high level ($\mu = 3.76$, $\sigma = 1.22$). When considering the means from highest to lowest, information vision had the highest mean, followed by information literacy. The aspect with the lowest average score was information-based evaluation. The findings are as follows: 2) A model for improving information leadership of middle-level managers in 5 areas, comprising a total of 32 measures: 6 measures for developing information intelligence, 7 measures for promoting information vision, 7 measures for strengthening information construction and management, 6 measures for strengthening information-based evaluation, and 6 measures for developing the organizational climate; and 3) The appropriateness of the model for improving information leadership of managers, which should emphasize developing up-to-date information technology skills, promoting the use of data for decision-making, creating a culture of information exchange, and personnel training to enhance management efficiency and build competitiveness in the digital age for sustainable future development.

Keywords: Model of Leadership Development, Information, Middle-Level Administrators, Public Universities in Zhejiang

บทนำ

ตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อการเมือง เศรษฐกิจ กองทัพ วัฒนธรรม การศึกษา และอื่น ๆ ทั่วโลก สังคมมนุษย์ได้ก้าวเข้าสู่ยุคสารสนเทศอย่างรวดเร็ว และอนาคตก็มาถึงแล้ว กระแสข้อมูลที่เกิดจากเทคโนโลยีสารสนเทศมีอยู่ทุกที่ ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการผลิตและการดำเนินชีวิตของผู้คน แต่ยังส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อโครงสร้างและวิธีการบริหารจัดการองค์กรในด้านการบริหารจัดการของสังคมอีกด้วย Zhao, L. & Dai, R. H. เชื่อว่า เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ที่ผู้นำทุกคนจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมการเป็นผู้นำข้อมูล และผู้นำที่เติบโตในสภาพแวดล้อมข้อมูลนั้น กลายเป็นความต้องการจริงของผู้นำในยุคปัจจุบันในการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิม กล่าวคือ ในยุคข้อมูลเกือบทุกผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำข้อมูลของตนเอง (Zhao, L. & Dai, R. H., 2016) ตามที่ Xero x Corporation ทำนายไว้ว่า “ในช่วงปี 2020 และ 2030 จะไม่มีความจำเป็นต้องเพิ่มตัว E ในคำว่า e-leadership เพราะผู้นำ ก็คือ e-leadership”

ปัจจุบัน ด้วยการผสมผสานอย่างลึกซึ้งระหว่าง “ผู้นำ” และ “ข้อมูล” รูปแบบการเป็นผู้นำกำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพ และการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการเป็นผู้นำนี้จะต้องนำไปสู่การเกิดทฤษฎีการเป็นผู้นำใหม่และความต้องการใหม่สำหรับการใช้ทฤษฎีการเป็นผู้นำในทางปฏิบัติ แต่เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งในทฤษฎีและการปฏิบัติของการเป็นผู้นำ นักวิจัยด้านผู้นำแบบดั้งเดิมบางคนดูเหมือนจะไม่ได้ตามทันยุคสมัยและยังไม่สามารถทำการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีผู้นำที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลได้ทันเวลา Yu, T. & Zhang, X. เชื่อว่า การทบทวนวรรณกรรมด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์การบริหารจัดการองค์นั้นบางนักวิจัยได้สังเกตว่าการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำที่ใช้ข้อมูลยังมีสัดส่วนค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับผลงานการวิจัยทั้งหมดในด้านผู้นำ และยังไม่ได้มีการพัฒนาให้เป็นระบบที่ครอบคลุมการบริหารจัดการองค์ที่เป็นเลิศ (Yu, T. & Zhang, X., 2020a)

Arvey, R. D. et al. กล่าวว่า ในประเทศจีน การพัฒนาข้อมูลการศึกษาได้ถูกยกระดับเป็นระดับยุทธศาสตร์ของชาติและกลายเป็นความหวังในการส่งเสริมการพัฒนาในด้านการศึกษาศูนย์ใหม่ โดยการพัฒนาที่มีความคาดหวังและความหวังในหลายด้าน เช่น การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาระบบการศึกษาตลอดชีวิต การส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน (Arvey, R. D. et al., 2006) และการทำให้การศึกษามีความเท่าเทียมกัน เมื่อย้อนกลับไปดูการพัฒนาข้อมูลการศึกษาในประเทศจีน ก็ไม่ยาก ที่จะพบว่า ข้อมูลการศึกษาในความหมายที่แท้จริงในประเทศเรามีต้นกำเนิดตั้งแต่ช่วงกลางและปลายศตวรรษที่ 20 ซึ่งมีสัญลักษณ์หลัก คือ การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของวิทยาเขตดิจิทัลและอัจฉริยะขนาดใหญ่ที่มีโครงสร้างพื้นฐานเครือข่ายวิทยาเขตและการรวมระบบข้อมูลเป็นแกนหลัก และค่อย ๆ พัฒนาไปสู่การรวมแอปพลิเคชันและการบริหารจัดการข้อมูลที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมข้อมูลในวิทยาเขตเป็นหลัก ซึ่งเมื่อโครงการ “สามลิงก์และสองแพลตฟอร์ม” (พื้นที่การเรียนรู้ออนไลน์ “ทุกคน” ทรัพยากรคุณภาพ “คลาส” เครือข่ายบรรดแบนด์ “มหาวิทยาลัย” และแพลตฟอร์มบริการสาธารณะในการจัดการการศึกษาและแพลตฟอร์มบริการสาธารณะทรัพยากรการศึกษา) เสร็จสมบูรณ์และเริ่มใช้งานทั่วประเทศ การก่อสร้างข้อมูลการศึกษาของจีนได้เข้าสู่ช่วงการเปลี่ยนแปลงและช่วงสำคัญที่การเปลี่ยนแปลงหลายประการเกิดขึ้นพร้อมกัน ตั้งแต่การสร้างอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ไปจนถึงการพัฒนาทรัพยากรซอฟต์แวร์ จากการใช้งานเบื้องต้นของข้อมูลการศึกษาถึงการปฏิรูปการศึกษาที่ลึกซึ้ง และจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับบุคคลไปสู่การปฏิรูปโครงสร้างองค์กรในสภาพแวดล้อมที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Ng, D. & Ho, J., 2012) ซึ่ง Wang, S. et al. กล่าวว่า การพัฒนาข้อมูลการศึกษาที่ลึกซึ้งขึ้นทำให้เกิดปัญหาเล็ก ๆ ในด้านโครงสร้าง สถาบัน และตรรกะเริ่มเผยให้เห็นและบางประเด็นกลายเป็นอุปสรรคที่รุนแรงต่อการพัฒนาข้อมูลการศึกษาในประเทศจีน ภายใต้บริบททางประวัติศาสตร์ดังกล่าว กระบวนการข้อมูลการศึกษาระดับสูงในประเทศจีนจึงต้องเผชิญกับทางเลือกหลายทาง ทั้งในระดับภายนอกที่ได้รับอิทธิพลจากการกำหนดนโยบายที่ระดับชาติ ความต้องการของอุตสาหกรรม และการสนับสนุนทางเทคนิคจากสังคม และในระดับภายในโดยการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยและการปฏิรูปวิธีการสอนในห้องเรียนของอาจารย์ (Wang, S. et al., 2020) ตามที่นักวิจัย Shu-hua, W. กล่าวว่า การปฏิรูปข้อมูลการศึกษาระดับสูงในมหาวิทยาลัยต้องพึ่งพาผู้นำระดับกลางในกระบวนการพัฒนา การเป็นผู้นำข้อมูลในกลุ่มนี้จึงกลายเป็นพื้นที่การวิจัยและการปฏิบัติที่สำคัญและจำเป็น (Shu-hua, W., 2022)



จากดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า ปัญหาภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหาร การพัฒนาภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารยังคงประสบกับปัญหาหลายด้าน เช่น การขาดทักษะการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารบางท่านยังไม่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารองค์กร ส่งผลให้การตัดสินใจไม่เป็นไปตามข้อมูลที่ทันสมัย การขาดวิสัยทัศน์ด้านสารสนเทศ ผู้บริหารบางคนยังมองข้ามความสำคัญของการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวางแผนหรือการตัดสินใจ ทำให้การบริหารองค์กรไม่เป็นไปตามแนวทางที่มีข้อมูลรองรับ การขาดระบบการจัดการสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ระบบข้อมูลในหลายองค์กรไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ข้อมูลบางส่วนไม่ถูกจัดเก็บหรือประมวลผลอย่างมีประสิทธิภาพ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารบางคนอาจต่อต้านการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหรือการใช้ข้อมูลในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการสารสนเทศได้อย่างเต็มที่ ซึ่งความสำคัญของภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำด้านสารสนเทศที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในองค์กรหลายประการ เช่น การตัดสินใจที่มีข้อมูลรองรับ การใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีสามารถช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้น (Yu, T. & Zhang, X., 2020b) โดยอาศัยข้อมูลที่ทันสมัยและมีความถูกต้อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร การมีระบบสารสนเทศที่ดีจะช่วยลดข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร การสร้างความสามารถในการแข่งขัน องค์กรที่สามารถใช้สารสนเทศในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานได้ จะสามารถแข่งขันในตลาดได้ดีขึ้น โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน การใช้สารสนเทศในการบริหารจะช่วยให้สามารถพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่มีความยั่งยืนในระยะยาว โดยการติดตามผลและปรับปรุงกระบวนการได้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำด้านสารสนเทศ ซึ่งมีทฤษฎีหลายทฤษฎีที่สามารถใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านสารสนเทศได้ ได้แก่ ทฤษฎีการนำโดยวิสัยทัศน์ (Transformational Leadership) ทฤษฎีนี้เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้บริหารใช้สารสนเทศเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรในทิศทางที่ดีขึ้น โดยการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่สามารถกระตุ้นให้ทีมงานใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการทำงาน ทฤษฎีการนำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) ผู้บริหารต้องปรับวิธีการบริหารและการใช้สารสนเทศตามสถานการณ์ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสามารถของทีมงาน หรือความพร้อมในการใช้เทคโนโลยี ทฤษฎีการนำแบบบริการ (Servant Leadership) การใช้ภาวะผู้นำแบบบริการจะทำให้ผู้บริหารเน้นการช่วยเหลือและสนับสนุนทีมงานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ทฤษฎีการนำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทีมงานในการตัดสินใจและใช้สารสนเทศร่วมกัน จะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหาร ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารต้องพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการจัดการข้อมูลและตัดสินใจ การสร้างวิสัยทัศน์ด้านสารสนเทศ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้สารสนเทศในองค์กร เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการใช้ข้อมูลในองค์กร การเสริมสร้างระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบการจัดการสารสนเทศให้มีความทันสมัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การส่งเสริมการฝึกอบรมบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมการอบรมและการพัฒนาทักษะ



ด้านสารสนเทศให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลและการแลกเปลี่ยนข้อมูล การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการใช้และแลกเปลี่ยนข้อมูลจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Lewin, K. & Lippitt, R., 1983)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจ้อเจียง เพื่อการพัฒนภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารมีความสำคัญในการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันได้ในยุคดิจิทัล โดยการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างวิสัยทัศน์ด้านสารสนเทศ การเสริมสร้างระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลจะช่วยให้การบริหารองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาองค์กรในทิศทางที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจ้อเจียง
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจ้อเจียง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจ้อเจียง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากร ประชากรของการวิจัยนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 205 คน จากมหาวิทยาลัยในมณฑลเจ้อเจียง ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัย ได้แก่ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการสำนักงานคณะ รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานคณะ หัวหน้าสำนักงาน รองหัวหน้าสำนักงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งตามเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน พื้นฐานวิชาชีพ และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 การสำรวจสถานการณ์ปัจจุบันของความเป็นผู้นำข้อมูลของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยของรัฐในเจ้อเจียง มีคำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจด้านข้อมูล วิสัยทัศน์ด้านข้อมูล การสร้างและการจัดการข้อมูล การประเมินผลแบบข้อมูล และบรรยากาศองค์กร การตีความข้อมูลใช้เกณฑ์ตามแบบ Likert 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำข้อมูลของผู้บริหารระดับกลางในระดับสูงสุด
- 4 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำข้อมูลของผู้บริหารระดับกลางในระดับสูง
- 3 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำข้อมูลของผู้บริหารระดับกลางในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำข้อมูลของผู้บริหารระดับกลางในระดับต่ำ

1 หมายถึง ระดับความเป็นผู้นำข้อมูลของผู้บริหารระดับกลางในระดับต่ำสุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความเป็นผู้นำข้อมูลของผู้บริหารระดับกลาง
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันของระดับความเป็นผู้นำข้อมูลของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยของรัฐในเจ้อเจียง จากนั้นส่งโครงร่างแบบสอบถามให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะ
3. การตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญสามท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00
4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
5. แบบสอบถามได้ทดลองใช้กับผู้บริหาร จำนวน 30 คน ในมหาวิทยาลัยของรัฐในเจ้อเจียงเพื่อทดลองใช้งาน โดยมีความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามได้รับการคำนวณโดยใช้สัมประสิทธิ์ของ Cronbach's alpha มีค่า 0.98
6. แบบสอบถามถูกนำไปใช้กับผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 205 คน ในมหาวิทยาลัยของรัฐในเจ้อเจียง

การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 205 คน ในมหาวิทยาลัยของรัฐในเจ้อเจียง
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 205 คน ในมหาวิทยาลัยของรัฐในเจ้อเจียง โดยมีแบบสอบถามทั้งหมด 205 ชุดที่ได้รับการตอบกลับ ซึ่งมีอัตราการตอบกลับ 100%

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่ม โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาผู้นำข้อมูลของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยภาครัฐในมณฑลเจ้อเจียง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอ ได้ดังนี้

1. การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอ ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารระดับกลางที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำข้อมูล แบ่งตามมหาวิทยาลัย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิชาชีพ และจำนวนปีที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารระดับกลางที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำข้อมูล แบ่งตามมหาวิทยาลัย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิชาชีพ และจำนวนปีที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง

N = 205

ข้อมูลส่วนบุคคล		ความถี่	ร้อยละ
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยลิซุ่ย	47	22.93
	มหาวิทยาลัยเจ้อเจียงเกษตรและป่าไม้	47	22.93
	มหาวิทยาลัยทะเลเจ้อเจียง	41	20.00
	มหาวิทยาลัยปกติเจ้อเจียง	34	16.59
	มหาวิทยาลัยเหวินโจว	36	17.56
รวม		205	100
เพศ	ชาย	122	59.51
	หญิง	83	40.49
รวม		205	100
อายุ	อายุไม่เกิน 30 ปี	0	0
	อายุ 31 - 35 ปี	10	4.88
	อายุ 36 - 40 ปี	46	22.44
	อายุ 41 - 45 ปี	67	32.68
	อายุ 46 - 50 ปี	57	27.80
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	25	12.20
รวม		205	100
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	40	19.51
	ปริญญาโท	156	76.10
	ปริญญาเอก	9	4.39
รวม		205	100
ตำแหน่งวิชาชีพ	ผู้ช่วยสอน	0	0
	อาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์	112	54.63
	รองศาสตราจารย์	77	37.56
	ศาสตราจารย์	16	7.80
รวม		205	100
ประสบการณ์ในการทำงาน	1 - 5 ปี	57	27.80
	6 - 10 ปี	84	40.98
	11 - 15 ปี	40	19.51
	16 - 20 ปี	24	11.71
	20 ปีขึ้นไป	2	0.98
รวม		205	100



จากตารางที่ 1 จากการสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกระจายอยู่ในภาคตะวันออก ภาคใต้ ภาคตะวันตก ภาคเหนือ และภาคกลางของเจ้อเจียง และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามค่อนข้างจะสมดุล

จากข้อมูลเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีผู้ตอบชาย จำนวน 112 คน คิดเป็น 59.51% และมีผู้ตอบหญิง จำนวน 83 คน คิดเป็น 40.49% จำนวนผู้ตอบชายสูงกว่าผู้ตอบหญิงเล็กน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับกลางชายในเจ้อเจียงมีมากกว่าผู้บริหารระดับกลางหญิง

ตามข้อมูลอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ไม่มีผู้ตอบอายุ 30 ปีหรือต่ำกว่า คิดเป็น 0% ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด และมีผู้ตอบอายุระหว่าง 41 - 45 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็น 32.68% ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การกระจายอายุของผู้บริหารระดับกลางในเจ้อเจียงส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี และโครงสร้างอายุมากเกินไป

ตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีผู้ตอบที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 156 คน คิดเป็น 76.10% ซึ่งเป็นจำนวนมากที่สุด และมีผู้ตอบที่เป็นนักศึกษาปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็น 4.39% แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับกลางในเจ้อเจียงส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ค่อนข้างสูง

ตามตำแหน่งทางวิชาการของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ไม่มีผู้ตอบที่ตำแหน่งผู้ช่วยวิทยากร คิดเป็น 0% ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด และมีผู้ตอบที่ตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 112 คน ซึ่งเป็นจำนวนมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับกลางในเจ้อเจียงส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับสูงขึ้นไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตำแหน่งทางวิชาการถูกนำมาพิจารณาเป็นเงื่อนไขสำคัญในการเลือกผู้บริหารระดับกลางในเจ้อเจียง

ตามจำนวนปีการทำงานของผู้บริหารระดับกลางจากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีผู้ตอบที่ทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็น 40.98% ซึ่งมีจำนวนมากที่สุด และมีผู้ตอบที่ทำงานเกิน 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็น 0.98% ซึ่งมีจำนวนต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับกลางในเจ้อเจียงทำงานในตำแหน่งบริหารระดับกลางในระยะเวลาที่ไม่ยาวนานนัก

ตอนที่ 2 สถานการณ์ปัจจุบันของการเป็นผู้นำข้อมูลของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยรัฐในมณฑลเจ้อเจียง

ตารางที่ 2 สถานการณ์ปัจจุบันของการเป็นผู้นำข้อมูลของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยรัฐในมณฑลเจ้อเจียง

N = 205

“โครงสร้างความรู้” ของผู้บริหารระดับกลาง	μ	σ	แปลผล
ข้อมูลความรู้ด้านสารสนเทศ	3.77	1.22	สูง
วิสัยทัศน์ด้านสารสนเทศ	3.79	1.21	สูง
การสร้างและการจัดการสารสนเทศ	3.75	1.24	สูง
การประเมินผลโดยใช้ข้อมูล	3.73	1.23	สูง
บรรยากาศภายในองค์กร	3.77	1.20	สูง
รวม	3.76	1.22	สูง

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า การนำสารสนเทศในมหาวิทยาลัยรัฐบาลอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.76$, $\sigma = 1.22$) โดยพิจารณาผลการวิจัยในแต่ละด้านจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ด้านสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.79$, $\sigma = 1.21$) ตามด้วยข้อมูลความรู้ด้านสารสนเทศ ($\mu = 3.77$, $\sigma = 1.22$) บรรยากาศภายในองค์กร ($\mu = 3.77$, $\sigma = 1.20$) การสร้างและการจัดการสารสนเทศ ($\mu = 3.75$, $\sigma = 1.24$) และการประเมินผลโดยใช้ข้อมูลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.73$, $\sigma = 1.23$)

ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาก้าวผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจ้อเจียง ปรากฏผล ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาก้าวผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจ้อเจียง ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย มาตรการทั้งหมด 32 มาตรการ ได้แก่ มาตรการในการพัฒนาความฉลาดทางสารสนเทศ 6 มาตรการ มาตรการในการส่งเสริมวิสัยทัศน์ด้านสารสนเทศ 7 มาตรการ มาตรการในการเสริมสร้างการก่อสร้างและการจัดการสารสนเทศ 7 มาตรการ มาตรการในการเสริมสร้างการประเมินผลที่อิงกับสารสนเทศ 6 มาตรการ และมาตรการในการพัฒนาบรรยากาศขององค์กร 6 มาตรการ และ 3) ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาก้าวผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหาร โดยควรเน้นการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย การส่งเสริมการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูล และการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและสร้างความสามารถในการแข่งขันในยุคดิจิทัลต่อการพัฒนาแห่งอนาคตที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาก้าวผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยที่มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 1) การพัฒนาความฉลาดทางสารสนเทศ: ผู้บริหารต้องสามารถใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปตามข้อมูลที่แม่นยำและทันสมัย 2) การส่งเสริมวิสัยทัศน์ด้านสารสนเทศ: ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้สารสนเทศในองค์กร เช่น การสร้างระบบข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กร 3) การเสริมสร้างการก่อสร้างและการจัดการสารสนเทศ: ผู้บริหารต้องสร้างและจัดการโครงสร้างระบบสารสนเทศที่เหมาะสม เช่น ระบบฐานข้อมูลและเครื่องมือการจัดการสารสนเทศที่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การเสริมสร้างการประเมินผลที่อิงกับสารสนเทศ: การประเมินผลการดำเนินงานต้องอิงกับข้อมูลและสารสนเทศที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง 5) การพัฒนาบรรยากาศขององค์กร: การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร จะช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 6) รูปแบบการพัฒนาก้าวผู้นำด้านสารสนเทศ: เน้นการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมการฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถใช้สารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และสร้างความสามารถในการแข่งขันในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาผู้นำด้านสารสนเทศในมหาวิทยาลัยจะนำไปสู่การพัฒนาแห่งอนาคตที่ยั่งยืนในระบบการศึกษา

อภิปรายผล

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจ้อเจียง ซึ่งสถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านข้อมูลของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยรัฐบาลในมณฑลเจ้อเจียง ผลการศึกษาพบว่า สถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านข้อมูลของผู้บริหารระดับกลางใน 5 ด้านนั้นอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากผลการวิจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ภาวะผู้นำด้านข้อมูลของมหาวิทยาลัยรัฐบาลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยในด้านต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทัศนคติด้านข้อมูล ตามด้วย ความรู้ด้านสารสนเทศ บรรยายภาพในองค์กร การสร้างและการจัดการสารสนเทศ และการประเมินผลโดยใช้ข้อมูลซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านทัศนคติด้านข้อมูลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็น เพราะทัศนคติด้านข้อมูลมีความสำคัญอย่างมากในการกำหนดทิศทางที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านข้อมูลของผู้บริหารระดับกลางไม่เพียงแต่ช่วยชี้ทิศทางให้กับบุคคลและทีมงาน แต่ยังช่วยกระตุ้นแรงจูงใจ เพิ่มประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเติบโต ประการแรก ทัศนคติด้านข้อมูลช่วยให้ทิศทางชัดเจน ทัศนคติที่ดีสามารถให้พนักงานเห็นภาพชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขากำลังทำ ซึ่งช่วยลดความรู้สึกสับสนในการทำงาน และทำให้มั่นใจว่าแต่ละคนกำลังทำงานไปในทิศทางเดียวกัน (Lewin, K. & Lippitt, R., 1983) ประการที่สอง ทัศนคติด้านข้อมูลสามารถปรับปรุงการจัดสรรทรัพยากร การมีทัศนคติที่ชัดเจนช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เวลา บุคลากร และงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าภารกิจที่สำคัญจะได้รับความสำคัญก่อน และหลีกเลี่ยงการใช้ทรัพยากรไปกับกิจกรรมที่ไม่สำคัญ ประการสุดท้าย ทัศนคติด้านข้อมูลช่วยเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เมื่อสมาชิกในทีมมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน จะช่วยส่งเสริมการสื่อสารและความร่วมมือที่ดีขึ้น เป้าหมายร่วมช่วยให้สมาชิกในทีมสนับสนุนกันและทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุความสำเร็จโดยรวม (Arvey, R. D. et al., 2006) ข้อสรุปของการศึกษานี้สอดคล้องกับข้อสรุปของ Jameson, J. เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านข้อมูล การตั้งทัศนคติที่ดีเป็นรากฐานของการวางแผนและการบริหารงาน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสามัคคีในทีม แต่ยังช่วยกระตุ้นศักยภาพของบุคคลและขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า (Jameson, J., 2013) และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยของรัฐในมณฑลเจ้อเจียง สะท้อนการพัฒนาภาวะผู้นำด้านข้อมูลของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยรัฐบาลในมณฑลเจ้อเจียงใน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย มาตรการ จำนวน 32 ข้อ โดยมี 6 มาตรการในการพัฒนาความรู้ด้านข้อมูล 7 มาตรการในการส่งเสริมทัศนคติด้านข้อมูล 7 มาตรการในการเสริมสร้างการก่อสร้างและการจัดการข้อมูล 6 มาตรการในการเสริมสร้างการประเมินผลตามข้อมูล และ 6 มาตรการในการปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร มาตรการในการเสริมสร้างทัศนคติด้านข้อมูลและการเสริมสร้างการก่อสร้างและการจัดการข้อมูลมีมากที่สุด โดยมีเจ็ดมาตรการ ประการแรก แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านข้อมูลและการเสริมสร้างการก่อสร้างและการจัดการข้อมูลเป็นข้อกำหนดที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย และผู้บริหารให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้อย่างมาก ประการที่สอง แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างทัศนคติด้านข้อมูลและการเสริมสร้างการก่อสร้างและการจัดการข้อมูลสามารถมีการพัฒนาและการขยายตัวมากขึ้น และมีการปฏิบัติที่สูงและมีศักยภาพในการพัฒนาที่ดี ประการสุดท้าย การพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านข้อมูลและการเสริมสร้างการก่อสร้างและการจัดการข้อมูลยังเป็นข้อกำหนดที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาของยุคสมัยและส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาให้ทันสมัย (Bennis, W. G., 2020) สอดคล้องกับมุมมองของ Bennis, W. G. ที่กล่าวว่าการเสริมสร้างวิสัยทัศน์

ด้านข้อมูลและการเสริมสร้างการก่อสร้างและการจัดการข้อมูลโดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีผลกระทบอย่างลึกซึ้งในการส่งเสริมการนวัตกรรมการศึกษา การปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมความเสมอภาคในการศึกษา และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย (Bennis, W. G., 2020)

สรุปและข้อเสนอแนะ

สถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารระดับกลางใน 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า วิทยาลัยด้านสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความฉลาดทางสารสนเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผลที่อิงกับสารสนเทศ และรูปแบบการปรับปรุงภาวะผู้นำด้านสารสนเทศของผู้บริหารระดับกลางใน 5 ด้าน ประกอบด้วย มาตรการทั้งหมด 32 มาตรการ โดยมีข้อเสนอแนะประกอบด้วย 1) เสริมสร้างการฝึกอบรมด้านความรู้ข้อมูลควรจัดหลักสูตรการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีข้อมูลที่ทันสมัยรวมถึงการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การประมวลผลข้อมูล คลาวด์คอมพิวติ้ง ปัญญาประดิษฐ์ และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเสริมสร้างทักษะการตัดสินใจและการคิดเชิงนวัตกรรมในสภาพแวดล้อมข้อมูล 2) ดำเนินโครงการพัฒนาวิทยาลัยผู้นำด้านข้อมูล ควรจัดโครงการพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำด้านข้อมูล เช่น การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การแชร์กรณีศึกษาสำเร็จ หรือการเล่นบทบาทจำลอง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะการใช้เทคโนโลยีในงานจริงและการนำทีมเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล 3) ส่งเสริมการฝึกปฏิบัติจริงในการบริหารโครงการข้อมูล สนับสนุนผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในโครงการที่เกี่ยวข้องกับการนำผู้นำด้านข้อมูล เช่น การอ็อปเรตระบบการสอน หรือการวางแผนสร้างวิทยาเขตอัจฉริยะ ผ่านการฝึกปฏิบัติจริงที่ช่วยให้ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล 4) นำกลไกการประเมินผลผู้นำด้านข้อมูลมาใช้ ควรออกแบบระบบประเมินผลที่มีเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม เช่น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล และการพัฒนาความรู้ข้อมูลในทีม เพื่อให้สามารถประเมินผลและพัฒนาผู้นำด้านข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และ 5) สร้างบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนข้อมูล สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เปิดกว้าง เช่น ฟอรัมภายใน ชุมชนออนไลน์ หรือการจัดงานเสวนาข้อมูล เพื่อส่งเสริมการแบ่งปันประสบการณ์ ความท้าทาย และความสำเร็จในการพัฒนาผู้นำด้านข้อมูลระหว่างทีม

เอกสารอ้างอิง

- Yu, T. & Zhang, X. (2020b). The Internal mechanism of information leadership in university management team. *Modern Educational Technology*, 12(6), 100-107.
- Arvey, R. D. et al. (2006). The determinants of leasership role occupancy: Genetic and personality factors. *The Leadership Quarterly*, 32(17), 1-20.
- Bennis, W. G. (2020). Leadership theory and administrative behavior: The problem of authority. *Administrative science quarterly*, 11(5), 259-301.
- Jameson, J. (2013). E-Leadership in higher education, the fifth “age” of educational technology research. *British journal of educational technology*, 44(6), 889-915.

- Lewin, K. & Lippitt, R. (1983). An experimental approach to the study of autocracy and democracy: Apreliminary note. *Sociometry*, 18(34), 292-300.
- Ng, D. & Ho, J. (2012). How leadership for an ICT reform is distributed within a university. *International Journal of Educational Management*, 26(6), 529-549.
- Shu-hua, W. (2022). university principal information leadership core factors affecting research .Ph.D. Dissertation, northeast normal university, 11(12), 142-149.
- Wang, S. et al. (2020). A study on the influence of principal's leadership style on Principal's information-based leadership from the perspective of transformational leadership Theory. *Journal of Educational Science, Hunan Normal University*, 31(2), 105-112.
- Yu, T. & Zhang, X. (2020a). The effect of teachers' information technology leadership on information-based teaching effectiveness: An empirical analysis based on structural equation model. *Teacher education research*, 5(2), 48-56.
- Zhao, L. & Dai, R. H. (2016). Principals' information-based leadership and leadership effectiveness: Connotation, characteristics and enlightenment. *Teacher education research*, 42(5), 49-56.