

แนวทางการจัดการความเป็นภาวะผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์
ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี
ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

กง จี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

GUIDELINES FOR POLICY AND STRATEGIC LEADERSHIP
MANAGEMENT OF PRIVATE UNIVERSITIES
IN GUANGXI PROVINCE, PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

Gong Ji

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements
for Doctor of Philosophy Program in Educational Administration
Academic Year 2022

Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	แนวทางการจัดการความเป็นภาวะผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
ชื่อผู้วิจัย	กง จี
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ สุธีนิรันดร์
ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตวิสุทธิ วิมุตติปัญญา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สหัทยา สิทธิวิเศษ
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน 2) เพื่อประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ใน 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านโครงสร้างของระบบราชการ 3) ด้านทรัพยากร 4) ด้านการสนับสนุน 5) ความคิดความเข้าใจระดับสูง 6) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 7) ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 8) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ 9) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 24 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการสุ่มแบบเจาะจง มหาวิทยาลัยละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 440 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ อธิการบดีหรือรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมที่จะต้องมีการนำไปปฏิบัติ มีดังนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย และผู้ที่มีบทบาทหลักในการบริหารและจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ได้ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ สถิติที่ได้ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกุ้ยโจว ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ทั้ง 9 ด้าน ซึ่งทางด้านของการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนด้านโครงสร้างของระบบราชการ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด และการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ จะมีภาพรวมอยู่ในระดับที่มากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า ด้านของการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านของความคิดความและเข้าใจในระดับสูง ส่วนด้านของความสามารถนำปัจจัยที่นำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด

ผลการประเมินคุณลักษณะในด้านของการจัดการมีความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกุ้ยโจว ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยภาพรวมแล้วจะอยู่ในระดับที่มาก เมื่อจะต้องพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่า การทำงานของผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด รองลงมา คือ การทำงานของผู้บริหารนั้นสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนในเรื่องของผู้บริหารสามารถกำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาเพื่อทำแผนในปีต่อไป และผู้บริหารมีการเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสมมาใช้ในการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด

แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกุ้ยโจว ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยด้านการบริหารการศึกษา บริหารทรัพยากรมนุษย์ บริหารกลยุทธ์ บริหารคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีจัดสัมมนาโดยมีผลดังนี้ ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อพาองค์กรไปถึงเป้าหมายที่ได้วางไว้ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ในการดำเนินงานขั้นตอนในการถ่ายทอดความรู้ หรือการรับข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นตัวที่ช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ต้องการ

คำสำคัญ : การจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์

Title	GUIDELINES FOR POLICY AND STRATEGIC LEADERSHIP MANAGEMENT OF PRIVATE UNIVERSITIES IN GUANGXI PROVINCE, PEOPLE’S REPUBLIC OF CHINA
Author	Gong Ji
Program	Educational Administration
Major Advisor	Associate Professor Dr.Niran Sutheeniran
Co-advisor	Associate Professor Dr.Jitwisut Wimuttipanya Assistant Professor Dr. Sahutthaya Sittiwiset
Academic Year	2022

ABSTRACT

The purpose of study on 1) To study policy and strategic leadership management of private universities in Guangxi Province, People's Republic of China 2) To assess the policy and strategic leadership management model of private universities in Guangxi Province, People's Republic of China 3) To study the policy and strategic leadership management approaches of private universities in Guangxi Province, People's Republic of China were included 9 following aspects: 1) Communication 2) The structure of the bureaucracy 3) Resources 4) Support 5) High level for thinking and understanding 6) The ability to bring various inputs to determine strategies. 7) The aspect of having hope and creating opportunities for the future. 8) revolutionary way of thinking 9) determining vision. The population of the study were 24 private universities in Guangxi province, people’s republic of China. The sample group were administrator and teachers in Guangxi province, people’s republic of China. They were selected by purposive sampling method 20 people from each university, totaling 440 people. The interview group was the president or vice president of the university. 1 person per university, totaling 24 people. The group of appraisers for the suitability of the implementation consisted of experts from the university. and those who have main roles in policy and strategic

management, totaling 20 people. The data were collected by using 5-point rating scale questionnaire and were statistically analyzed in percentage, mean, and standard deviation.

The finding of the study on the study the policy and strategic leadership management approaches of private universities in Guangxi Province, People's Republic of China was at high level. Considering the results of the study aspects ranged from the highest to the lowest level were as follows: the highest level was Support, followed by Communication, and the structure of the bureaucracy was the lowest level. The Strategic Leadership Management was at high level. Considering the results of the study aspects ranged from the highest to the lowest level were as follows: the highest level was determine vision, followed by High level for thinking and understanding and the ability to bring various inputs to determine strategies was the lowest level. The result of assess the policy and strategic leadership management model was high level. Considering the results of the study aspects ranged from the highest to the lowest level were as follows: the highest level was the executives have strategies to motivate and motivate personnel to perform their duties, followed by The administrator can manage effectively and Administrators can determine information from the work of educational institutes in the past year to make plans for the next year and administrators have chosen to use correct and appropriate information for communication was the lowest level. Leadership management approaches in terms of policies and strategies have the following results: Executives have strategies to stimulate and create incentives for personnel in order to have good morale and morale in working for maximum efficiency Executives can manage. There is a clear operational plan to lead the organization to achieve its goals. Executives can transfer knowledge and information appropriately. in operating procedures for transferring knowledge or receiving information is extremely important because it will help the organization move in the right direction.

Keyword: Policy and strategic leadership management

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์อย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ สุธีนิรันดร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัททยา สิทธิวิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ทุกท่านที่ให้ความกรุณาเมตตาสละเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัยจนเป็นผลสำเร็จ

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ในการสร้างเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์ ขอขอบคุณอธิการบดี ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 24 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยและการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้อย่างสมบูรณ์ จนทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณอันสูงสุด จนหาที่เปรียบไม่ได้ของบิดามารดาของข้าพเจ้า ผู้เป็นแรงบันดาลใจให้การอบรม สั่งสอน ปลูกฝังความใฝ่รู้ในการศึกษา พร้อมทั้งให้กำลังใจ และขอกราบขอบพระคุณครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายของภาวะผู้นำ.....	29
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์ของภาวะผู้นำ.....	49
บริบทสภาพทั่วไปและแนวทางของการพัฒนาของสถาบันการศึกษาดุสิตศึกษา เอกชนที่มณฑลทลกวาสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน.....	65
งานวิจัยอ้างอิงที่เกี่ยวข้อง.....	84
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	91
ประชากรที่ใช้.....	91
เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย.....	91
การเก็บรวบรวมบันทึกข้อมูล.....	94
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย.....	94
บทที่ 4 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
ขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	119
สรุปผลของการวิจัย.....	120
อภิปรายผลของการวิจัย.....	123
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย.....	138
บรรณานุกรม.....	140
ภาคผนวก.....	150
ภาคผนวก ก หนังสือเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	151
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีของวัดความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	155
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการดำเนินการวิจัย.....	170
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการทำวิจัย และ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลโดยวิธีการการสัมภาษณ์.....	185
ภาคผนวก จ ข้อมูลการสัมภาษณ์และรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....	188
ภาคผนวก ฉ ประกาศนียบัตรการอบรม.....	235
ประวัติผู้วิจัย.....	237

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย.....	97
2	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน.....	98
3	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	99
4	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านโครงสร้างของระบบราชการ.....	100
5	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านทรัพยากร.....	102
6	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านการสนับสนุน.....	103
7	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวม 5 ด้าน.....	104
8	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง.....	103
9	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชน	

	จีน ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์.....	107
10	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำ ในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชน จีน ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสในอนาคต.....	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำ ในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชน จีน ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา.....	111
12	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำ ในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชน จีน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์.....	112
13	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินรูปแบบการจัดการความ เป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน.....	115

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 เกิดวิวัฒนาการความก้าวหน้าในทุก ๆ มิติขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของสังคมอย่างทั่วถึง อิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ครอบคลุมทั่วโลกเป็นเหตุทำให้มีผลกระทบที่สำคัญคือ ระบบโลกเปลี่ยนแปลงไปสู่การแข่งขันอย่างรุนแรงในทุกภาคส่วนด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองตลอดจนด้านการศึกษาในเรื่องของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีผลกระทบอย่างรุนแรงทั่วโลก จึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบในการนำองค์กรตามกระแสแห่งอิทธิพลนั้นเพื่อความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์นี้มีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำองค์กร เพื่อให้มีความสามารถที่จะเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรอื่นที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การนำองค์กรทั้งหลายเหล่านี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องผลักดันตนเองให้เป็นองค์กรที่ยึดยุทธศาสตร์เป็นสำคัญและขับเคลื่อน โดยยุทธศาสตร์ที่ดีต้องมุ่งมั่นเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) วิจารณ์พานิช. (2555, น.16)

โลกในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความคิดกว้างไกล มีสภาวะความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าเปลี่ยนแปลงอีกทั้งยังจำเป็นต้องตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง มีความสามารถในการจัดการประสานประโยชน์กับทุกฝ่ายเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะ และความสามารถดังกล่าวข้างต้น จึงจะสามารถบริหารจัดการให้การศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ บัญชา อึ้งสกุล. (2545, น.22) การดำเนินการของภาวะผู้นำเชิงในด้านกลยุทธ์จะมีกระบวนการกำหนดรูปแบบของการทำงานเพื่อให้มีทางเลือก บุคคลที่จะทำตามทฤษฎีนี้ จะต้องเป็นผลจากการที่จะต้องติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในด้านของปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้มีการคาดการณ์ถึงอนาคตที่ดีขององค์กรเพื่อความมั่นคงถาวร และให้ความสำคัญในการพัฒนายุทธศาสตร์ที่ดีเพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ วิโรจน์ สารรัตน์. (2546, น.284) สอดคล้องกับแนวคิดของอนุชิตวรรณสุทธิ์ (2545, น.210) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในอนาคตพบว่าผู้บริหารมีอาชีพในด้านความเป็นผู้นำควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดเป้าหมายสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าปฏิรูปกล้าปรับปรุง และพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถประสานงานกับชุมชนองค์กรต่าง ๆ สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความทำงานเป็นทีม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

การกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความสามารถในการสร้างทีมงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทางปัญญา กล้าคิด กล้าทำ กล้านำเสนอ โครงการใหม่ ๆ มีความสุขุม มีความมั่นคง มีความอดทนหนักแน่น และมีความคล่องแคล่วเฉลียวฉลาด มีไหวพริบดี

ภาวะผู้นำมีบทบาทที่สำคัญในการที่จะต้องแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จให้สำเร็จล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นเราจึงจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมักที่จะมีบทบาทที่ค่อนข้างสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเป็นอย่างมาก และสำคัญมากที่สุด ภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบแนวทางของผู้นำที่นำความเจริญมาสู่องค์การ เป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูง และการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้ ก็มีความหมายคล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย จะเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงานหรือผู้นำเชิงปฏิรูป รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551, น.55) ภาวะผู้นำประเภทนี้มักที่จะมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีบทบาทที่สำคัญในการที่จะต้องแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรนั้นมีความสามัคคี ประสบความสำเร็จให้สำเร็จล่วงไปได้ด้วยดี โดยจะต้องสามารถคาดคะเนถึงเหตุการณ์ถึงอนาคตขององค์การในระยะยาวอย่างถาวร และการพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้นำในองค์การต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552, น.43)

ผู้บริหารที่มีความสามารถในสถานศึกษาของยุคปัจจุบันควรต้องมีภาวะผู้นำในด้านเชิงกลยุทธ์เป็นหลักใหญ่ใจความสำคัญของการบริหารที่เรียกกันว่า รูปแบบระเบียบแบบแผนของการบริหารจัดการในด้านกลยุทธ์ซึ่งมักที่จะสอดคล้องกันกับการกำหนดรูปแบบที่มโนนโยบายให้สถานศึกษา และสามารถที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษาเกิดมีทิศทางที่เหมาะสมเป็นเสาหลักของการบริหาร โดยผู้บริหารจะต้องมีวิธีในการวางแผนที่ดีสามารถที่จะกำหนดแผนที่แตกต่างจากผู้อื่น อย่างสิ้นเชิงแต่เป็นความแตกต่างในเชิงสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพเพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางบ่งชี้ ให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ แต่ถ้าปราศจากการวางแผนสถานศึกษาจะไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน และไม่มีแผนที่จะปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ภารดี อนันต์นาวิ. (2553, น.7) ซึ่งการที่จะนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นจะต้องมีการศึกษาควรต้องศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดในวิธีการต่าง ๆ ซึ่งผู้นำที่ดีควรจะต้องมีองค์ประกอบที่ชัดเจนในเรื่องของความเป็นผู้นำเพื่อให้มีภาวะผู้นำในด้านเชิงกลยุทธ์ซึ่งจะต้องมีความคิดความเข้าใจในด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความสามารถที่รอบด้านความรู้ในตัวตนที่ดี เพื่อที่จะนำความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มีความเข้าใจความคิดในระดับสูง ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอตรงไปตรงมา เพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ที่ไม่เหมือนใครมากำหนดรูปแบบของกลยุทธ์ มีการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

ต้องมีการอบรมและพัฒนาอย่างเข้มข้นเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้เป็นนักบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพในตนเอง ผู้นำที่ดีมีคุณภาพควรที่จะมีการพัฒนาตนเองในเรื่องต่าง ๆ อยู่เสมอ การพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพนั้นสามารถทำได้หลายด้านเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองที่มีคุณภาพมากที่สุดทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ ทางด้านเกี่ยวกับอารมณ์ สังคม วิธีการในการพัฒนาบุคคลระดับนักบริหารสามารถทำได้หลากหลายวิธีโดยการประชุม พบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และการพัฒนาด้านขีดของความรู้ความสามารถเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขรวมทั้งมีการพัฒนาทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยปัจจุบันที่ขับเคลื่อนไปอย่างรวดเร็ว Dubrin. (2004, p.335) การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางแนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของภาวะผู้นำนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างมากดังจะเห็นได้จากงานวิจัยที่หลากหลาย เช่น พงษ์สิทธิ์ิต เพชรผล (2559, น.42) ได้เสนอวิธีการจัดทำรูปแบบในการทำวิจัยเรื่องการนำกลยุทธ์การบริหารจัดการในห้องเรียน เพื่อนำมาเสริมสร้างให้เกิดพัฒนาคุณภาพของความเป็นพลเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพในหลายด้านโดยจะใช้วิธีการวิจัยแบบเก็บข้อมูลให้ผสมผสานกันอย่างลงตัว และใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาเป็นแบบประเมินแบบทดสอบข้อคำถามต่าง ๆ โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ความจำเป็นที่ตื้นนั้นคือ PNI ซึ่งผลการวิจัยพบว่าในการจัดการรูปแบบของความคิด และแนวคิดต่าง ๆ ในการควบคุมบริหารห้องเรียนในยุคสมัยปัจจุบันนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อที่จะจัดการสร้างห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพและมีคุณค่า มักจะต้องไปเน้นให้ผู้เรียนทำกิจกรรมที่หลากหลาย เช่นเดียวกับกับ Hang (2018, p.62) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การปฏิรูปการบริหารการศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในกัมพูชา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบวิจัย และพัฒนาโดยเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสำนักงาน/กองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง (สมาชิกขององค์กร และหุ้นส่วนด้านการศึกษา) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยายและสูตรคำนวณค่าความต้องการจำเป็น (PNI modified) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการที่จะให้มีความจำเป็นในการปฏิรูปในเรื่องการบริหารการศึกษา อันดับที่ 1 คือ การปฏิรูปการบริหารการเงินการศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่ดีเติบโตไปได้อย่างมีคุณภาพอันดับที่ 2 คือ การปฏิรูปการบริหารงานทั่วไป เพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่ดีเติบโตไปได้อย่างมีคุณภาพ อันดับที่ 3 คือการปฏิรูปการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่ดีเติบโตไปได้อย่างมีคุณภาพยุทธศาสตร์การปฏิรูปการบริหารการศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่ดีเติบโตไปได้อย่างมีคุณภาพในกัมพูชา ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก และ 12 ยุทธศาสตร์รอง ซึ่งได้จัดลำดับตามอันดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ ปฏิรูปการบริหารการเงินการศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์รอง คือ เพิ่มความเป็นอิสระ และความสามารถอธิบายได้ในด้านการบริหารการเงินของโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ ดำเนินงานระบบตรวจสอบงบประมาณด้านการศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่มี

คุณภาพ และเชื่อมต่อระหว่างงบประมาณกับนโยบายการศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ

2)ปฏิรูปการบริหารงานทั่วไปเพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์รอง คือ รับประกันให้ชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนนำรูปแบบการบริหารโรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติใช้เพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ กำหนดนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ 3)ปฏิรูปการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์รอง คือ ดำเนินงานการประเมินผล การเรียนของนักเรียนเป็นประจำเพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ ส่งเสริมวิธีการสอนเพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ บูรณาการความเป็นพลเมืองที่ดีในหลักสูตร และคู่มือการเรียนเพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ และ 4)การปฏิรูปการบริหารบุคคลเพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์รอง คือ สนับสนุนการฝึกอบรมนักเรียนครู โดยเน้นที่วิธีการสอน และระบบการติดตามดูแลครู เพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อสร้างคุณลักษณะให้แก่ครูผู้สอน เพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ นำระบบการประเมินผลงานของครูไปใช้เพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Seechaliao T. (2017, p.40) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Instructional Strategies to Support Creativity and Innovation in Education โดยในเรื่องกลยุทธ์การเรียนการสอนที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมในการศึกษางานวิจัยมีรูปแบบการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เช่นผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบและการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาเทคโนโลยีและนวัตกรรม และผู้เชี่ยวชาญในด้านกรออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอนที่เป็นนวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า การเรียนการสอนที่สนับสนุนการสร้างสรรค์การศึกษาที่มีลักษณะสร้างสรรค์ และนวัตกรรมควรจะมีเน้นแนวคิดที่เป็นระบบ (System Approach) กลยุทธ์การเรียนการสอนนั้นมักจะอยู่บนพื้นฐานการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะของการออกแบบการแก้ไขปัญหา (Designed Based Learning) การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และการเรียนรู้ผ่านการวิจัย (Researched Based Learning) การเรียนรู้ผ่านปัญหา (Problem Based Learning) การเรียนรู้ผ่านโครงการ (Project Based Learning) หรือกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นเชิงนวัตกรรม (Innovative Teaching Process) และนอกจากนี้การเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ (Practicalities) ก็ควรจะมุ่งเน้นด้วยเช่นกัน นอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่าองค์ประกอบในกลยุทธ์การเรียนการสอนที่สำคัญจะเริ่มต้นจากการระบุปัญหาในการเรียนรู้ การค้นพบการแก้ไขปัญหา การทดสอบ และการประเมินผลการใช้แนวคิดที่หลากหลายในการกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ช่วยให้ผู้เรียนได้ระดมความคิด ช่วยให้ผู้เรียนได้คิดเกี่ยวกับความคิดใหม่ ๆ การใช้ข้อคำถามการอภิปรายในห้องเรียนการเรียนรู้แบบกำกับตนเอง จะทำให้ผู้เรียน มีความเชื่อมโยงกับผู้เรียนอีกคนในกิจกรรมการเรียนรู้ และสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมในการเรียนรู้ได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษาดังกล่าวทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ

แนวทางแนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของภาวะผู้นำ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ปัจจุบันมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีมหาวิทยาลัยเอกชน 26 แห่ง โดยแบ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรี จำนวน 12 แห่งและวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 14 แห่ง โดยมีมหาวิทยาลัยเอกชนระดับปริญญาตรี 12 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยหนานหนิง, วิทยาลัยศิลปะและการออกแบบเป่ย์ไห่, วิทยาลัยเทคโนโลยีหลิวโจว, วิทยาลัยชนชาติทะเลสาบเซียงชุกกว่างสี, วิทยาลัยกู่หลิน, วิทยาลัยครูหนานหนิง, มหาวิทยาลัยแพทยแผนจินกว่างสี Sainz, วิทยาลัยเทคโนโลยีและฐานข้อมูลกู่หลิน, สถาบันเทคโนโลยีหนานหนิง, มหาวิทยาลัยภาษาต่างประเทศกว่างสี, วิทยาลัยเป่ย์ไห่แห่งมหาวิทยาลัยเป่ย์หาง, มหาวิทยาลัยอาชีวศึกษากว่างสี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำนวน 14 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาและอาชีวอนามัยกู่หลิน, วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูมิทัศน์กู่หลิน, วิทยาลัยอาชีวศึกษาศิลปะการแสดงกว่างสี, วิทยาลัยอาชีวศึกษานานาชาติกว่างสีหยิงหัว, วิทยาลัยอาชีวศึกษาวิศวกรรมกว่างสี, วิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคนิคกว่างสี, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเศรษฐกิจกว่างสี, วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกว่างสี วิทยาลัยอาชีวศึกษา, วิทยาลัยอาชีวศึกษานานาชาติกว่างสีผยเซี่ยน, วิทยาลัยอาชีวศึกษากว่างสี COSCO, วิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคนิคยูไฉ, วิทยาลัยอาชีวศึกษากว่างสี Blue Sky Aviation, วิทยาลัยการแพทย์หลิวโจว, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเป่ย์ไห่ ในปี พ.ศ. 2548 มีจำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนทั้งหมดจำนวน 5,423 คน และในปี พ.ศ. 2560 วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเอกชนมีจำนวนนักศึกษาเพิ่มมากขึ้นถึง 181,000 คน Liu Lin นายกสภาคการศึกษาเอกชนของประเทศจีนได้กล่าวถึงสถานการณ์การพัฒนามหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสีไว้ในที่ประชุมการพัฒนาการศึกษาเอกชนกว่างสี ปี 2022 ไว้ว่า จากสถานการณ์การพัฒนาภายในและสภาพแวดล้อมการพัฒนาภายนอกภายใต้กฎหมายใหม่และนโยบายการศึกษาเอกชนฉบับใหม่ สามารถวิเคราะห์การพัฒนาการศึกษาเอกชนในประเทศจีนจากสองแง่มุมต่อไปนี้ แนวโน้มการพัฒนาการศึกษาเอกชนตามระยะเวลา "แผนห้าปี รอบที่ 14" สามารถสรุปได้ดังนี้ จำนวนหน่วยงานการจัดการศึกษาเอกชนมีแนวโน้มลดลง อัตราการเติบโตและระดับปริมาณของการขยายตัวการศึกษาเอกชนจะลดลงทั้งในอดีตและโดยรวม การวิเคราะห์นี้ได้รับการยืนยันในแถลงการณ์ทางสถิติของกระทรวงศึกษาธิการที่เผยแพร่ในปี 2020 และปี 2019 จะกลายเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาการศึกษาเอกชน การศึกษาเอกชนจะมีการปรับเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครั้งใหญ่ โครงสร้างและระบบการศึกษาของสถาบันการศึกษาภาคเอกชนหากเปรียบเทียบกับการศึกษาภาครัฐบาลจะมีการเปลี่ยนแปลง และการปฏิรูปครั้งใหญ่ การพลิกโฉมไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการประยุกต์เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การพลิกโฉมไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการประยุกต์เป็นเรื่องเดิม ๆ ที่พูดถึงกันบ่อย ๆ แต่ใน "แผนห้าปี รอบที่ 14" จำเป็นต้องเปลี่ยนจาก "พูดมากและทำน้อยลง" เป็น "ต้องทำ ต้องเร่ง" เป็นเรื่องเร่งด่วนที่ทุกคนต้อง

ช่วยกันผลักดัน แสงสว่างอยู่ข้างหน้า อนาคตที่สดใสรออยู่ หลังจากผ่านช่วงที่ตกต่ำ นับจากนี้ไป การศึกษาเอกชนจะมุ่งดำเนินการบนเส้นทางใหม่แห่งการพัฒนาที่แข็งแกร่งและยั่งยืนและจะนำเสนอตัวเองสู่สายตาชาวโลกด้วยรูปแบบใหม่ การศึกษาเอกชนที่ตรงตามข้อกำหนดของรัฐบาลกลางและความคาดหวังของประชาชนย่อมมีอนาคตที่สดใส เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. การจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน อยู่ในระดับใด
2. การจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นอย่างไร
3. แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เพื่อประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 24 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการสุ่มแบบเจาะจง มหาวิทยาลัยละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 440 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ อธิการบดีหรือรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน

กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ

กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัย และผู้ที่มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ จำนวน 20 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วย ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำตามแนวคิดของที่สำคัญของ (Bass and Avolio. 1990, p.120) วิเคราะห์ได้จาก องค์ประกอบหลักๆ ทั้ง 4 ด้าน คือ 1)ด้านของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2)ด้านการที่จะสร้าง แรงบันดาลใจ 3)ด้านการที่จะกระตุ้นทางปัญญา 4)ด้านการที่จะคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นโยบายของภาวะผู้นำของ George C. Edwards. (1980, p.148) มีทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านของการติดต่อสื่อสาร 2)ด้านของโครงสร้างระบบราชการ 3)ด้านของทรัพยากร 4)ด้านของการ สนับสนุน

กลยุทธ์ของภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Dubrin. (1998, p.335) มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านของความคิดความเข้าใจระดับสูง 2)ด้านของความสามารถนำปัจจัยนำเข้ามากำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านของการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4)ด้านของวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ 5)ด้านของการ กำหนดวิสัยทัศน์

ระยะเวลา

ระยะเวลาการศึกษา แบ่งเป็นระยะเวลาในการศึกษาข้อมูลความเป็นมาและความสำคัญของ ปัญหา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำแบบสอบถาม ตั้งแต่เดือน ธันวาคม จนถึงเดือน มีนาคม และระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ตั้งแต่เดือน เมษายน จนถึงเดือน มิถุนายน รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 7 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล อำนาจ และแรงจูงใจ ให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้ คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มซึ่งทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้กระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุด อย่างสมัครใจ และอย่างกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ในเชิงอุดมคติแล้วการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยความเต็มใจเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ คุณสมบัติอันพึงมีของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และ พากันไปสู่จุดหมายที่ตรงตามอย่างถูกต้องชอบธรรม และความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์

ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับนับถือ มีความเชื่อมั่นศรัทธาภาคภูมิใจและไว้วางใจ ในความสามารถของผู้นำมีความยินดีที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นเสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม จะต้องเน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยมความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรคผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเท ในการปฏิบัติงานตามภารกิจมีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเองมีการเห็นคุณค่าตนเองมีศีลธรรมและจริยธรรม

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานโดยจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความตั้งใจแน่วแน่สามารถอุทิศตนเพื่อเป้าหมายในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานโดยสร้างเจตคติทางบวกต่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและต้องสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถ

สร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาและก้าวสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมั่นใจมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความสุขแก่ผู้ร่วมงาน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นถึงการจัดการในเรื่องของการทำงานที่จะส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการในการทำงาน รูปแบบแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์พิจารณาถึงวิธีการทำงานที่หลากหลาย และสามารถนำความรู้ความสามารถเชื่อมโยงความรู้เก่าเข้าด้วยกันกับความรู้ใหม่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการำงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นมองเห็นถึงปัญหาในแง่มุมด้านต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลต่าง ๆ และข้อมูลที่หนักแน่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดี โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่จะต้องแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน มีการเอาใจเขา มาใส่ใจเรา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นรายบุคคล ให้ความสนใจและดูแลเอาใจใส่แก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลรวมถึงมีการวิเคราะห์ความต้องการความสามารถของแต่ละบุคคล สามารถที่จะมีคำแนะนำที่ดีเพื่อเกิดการส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาตนเอง สามารถมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดยผู้นำจะต้องคุณลักษณะที่สำคัญในด้านของความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

นโยบาย หมายถึง แผนแม่บทหรือแผนงานหลักที่มีความสำคัญสูงสุด ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ความมุ่งหวังของผู้บริหารหรือผู้ประกาศนโยบายก็ปรารถนาที่จะให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรรับทราบ มีความเข้าใจต่อนโยบายนั้น ๆ และรับหรือนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมมีแนวทางและผลการดำเนินงานที่สอดคล้อง สนับสนุนต่อเป้าหมายของนโยบายที่ได้ประกาศไว้ นโยบายจึงเปรียบเสมือนเข็มทิศเครื่องชี้นำที่จะกำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปในเส้นทางที่วางไว้ ซึ่งนโยบายจะเป็นจริงได้บรรลุต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับแผนงานและการนำไปปฏิบัติของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนั่นเอง

ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการในการถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการส่งสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารตามความคิด ความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เช่น การสื่อสารด้วยภาษา สัญลักษณ์ เป็นต้น เพื่อให้เกิดการรับรู้เข้าใจที่ตรงกัน และเพื่อเป็นการโน้มน้าวใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้หรือเปลี่ยนทัศนคติ รวมถึงการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ต่อกัน ทั้งนี้ การสื่อสารจะประสบความสำเร็จได้นั้นก็ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญหลัก ๆ ของการสื่อสาร นั่นคือ ผู้ส่งสาร ช่องทาง ผู้รับสาร รวมทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ร่วมด้วย

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ หมายถึง กลไกที่มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการ และบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยจะมีลักษณะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ และมีความซับซ้อน ซึ่งประกอบด้วยระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เป็นแบบแผนในการบังคับใช้อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบราชการเคยเป็นการจัดองค์การที่ดีทำให้เกิดประสิทธิภาพ แต่มาในปัจจุบันระบบราชการไม่สามารถจะแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ของสังคมยุคสมัยใหม่ได้ ปัญหาหรือลักษณะของสังคมสมัยใหม่ต้องอาศัยการจัดองค์การรูปแบบใหม่ที่ระบบราชการเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และไม่คาดฝันของสภาพแวดล้อมในขณะที่ระบบราชการเป็นวิธีการจัดองค์การที่เหมาะสมสำหรับสภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ

ด้านทรัพยากร หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน และเป็นประโยชน์ทางเศรษฐกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น มีความสัมพันธ์กับมนุษย์โดยช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่มนุษย์เป็นอย่างมาก ขณะเดียวกัน มนุษย์ใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบางอย่างลดน้อยลง ซึ่งถ้าหากไม่มีการควบคุมดูแลหรืออนุรักษ์อย่างได้ผลแล้วก็จะเป็ผลเสียแก่มนุษย์ และสังคมได้

ด้านการสนับสนุน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในด้านต่าง ๆ และการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ การสนับสนุนเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม เช่น การสนับสนุนจากทางครอบครัว การสนับสนุนจากเพื่อน การสนับสนุนจากสังคม ล้วนแต่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้มนุษย์ทุกคนมีกำลังใจในการดำเนินชีวิต เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

กลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ สถานศึกษาโดยยึดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ ภารกิจขององค์กรเป็นหลัก ผู้นำจะต้องสรรหาวิธีการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการ กลยุทธ์หลักที่ใช้ คือ การ สร้างแรงจูงใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การคิด และการวางแผน โดยใช้ความเป็นผู้นำให้คนอื่นดำเนินการด้วยความสมัครใจ ผู้นำจะต้องมีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วยเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายโดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความสามารถคิดวิเคราะห์ แยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ มีความรู้ความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ และบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูล นำข่าวสารมาพัฒนางาน นำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน กำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานเพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากที่สุด และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

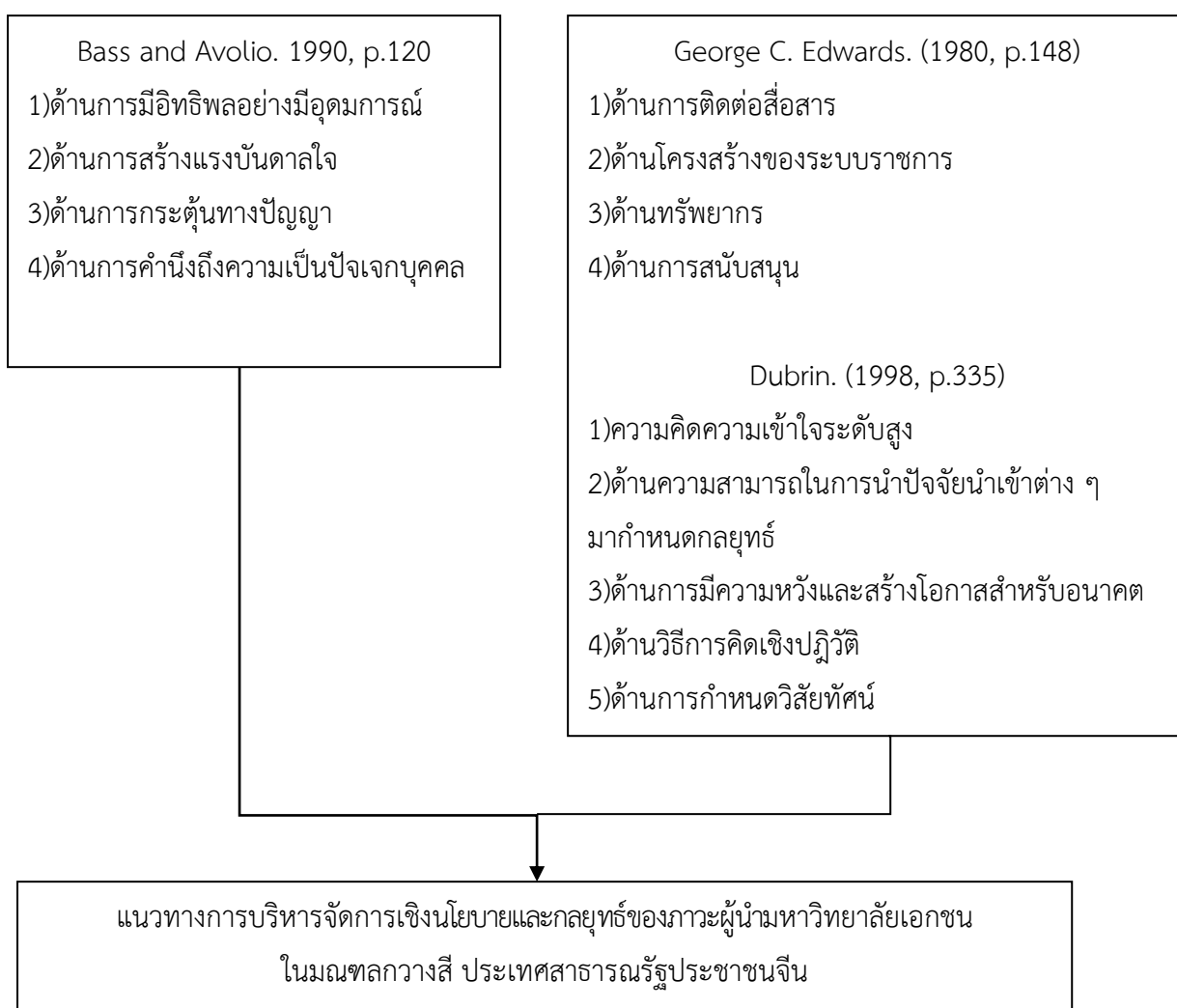
ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง เป็นความสามารถในการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความสามารถในการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ และกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุก โดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนที่เป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส รวมถึงการไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา และยังสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการมีไหวพริบการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และยังมี การวางแผนกลยุทธ์ ศึกษาเทคนิคกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ หมายถึง ความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างชัดเจน มีความสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิค และวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้พัฒนางานขององค์กรให้ดีขึ้น

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดการศึกษาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ การกำหนดวิสัยทัศน์นั้นผู้นำที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กร และกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน โครงการของสถานศึกษา ที่นำสู่การปฏิบัติการตรวจสอบความเป็นไปได้โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาการทบทวน และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน เน้นการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของแบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio. 1990, p.120) วิเคราะห์ได้จากองค์ประกอบที่มีทั้ง 4 ด้าน คือ 1)ด้านของการสร้างแรงบันดาลใจ 2)ด้านของการกระตุ้นทางปัญญา 3)ด้านของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4)ด้านของการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล สำหรับนโยบายภาวะผู้นำของ George C. Edwards. (1980, p.148) มี 4 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านของโครงสร้างของระบบราชการ 2)ด้านของทรัพยากร 3)ด้านของการติดต่อสื่อสาร 4)ด้านของการสนับสนุน และกลยุทธ์ของภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Dubrin. (1998, p.335) มี 5 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านของความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 2)ด้านของการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 3)ด้านของความคิดความเข้าใจระดับสูง 4)ด้านของวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ 5)ด้านของการกำหนดวิสัยทัศน์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถกล่าวโดยสังเขปได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายของภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์ของภาวะผู้นำ
4. บริบทสภาพทั่วไปและแนวทางทางการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในมณฑลทกวงสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, น.113) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกริยาจากผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

สุพรรณ ประศรี. (2555, น.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพคุณธรรม ซึ่งเป็นอำนาจจริง ๆ ที่ตนเองมีอยู่ และอำนาจที่บุคคลนั้นได้รับจากการที่ดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นอำนาจการยอมรับจากกลุ่มแสดงพฤติกรรมให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน และเกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่มทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน (2557, น.40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถในการนำทีมไปสู่ความสำเร็จที่ตนวางไว้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของผู้นำ

ยุวดี แก้วสอน (2558, น.10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานที่มีอยู่ในตนเอง ทำให้เกิดความร่วมมือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ตามเป้าหมายที่ตนวางไว้

คมกฤษ พรหมฉิน (2560, น.30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ ในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนองค์การ ให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์

สตอกค์ดิล (Stogdill. 1974, p.43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความริเริ่มและอำนาจไว้ ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่ จะต้องมีการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก ขจัดปัญหาขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม และฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

ฮอลแลนด์เลอร์ (Hollander. 1978, p.4) เห็นว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพล ของบุคคลที่เป็นผู้นำ มิได้หมายถึงบุคคลที่เป็นผู้นำ ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำจะต้องขึ้นอยู่กับอำนาจ ตามกฎหมายที่ผู้นำมีก็ตามจริง และอยู่ที่กระบวนการภาวะผู้นำนั้นมีตัวผู้นำเป็นส่วนสำคัญ และเป็นศูนย์กลางของกระบวนการ แต่สถานการณ์โดยรวมแล้วผู้ตามนั้นมีความสำคัญมากเช่นกัน เพราะหากปราศจากการตอบสนองจากผู้ตามแล้วก็ไม่มีการภาวะผู้นำเกิดขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะภาวะผู้นำ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อิทธิพล และผู้รับแรงของอิทธิพลแต่ไม่ได้หมายความว่า อิทธิพลจะถูกใช้โดยผู้นำฝ่ายเดียว ในทางกลับกันผู้ตามก็ใช้อิทธิพลต่อผู้นำได้เช่นกัน

คอตเตอร์ (Kotter, 1978, p.212) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทาง ขององค์กรในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจ แก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

กีแอมแมททีโอส์ (Giammatteo. 1981, p.2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำ ที่เหมาะสมไม่ใช่เป็นผู้สั่งการหรือควบคุมเท่านั้น แต่จะเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ สิ่งนั้นคือ การแสดงออกของความเป็นผู้นำของคน ๆ นั้นซึ่งได้แก่ การสร้างและธำรงรักษา กลุ่มไว้ได้ มีการทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ช่วยให้กลุ่มเกิดความรู้สึกร่วมกันและมีวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนเข้าใจง่าย เพื่อให้กลุ่มร่วมมือกันทำงานไป สู่เป้าหมายอย่างราบรื่น

คูนต์ซ์ และ เวียห์ริช (Koontz & Wehrich. 1988, p.47) เห็นว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุดอย่างสมัครใจและอย่างกระตือรือร้น เพื่อให้ได้ผลที่ต้องการ บรรลุเป้าหมายของกลุ่มในเชิงอุดมคติ แล้วการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยความเต็มใจเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ แต่ควรพัฒนาให้ผู้ตามมีความเต็มใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความเชื่อมั่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะไม่ใช่ผู้ที่ชอบอยู่ข้างหลังกลุ่มเพื่อผลักดัน หรือคอยกระตุ้นให้กลุ่มทำงาน แต่คอยจะสร้างอารมณ์ร่วม ให้กลุ่มทำงานจนบรรลุเป้าหมาย เฉกเช่น การทำหน้าที่ของไวยาकरण หรือผู้อำนวยการเพลงแห่งวงดนตรี และการพิสูจน์ว่าไวยาकरणมีภาวะผู้นำมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดย่อม ในทรรศนะนี้เห็นว่าภาวะผู้นำประกอบด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 4 องค์ประกอบ คือ 1)ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ 2)ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น เพราะโดยปกติมนุษย์แต่ละคนต้องการการกระตุ้นแตกต่างกัน 3)ความสามารถในการสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วม 4)ความสามารถที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงกระตุ้น

ดาฟท์ (Daf. 1994, p.78) กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นความสามารถในบุคคลที่เป็นผู้นำในการใช้อำนาจหน้าที่ สามารถโน้มน้าวบุคคลอื่น เพื่อที่จะสามารถนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุดขององค์การ ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำ ก็แสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือจะต้องมีทั้ง 1)คน ซึ่งได้แก่ ผู้กำกับผู้ตาม 2)การโน้มน้าวหรือการใช้อิทธิพล และ 3)เป้าหมายขององค์การ

ยุกส์ (Yukl. 1998, p.12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการโดยการอาศัยการใช้อิทธิพล และการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่น เพื่อการชี้แนะแนวทาง หรือนำทางเพื่อวางโครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่มหรือองค์การ

ดูบริน (DuBrin. 1998, p.31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron. 2003, p.56) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อสมาชิกในกลุ่มซึ่งทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นความสามารถที่บุคคลคนหนึ่งมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โบวี (Bovee, 1993, p.468) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้น และใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงต้องมีกระบวนการภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร กระตุ้นสมาชิกขององค์กรให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและต่อวัฒนธรรมขององค์กร

อาร์มสตรอง (Armstrong, 1999, p.130) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการในการ สร้างแรงบันดาลใจให้กับคนทั่วไป เพื่อให้เขาพยายามอย่างเต็มที่ในการทำให้ได้ตามสิ่งที่ตั้งใจไว้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำให้ผู้คนค้นพบทางเดินที่ถูกต้องสำหรับตัวเอง ช่วยให้พวกเขาทำตาม ความมุ่งมั่นและสร้างแรงจูงใจกับพวกเขาเพื่อบรรลุเป้าหมาย

แชมพูซ์ (Champoux, 1999, p.254) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลของสังคมที่เกี่ยวข้องกับคน 2 คน หรือมากกว่า ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

อาดัมส์ และ จูนิเปอร์ (Adams & Juniperus, 2003, p.6) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามเพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันกับสิ่งแวดล้อม

ลูซิเออร์ และ เอชัวร์ (Lussier & Achua, 2007, p.5) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำคือกระบวนการที่มีอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามต่อความสำเร็จของจุดประสงค์ ขององค์กรจนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลง

โรบบินส์ และ จัดจ์ (Robbins & Judge, 2008, p.176) ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลของกลุ่มไปสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์หรือ กลุ่มเป้าหมาย

เทียน จงหยี่ และ จู ห้วยยาง (Tian Zhongyi & Zhu Huayang, 2009, p. 23) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำคือความสามารถและทักษะในการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นและเป็นกระบวนการ ควบคุมและจัดการสมาชิกขององค์กร

สวู เสี่ยวปิน และ เฝิงก่าง (Xu Xiaobin & Peng Gang, 2014, p. 22) กล่าวว่า ความเป็น ผู้นำเป็นความสามารถและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และเป็นความสามารถในการกระตุ้นความ กระตือรือร้นของผู้อื่นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสามารถแต่ละบุคคลในการใช้อำนาจ รวมไปถึงแรงขับเคลื่อนที่ดีให้กับบุคลากรทุกคน เพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุดอย่างสมัครใจตรงไปตรงมามีความสามารถที่เท่าเทียมกันในสังคม ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า และมีส่วนสำคัญในการช่วยผลักดันให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่มากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543, น.61) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน การดำเนินงานอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมจะขึ้นอยู่กับทักษะ และศิลปะในการบริหารงานของผู้หน้านั้นก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารความสำคัญของภาวะผู้นำได้มีการนำขึ้นมากล่าวถึงในกลุ่มของผู้บริหาร และผู้จัดการซึ่งถือเป็นประเด็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ตราบใดที่ยังมีการทำงานของบุคคลร่วมกันอยู่ภายในองค์การ ภาวะผู้นำนั้นจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการดูแล แก่ไขให้อยู่คู่กับการพัฒนาตนเองในด้านของบุคลากร การกำหนดระเบียบแบบแผนที่จะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ ๆ อยู่ตรงที่ว่า ผู้บริหารทำอะไรหรือมีวิธีการทำอะไรจึงทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ประเด็นนี้ทำให้เห็นว่าผู้บริหารผู้นำกับภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การทางการศึกษาก็เช่นกัน ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำที่ดีและพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้ดีขึ้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และความริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องรู้จักสร้างโอกาสเพื่อทำหน้าที่ผู้นำในการนำแนวคิดของตนไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริงมีความเป็นไปได้จริง ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของตน และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่คนคาดหวังได้อย่างชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษาไว้อย่างชาญฉลาดมีความคิดกว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องมีองค์ประกอบอื่นที่จำเป็น เช่น มีความเป็นนักวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์งาน แผนงานและโครงการต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทฤษฎีการจูงใจ การใช้อิทธิพลกับบุคคลได้อย่างยอดเยี่ยมที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ได้เพื่อให้องค์การก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งปรับปรุงตนเองในด้านความคิด ความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะเพิ่มพูนประสบการณ์ตื่นตัวอยู่เสมอทำกิจกรรมที่หลากหลาย รวมถึงบุคลิกภาพ และทักษะด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร

สมคิด บางโม (2549, น.218) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในวิธีที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก ความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ ที่เป็นมาสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ภารดี อนันต์นารี (2553, น.77) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้ 1)เป็นส่วนที่สามารถดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารจะมีความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตามแต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้นำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2)ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่นการศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กร สิ่งหนึ่งที่มีก่อกวนไม่พ้นคือความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะประสานงานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยได้รับการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพ 3)ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร อีกทั้งจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจ และความสำเร็จมาให้สู่องค์กรด้วย 4)เป็นต้นแบบของการทำงาน การมีหลักยึดให้แก่บุคลากร

สัมมา รธนิจย์ (2553, น.251) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์กรเนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กรบางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์กร ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นแรงผลักดันที่เป็นพลวัต จึงทำให้ภาวะผู้นำมีสภาพที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรและมวลสมาชิก

ไอเซนฮาว (Eisenhower. 1968, p.50) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่สามารถโน้มน้าวนำให้ผู้อื่น เต็มอกเต็มใจกระทำในสิ่งที่ผู้นำนั้นต้องการด้วยความเต็มอกเต็มใจนั้น มาจากการที่ผู้อื่นก็มีความ ต้องการจะกระทำสิ่งนั้น ๆ

เบนนิส (Bennis. 1984, p.15) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรในด้านของการ เป็นผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความตระหนักรู้ ในความสำคัญของคุณภาพขององค์กร เป็นผู้เปลี่ยนแปลงองค์กรให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม และเป็นผู้สนองความต้องการทางการศึกษาของชุมชน

แบร์ และคณะ (Beare and et al. 1989, p.176) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำควรให้ ความสนใจภาวะผู้นำสองมิติ คือ มิติด้านความสำเร็จในภาระงานที่ถืออยู่ และมิติการสร้าง ความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก ผู้บริหารที่จะสามารถชักจูงให้บุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จ ต้องมีภาวะผู้นำ

คาร์ดฟอร์ด และคณะ (Crawford and et al. 2002, p.23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้นำควรให้ความสนใจภาวะผู้นำสองมิติ มิติด้านความสำเร็จในภาระงานที่ถืออยู่ และมิติการสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก ผู้บริหารที่จะสามารถชักจูงให้บุคลากรทำงาน ประสบผลสำเร็จต้องมีภาวะผู้นำ

เพอร์คี และสมิธ (Perkey and Smith. 1993, p.114) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ทางวิชาการว่า มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา กล่าวคือ สถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเป็นผู้นำ ทางวิชาการที่เข้มแข็ง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพ การสอนของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใน สถานศึกษา

ไรท์ และ โน (Wright & Noe. 1996, p.392) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง สำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กร ในระยะยาวงานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็น การดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กรใช้ แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

มุชินสกาย (Muchinsky. 1997, p.373) ได้กล่าวไว้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำในการ เปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงทางเจตคติ และสมมติฐานของ เพื่อน ๆ สมาชิกในองค์กร รวมไปถึงการสร้างคามผูกพันให้เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาที่ดี

เชลล์ (Chell 2001, p.1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษาและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ทำให้การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของสถานศึกษา

ราซิก และ สแวนสัน (Razik & Swanson, 2001, p.317) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดอุปบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001, p.393) กล่าวว่า ภาวะผู้นำสามารถตรวจสอบได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการของระบบสังคม และมีการโต้แย้งกันเกี่ยวกับเรื่องของอิทธิพลว่าในสถานการณ์อย่างไรที่ผู้นำพยายามจะแสดงอิทธิพลแต่ละชนิดตามบทบาทของสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งผู้มีอิทธิพลและอำนาจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์การเป็นหลัก

ฮิล และแม็กเซน (Hill and Mcshane. 2008, p.416) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้กระทำการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และองค์กรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่ผลักดันทิศทางการกลยุทธ์ใหม่ ที่จะเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่จะสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล และสามารถจูงใจให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ สามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่คอยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรมีความรัก ความสามัคคีกัน เป็นผู้ที่นำมาซึ่งความยุติธรรม เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหา และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำมีการบริหารอย่างเป็นระบบ มีการเสริมสร้างศักยภาพของทุกคนในกลุ่มให้เต็มความสามารถสูงสุด

ทฤษฎีภาวะผู้นำในด้านการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

แบส (Bass, 1985, p.43) ได้กล่าวไว้ว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่มีคุณสมบัติพิเศษที่จะทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเกิดการยอมรับนับถือไว้วางใจมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่าจะสามารถนำพาพวกเขาชนะอุปสรรคผู้นำสัญลักษณ์แห่งชัยชนะ และความสำเร็จของผู้ตามนอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ยังมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจได้เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่น เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์นั้นได้

ฮอร์ส (House, 1997, P.299) ได้อธิบายพฤติกรรมภาวะผู้นำการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่าเป็นผู้นำเชิงมั่นใจในตัวเองสูงส่งผลให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจในการตัดสินใจของผู้นำและเชื่อฟังผู้นำด้วยความเต็มใจอย่างแท้จริง ผู้นำจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกับผู้ตามให้ความหมายกับการทำงานของกลุ่มเพิ่มขึ้นและการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ถ่ายทอดความคาดหวังในการทำงานที่สูงขึ้นแก่ผู้ตาม ตลอดจนทำให้ผู้ตามรู้จักลำดับความสำคัญของงาน กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและจะต้องรู้จักการยอมรับและเข้าใจ ความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความมั่นใจว่าตนเองจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ยูคัล (Yuk, 2006, p.317) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นรูปแบบอิทธิพลที่ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง (Formal Authority) หรือตามประเพณีที่เคยทำมา แต่จะต้องสังเกตได้จากการรับรู้ของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่พิเศษ ลักษณะดังกล่าวของผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและมีการเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหตุผลที่การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำมีความจำเป็นต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง

เฉิง ฟางโจว และเหอ ชิงหยู (Chen Fangzhou & He Xingyun, 2015, p. 51) กล่าวว่า ทฤษฎีความเป็นผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงหมายถึงรูปแบบการเป็นผู้นำที่ผู้นำบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยผ่านการมีส่วนร่วมและการขับเคลื่อนพร้อมด้วยการส่งเสริม จูงใจให้พนักงาน นมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนองค์กร

สรุปได้ว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับนับถือ มีความเชื่อมั่นศรัทธาภาคภูมิใจและไว้วางใจ ในความสามารถของผู้นำที่มีความยินดีที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นเสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม จะต้องเน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยมความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรคผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเท ในการปฏิบัติงานตามภารกิจมีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเองมีการเห็นคุณค่าตนเองมีศีลธรรมและจริยธรรม

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

แบส (Bass, 1985, p.71) อธิบายพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ ดังต่อไปนี้
 1)การเน้นการปฏิบัติ (Action Orientation) โดยที่ผู้นำนั้นจะต้องชี้้นำให้มีความรับผิดชอบ
 2) (Confidence Building) และมีความพยายามในการทำงานที่มากพอเพื่อทำให้บรรลุผลสำเร็จ และเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 3)การสร้างความสำเร็จในจุดมุ่งหมายที่เป็นอุดมการณ์ ผู้ตามจะยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนหรือทำงานที่เสี่ยงอันตรายหรือยากลำบากได้นั้น ผู้ตามต้องเชื่อว่าอุดมการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และมีคุณค่าแก่การเสียสละ

โรเซนเทล และเจคอบสัน (Rosenthal & Jacobson. 1992, p.126) ได้กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถทำได้โดยการปลูกใจให้ครูมีความเชื่อว่าจะได้รับนักเรียนที่มีความเก่งผู้นำในลักษณะเช่นนี้มีวิธีการบางอย่างที่ทำให้พฤติกรรมการนำของเขาประสบความสำเร็จ เช่น 1)ผู้นำให้ความสำคัญต่อการนำเสนอโครงการใหม่ ๆ ของผู้ตาม คือการทำให้ผู้ตามมีเรื่องสนุกที่ทำ ไม่ใช่การปล่อยให้พวกเขาทำงานที่มีความซ้ำซากในแต่ละวัน 2)ผู้นำที่จะกระตุ้นเราให้ผู้ตามมาร่วมเป็นอาสาสมัคร หากลองสังเกตองค์กรที่พัฒนาเอกชนที่ประสบความสำเร็จ โดยวิธีสรรหาคณะมาเป็นอาสาสมัครจำนวนมาก เขาไม่อาศัยคนมาทำงานแบบเป็นลูกจ้าง 3)ผู้นำสร้างบรรยากาศในองค์กรและการสื่อสารที่ดี กล่าวคือ ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความสุขในการทำงาน เมื่อผู้ตามเกิดปัญหา ก็สามารถสื่อสารไปยังเบื้องต้นได้ พวกเขาจะไม่รู้สึกถึงสภาวะปิดกั้นทางการสื่อสาร หรือไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้นำหรือผู้ตามด้วยกัน

สรุปได้ว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานโดยจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ สามารถอุทิศตนเพื่อเป้าหมายในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานโดยสร้างเจตคติทางบวกต่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและต้องสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถ

สร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาและก้าวสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมั่นใจมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความสุขแก่ผู้ร่วมงาน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

บุชกร วัชรศรีโรจน์ (2548, น.33) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นวิธีการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นการสร้างระบบความคิดเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ช่วยให้ผู้ตามแก้ปัญหาด้วยวิธีการแบบใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักคิดและวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในกระบวนการคิด ส่งเสริมการแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่า การตามไปแก้ปัญหาการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเปลี่ยนแปลงและตระหนักถึงปัญหา รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยใช้ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และจินตนาการ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบ ความเข้าใจ มองเห็นปัญหา และรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหานั้นซึ่งแนวทางในการกระตุ้นการใช้ปัญญามี 3 วิธี ได้แก่ 1)การใช้หลักเหตุและผล โดยผู้นำจะเน้นหนักโครงสร้างที่เป็นทางการ เมื่อมีระบบการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน เน้นความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อยในการตัดสินใจ 2)การเน้นที่การอยู่รอด โดยผู้นำจะคำนึงถึงความมั่นคง ปลอดภัย ความไว้วางใจและการสร้างทีมในองค์กร มีการแก้ปัญหาที่ใช้ข้อมูลจำนวนมาก และวิธีการหลายทางเน้นในกระบวนการแก้ปัญหาแบบหลายขั้นตอน เพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุดในการปรับปรุงความมั่นคงความปลอดภัย และการดำรงอยู่ขององค์กร 3)การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ โดยผู้นำจะให้ความสำคัญของการปรับตัวการเรียนรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะเกิดกับองค์กร มีการยืดหยุ่นในการตัดสินใจ

ไมรอฟ (Mitroff. 1983, p.102) สนับสนุนแบบสโนว์บอลประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยมองว่าการกระตุ้นทางปัญญาจะมีความจำเป็นและถูกใช้ก็ต่อเมื่อกลุ่มหรือองค์การเผชิญปัญหาที่มองไม่เห็นชัด ผู้นำต้องมีสติปัญญาที่จะวิเคราะห์ กำหนดปัญหาเลือกวิธีการปัญหาและต้องกระตุ้นทางปัญญาผู้ตามให้สามารถตัดสินใจหาทางเลือกการแก้ไขปัญหาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีความละเอียดอ่อนของการทำงาน มีการวางแผนการดำเนินงานที่รอบคอบ จัดสภาพแวดล้อมให้เกิดการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุปได้ว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่จะกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานที่หลากหลายสามารถเชื่อมโยงความรู้เก่ากับความรู้ใหม่เข้าด้วยกันได้ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เสาวนิตย์ ทวีสันตสินุกูล (2548, น.11) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นการที่ผู้บริหารยอมรับนับถือและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ได้รับดูแลเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง ให้คำปรึกษาและให้หาแนวทางในการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นพี่เลี้ยงเพื่อฝึกฝนด้านการบริหาร ให้ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และการมอบหมายงานตามความสามารถสนทนารายงานอย่างเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และจริงใจต่อกันในการทำงานเป็นลักษณะที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของผู้ตาม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, น.17) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารเห็นถึงความต้องการเป็นรายบุคคล และเอาใจใส่เป็นพิเศษสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง จะมีการติดต่อเป็นรายบุคคลและ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีเทคนิคการมอบหมายงาน โดยผู้บริหารจะมีลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

มิลเลอร์ (Miller. 1973, p.82) ได้กล่าวไว้ว่า ในด้านองค์ประกอบการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเป็น 2 ลักษณะ คือ 1)การคำนึงถึงในลักษณะกลุ่ม ปฏิบัติต่อผู้ตามทุกคนเหมือน ๆ กัน และให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2)การคำนึงในลักษณะของปัจเจกบุคคล โดยนำผู้ปฏิบัติต่อผู้ตามที่แตกต่างกันตามความต้องการ และความสามารถของผู้ตามแต่ละคนด้วย

ยุกส์และฟลีท (Yuk & Fleet. 1982, p.67) ได้กล่าวไว้ว่า ในด้านองค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจและให้เหตุผลว่า การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

หวาง ชาว และหลิว หยิง (Wang Chao & Liu Ying, 2019, p. 32) กล่าวว่า ทฤษฎีความเป็นผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงหมายถึงกระบวนการในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยผ่านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน จากนั้นส่งเสริมการพัฒนาขององค์กร

สรุปได้ว่า ในด้านการคำนึงถึงการที่จะเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การแสดงถึงความเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและแบบทางเดียวเป็นรายบุคคล ให้สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยง ที่คอยสอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายของภาวะผู้นำ

ความหมายของนโยบาย

จุมพล หมิมพานิช (2549, น.87) ได้กำหนดความหมายของนโยบายไว้ว่านโยบาย หมายถึง หลักการและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการและปทานุกรม Oxford English Dictionary ได้ให้คำจำกัดความของนโยบายไว้ว่า นโยบายหมายถึงความฉลาดและการใช้ดุลยพินิจที่หลักแหลม ในทางการเมือง ศิลปะแห่งการดำเนินกิจการของบ้านเมือง การดำเนินการที่ฉลาด รอบคอบแนวทางการดำเนินการของรัฐบาลพรรคการเมือง

ยุพา วงศ์ไชย (2545, น.55) ได้ให้ความหมายของนโยบายว่าหมายถึง แนวทางปฏิบัติ นโยบายเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางของคน กลุ่ม ครอบครัวยุค การ ชุมชนและของประเทศ

คะนิง สายแก้ว (2549, น.69) ได้สรุปความหมายของคำว่านโยบายใน 4 ทศนะคือ 1)นโยบายในทัศนะการกำหนดเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการจะทำ 2)นโยบายเป็นการกำหนดแนวทางหลักเกณฑ์ วิธีการ กลยุทธ์และยุทธวิธี เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลตามนโยบาย 3)นโยบายเป็นการกำหนดปัจจัยและสิ่งสนับสนุนเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และ4)นโยบายเป็นแผนงาน โครงการเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ประชุม รอดประเสริฐ (2545, น.30) ได้ให้ทัศนะว่า นโยบายเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจที่เหมาะสมของผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายและประสานความพยายามให้สมาชิกในองค์กรได้ปฏิบัติตามนโยบาย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, น.33) ได้กล่าวถึงความหมายของนโยบายไว้หลายทัศนะด้วยกัน เช่น 1)นโยบายหมายถึงถ้อยแถลงหรือความเข้าใจทั่วไปที่ให้แนวทางหรือช่องทางความคิดในการตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชา 2)นโยบายหมายถึง แนวทางโดยทั่วไปของการกระทำไม่ได้บอกตรง ๆ ว่าบุคคลต้องทำอะไร เพียงแต่ชี้ให้เห็นทิศทาง 3)นโยบาย หมายถึง แนวทางโดยทั่วไปที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กำหนดขอบเขตและทิศทางของการกระทำ 4)นโยบายหมายถึง กฎทั่วไปที่ใช้จำกัดการใช้ดุลยพินิจผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละองค์กร 5)นโยบายหมายถึงหลักการที่กำหนดขึ้นโดยองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมการกระทำ 6)นโยบายหมายถึงการตัดสินใจขั้นต่ำที่กำหนดแนวทางกว้าง ๆ ทั่วไปเพื่ออาศัยเป็นแนวทางอำนวยให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยถูกต้อง 7)นโยบายหมายถึงข้อความหรือสิ่งที่กำหนดไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือเป็นกรอบกำกับกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบายนั้น 8)นโยบายหมายถึง แนวทางที่ใช้เป็นกรอบกำกับ กำหนดทิศทางการดำเนินงานและวิธีดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

เลย์ เวย์น (A.R. Leys Wayne. 1952, p.67) อธิบายถึงความหมายของนโยบายว่า นโยบายคือโครงการในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีคุณค่าหรือเป็นการตัดสินใจเลือกจุดมุ่งหมายและวิธีการในการบริหารองค์การใดองค์การหนึ่ง

จอร์น พฟิเนอร์ (John M.Pfiffner. 1960, p.56) ได้ให้ความหมายของนโยบายไว้ว่าเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานดำเนินไปโดยมีเสถียรภาพ (Stability) มีความสอดคล้องกัน (Consistency) มีมาตรฐานหรือเอกรูปเดียวกัน (Uniformity) และมีความต่อเนื่องกัน (Continuity)

แม็กมานีเยนและซาบาเทีย (Mazmanian and Sabatier. 1980, p.238) นโยบาย (Policy) โดยทั่วไป หมายถึง การตัดสินใจขั้นต้นที่จะกำหนดแนวทางเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยถูกต้องเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบายเป็นแนวทางการบริหารที่จะใช้กำหนดวิธีการ กระบวนการ การวางแผน และกำหนดโครงการเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจงหรือเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของความมุ่งหมาย หรือเป็นนโยบายก็คือการตัดสินใจขั้นต้นที่จะต้องมีการกำหนดแนวทางต่าง ๆ เพื่อให้เป็นกรอบในการปฏิบัติ สำหรับการตัดสินใจขั้นต้นของผู้บังคับบัญชา

แลสเวล และคาแพลน (Lasswell and Kaplan. 1970, p.71) ให้ความหมายไว้ว่านโยบายสาธารณะหมายถึง การกำหนดเป้าประสงค์ ค่านิยม และการปฏิบัติของโครงการของรัฐ เป็นการระบุอย่างชัดเจนว่า กิจกรรมที่เป็นแผนงานหรือโครงการของรัฐนั้นจะเรียกว่า นโยบายสาธารณะนั้นจะต้องสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม รวมถึงแนวทางปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย แนวความคิดของ Lasswell and Kaplan จึงให้ความชัดเจนเกี่ยวกับ สาระสำคัญของนโยบายสาธารณะพอสมควร

แซนด์เลอร์ (Alfred D. chandler. 1980, p.32) ได้ให้ความหมายของนโยบายไว้ว่าเป็นความคิดในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์พื้นฐานระยะยาวของหน่วยงาน รวมทั้งการยอมรับวิธีการในการปฏิบัติงานและการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

กลูค (William F.Glucc. 1983, p.61) ได้ให้ความหมายของนโยบายว่า เป็นแผนซึ่งได้ทำขึ้นไว้อย่างเป็นมาตรฐาน (Unified Plan) มีความสมบูรณ์และง่ายต่อความเข้าใจ (Comprehensive Plan) และเป็นการผสมผสาน (Integration) ความคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกันทั้งนี้เพื่อให้เป็นหลักประกันว่าวัตถุประสงค์ของกิจการจะต้องประสบกับความสำเร็จ นโยบายเป็นแนวคิดหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

นูแนน (Noonan, 2003, p.17) ได้ให้ความหมายของนโยบายไว้ว่า แบบจำลองทางความคิดของอนาคตที่พึงประสงค์หรือเป็นอุดมคติของสถานศึกษาที่เป็นไปได้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริงน่าเชื่อถือ และสร้างความดึงดูดใจ เป็นอนาคตที่ดีกว่า ประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจมากกว่าปัจจุบัน ซึ่งนโยบายที่ดีมีลักษณะ ดังนี้ 1)ทำให้สมาชิกเกิดพลังใจมีความกระตือรือร้นและความผูกพัน 2)ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานของพนักงาน 3)สร้างมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ 4)เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต

เต็ง หงหยิง และเหวย โกว เฉียง (Deng Hongying & Wei Guoqiang, 2010, p. 12) กล่าวว่า นโยบายเป็นผลรวมของชุดพฤติกรรมแนวคิด และบรรทัดฐานที่เกี่ยวข้องที่รัฐหรือองค์กรนำมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายประการใดประการหนึ่ง

หลิว ชุน หลิน และโจว ซิน(Liu Chunlin & Zhou Xin, 2018, p. 28) กล่าวว่า นโยบายหมายถึงชุดบรรทัดฐานและข้อบังคับที่มีลักษณะชี้แนะ ลักษณะบังคับใช้ และลักษณะผลักดันในด้านขอบเขต ปัญหาและเป้าหมายอันเฉพาะเจาะจง

สรุปได้ว่า ความหมายของนโยบาย หมายถึง แผนแม่บทหรือแผนงานหลักที่มีความสำคัญสูงสุด ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ความมุ่งหวังของผู้บริหารหรือผู้ประกาศนโยบายก็ปรารถนาที่จะให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรรับทราบ มีความเข้าใจต่อนโยบายนั้น ๆ และรับหรือนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม มีแนวทางและผลการดำเนินงานที่สอดคล้อง สนับสนุนต่อเป้าหมายของนโยบายที่ได้ประกาศไว้ นโยบายจึงเปรียบเสมือนเข็มทิศเครื่องชี้นำที่จะกำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปในเส้นทางที่วางไว้ ซึ่งนโยบายจะเป็นจริงได้บรรลุต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับแผนงานและการนำไปปฏิบัติของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนั่นเอง

ความสำคัญของนโยบาย

ประชุม รอดประเสริฐ (2545, น.23) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของนโยบายว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการจัดการ ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ของปัจจัยการบริหาร การบริหารจะไม่ประสบผลสำเร็จหากขาดปัจจัยหนึ่งปัจจัยใด ดังนั้นนโยบายจึงมีความสำคัญต่อการบริหารในประเด็นต่อไปนี้ 1)นโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร ทำอย่างไรและใช้ปัจจัยชนิดใดบ้างนโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างมีความมั่นใจ 2)นโยบายจะช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กรหรือหน่วยงานได้เข้าใจถึงภารกิจของหน่วยงานที่ตนสังกัด รวมทั้งวิธีการที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จอีกทั้งช่วยให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปได้ง่ายขึ้น 3)นโยบายก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทำให้ประหยัดต้นทุนในการบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็นการใช้คนทำงานงบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน วัสดุเครื่องมือเครื่องใช้และเครื่องจักรกลต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงาน 4)นโยบายที่ดีนั้นจะต้องช่วยสนับสนุนส่งเสริมในการใช้อำนาจของตัวผู้บริหารให้เป็นไปโดยถูกต้องมีเหตุผล และจะต้องมีความยุติธรรม จะต้องมีความ

น่าเชื่อถือ จะต้องมีความจงรักภักดี มีความมีน้ำใจไมตรีในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 5)นโยบายจะช่วยให้เกิดพัฒนาการทางการบริหาร นอกจากนี้นโยบายยังช่วยประหยัดเวลาก่อให้เกิด การประสานงาน ช่วยให้องค์การเกิดความมั่นคง เป็นโครงสร้างที่จะนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร และจะเป็นไปโดยถูกต้อง ยุติธรรม มีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

วิชิต สมุจจัยมณี (2552 : 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายไว้ว่า นโยบายมีความสำคัญ ในการชี้ทิศทาง กระตุ้นสมาชิกให้มีเป้าหมายในการทำงาน เกิดความรัก ความผูกพันมีความเพียร พยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มที่ เสียสละ มุ่งมั่นค้นหาความสำเร็จสู่เป้าหมายเพื่อความ เจริญก้าวหน้า และความเป็นเลิศขององค์การ

เบญจมาศ หาญกล้า (2555 : 27) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายไว้ว่า นโยบายจึงเป็น ตัวกำหนดทิศทาง กำหนดภารกิจหลักให้เข้าไปสู่เป้าหมายที่ต้องการของหน่วยงานและสถานศึกษา ที่จะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายจะประกอบด้วย บุคลากรที่มีความสามารถมองเห็นสิ่งใหม่ และสังเกตความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงาน สถานศึกษาตลอดเวลาให้พร้อม ที่จะพัฒนา ปรับปรุงตนเอง

จิราภรณ์ เกษวิริยการณ (2556 : 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายว่าความสำคัญ ของนโยบายแบ่งออกได้ 3 ส่วน ดังนี้ 1)การมีนโยบายสามารถกำหนดทิศทางขององค์การได้ ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรและเพื่อกำหนดกิจกรรม และแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ตามต้องการ 2)การมีนโยบายเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และช่วยทำให้วิสัยทัศน์ของบุคลากรมีคุณค่า 3)การมีนโยบายย่อมเป็นการรวมน้ำใจของสมาชิก ในองค์การให้มุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน และเพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุนโยบายนั้น

ทองอินทร์ ปัญญาภาค (2556 : 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายไว้ว่า นโยบาย ของผู้บริหารหรือของสถานศึกษาจะเป็นเหมือนเข็มทิศหรือจุดมุ่งหมายที่ทุกคนในสถานศึกษาตั้งไว้ เพื่อให้ปฏิบัติไปให้บรรลุเป้าหมายนั้นให้มากที่สุดซึ่งการที่บรรลุวิสัยทัศน์นั้นทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจ กันทำงานตามพันธกิจที่ได้กำหนดไว้ นโยบายที่ตั้งไว้จึงจะเป็นจริงได้

โจแซฟ เม็สซี และจอร์น ดักลาส (Joseph L. Massie and John Douglas. 1981, p.221) กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายสรุปได้ดังนี้ 1)นโยบายช่วยประหยัดเวลา เนื่องจากการกำหนด คาคาการณ์สิ่งใดไว้ล่วงหน้าเมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติจึงไม่จำเป็นต้องคิดใหม่ทั้งหมดเพียงแต่เอาข้อมูลที่ มีอยู่แล้วประกอบการตัดสินใจ และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานตามสภาวะแวดล้อม ให้มีประสิทธิภาพเท่านั้น 2)นโยบายที่ดีจะก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีด้วยการจัดองค์การเป็นระบบ ต้องประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่ายที่ต้องเข้าใจทิศทางการดำเนินงานขององค์กรตรงกัน ยึดถือนโยบายปฏิบัติเดียวกัน และตัดสินใจสั่งการให้สอดคล้องกันก็จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร 3)นโยบายที่ดีจะทำให้้องค์การเกิดความมั่นคง ลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานเพราะการเข้าใจทิศ

ทางการทำงานตรงกันย่อมสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้น 4)นโยบายที่ดี ชัดเจนในทางรูปธรรม เป็นการพัฒนาผู้บริหารในแต่ละระดับเพื่อให้เกิดความกล้าในการตัดสินใจ เพราะผู้บริหารแต่ละระดับจะรู้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนในการบริหารจัดการ 5)นโยบายตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นจริงชัดเจนจะช่วยให้การวางแผนปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ยุติธรรมและเที่ยงตรงมากขึ้น

คาล์คเวลและสปินค์ (Caldwell and Spinks. 1990, p.174) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายไว้ว่า ผู้นำจะต้องผูกพันกับนโยบายนั้น และสามารถนำนโยบายลงสู่แผนงานและการปฏิบัติงานขององค์กรได้

นานัส (Nanus. 1992, p.25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายไว้ว่า นโยบายมีความสำคัญตามบทบาท 4 ประการ คือ 1)ก่อให้เกิดความรู้สึกร่าเริง น่าดึงดูด กระตุ้นให้เกิดความรัก ความผูกพัน เกิดความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามนโยบายด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า 2)ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ตั้งเป้าหมายในชีวิตด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศตน เสียสละ และมุ่งคุณภาพของงาน 3)ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น 4)เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต และปัจจุบัน เข้ากับอนาคต

ฮิทช์ค็อก (Hitchcock. 1996, p.28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายไว้ว่านโยบายมิใช่เป็นเพียงกรอบแนวคิดเท่านั้นยังเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดประโยชน์ในการทำงานด้วยรวมทั้งนโยบายยังเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ และความมุ่งมั่นในคุณภาพของงานบริการที่เป็นเลิศ และมีการเสริมสร้างอำนาจให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานตลอดจนการยึดมั่นผูกพันของบุคคลเหล่านี้ รวบรวมพลังทางใจ ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมขึ้นมา ดังนั้น นโยบายจึงมีความสำคัญต่อองค์กรและบุคลากรที่อยู่ในองค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของนโยบาย หมายถึง กระบวนการทำงานตามกรอบแนวคิดที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทั้งในด้านของการพัฒนาบุคคล การพัฒนาสถานที่ นโยบายจะเป็นตัวกำหนดทิศทาง และตัวกระตุ้นให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีเป้าหมายอย่างมีความสุข ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่น มีความยุติธรรมในการทำงานปราศจากอคติ ต้องคำนึงถึงเหตุผลเป็นหลัก

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบาย

วรเดช จันทรศร (2548, น.135) ตัวแบบที่มุ่งเน้นสร้างประสิทธิภาพในการวางแผน และควบคุมโดยตัวแบบยึดฐานคติ ว่านโยบายหรือโครงการที่ประสบผลสำเร็จได้ มีปัจจัยหรือนโยบาย จากโครงการนั้นมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือภารกิจที่ชัดเจนเพียงใด มีการมอบหมายงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานให้หน่วยงานย่อย ๆ ขององค์กร มีระบบวัดผลการปฏิบัติงาน และจัดระบบให้คุ้มให้โทษแก่ผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ การมอบหมายงานทำให้กำหนดมาตรฐานงานได้ง่าย การมีวัตถุประสงค์ชัดเจนย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจเป้าหมายชัดเจน ทำให้มีการประสานงานดี การมีมาตรฐานการทำงานทำให้เกิดระบบประเมินผลที่สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพซึ่งทำให้ง่าย ต่อการควบคุม มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับ ตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการมุ่งการใช้การ ควบคุมหรือใช้อำนาจทางรูปนัยของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้การทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักในความสำเร็จของ โครงการ และเห็นความสำเร็จของโครงการก็คือความสำเร็จของผู้ปฏิบัติ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน จึงน่าจะส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่ากลยุทธ์สั้น ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่งการนำ นโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นเรื่องที่ดี 2) ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) แบบที่มุ่งเน้นไป ที่สมรรถนะขององค์กร เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์กรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับความ คาดหวังเพียงใดในลักษณะนโยบายหรือโครงการจะประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยโครงสร้าง ของ องค์กรที่เหมาะสมบุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหาร และ เทคนิคอย่างเพียงพอ 3) ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Process Model) ตัวแบบนี้ได้ชื่อว่าอำนาจขององค์กรไม่ได้อยู่ในตำแหน่งทางรูปนัยแต่อำนาจที่แท้จริงจะอยู่กระจัด กระจายทั่วไปในองค์กร ในแง่ที่ว่าสมาชิกขององค์กรทุกคนมีอำนาจในการใช้วิจารณญาณของตนเองได้ ดังนั้นตัวแบบนี้จึงเชื่อว่าผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นขึ้นอยู่กับระดับความเข้าใจ สภาพความ เป็นจริงในการให้บริการของผู้กำหนดนโยบาย และระดับการยอมรับนโยบายเข้าเป็นส่วนหนึ่งของ หน้าที่ประจำวันของผู้ปฏิบัติตัวแบบนี้พัฒนามาจากนักสังคมวิทยาพยายามจะสร้างกรอบการมองหา สภาพความเป็นจริง (Social Reality) ในองค์กรตัวแบบนี้เชื่อว่าอำนาจขององค์กรไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่ง ทางรูปนัย (Formal Positions) ซึ่งได้แก่ หัวหน้าองค์กรหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยเฉพาะในทาง ตรงกันข้ามอำนาจที่แท้จริงอยู่กระจัดกระจายกันทั่วไปในองค์กร ซึ่งหมายความว่าสมาชิกของ องค์กรทุกคนมีอำนาจในแง่ของการใช้วิจารณญาณโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการมีหน้าที่ที่ต้องติดต่อกับประชาชนอย่างใกล้ชิด สามารถใช้วิจารณญาณในการปฏิบัติหน้าที่ของตน และการพัฒนาใน ลักษณะดังกล่าวที่จะเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์นั้นจำเป็นต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้เข้าใจ สภาพความเป็นจริงและพฤติกรรมการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ อย่างชัดเจน 4) ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) ตัวแบบนี้เชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดจากความสามารถของ

ผู้เล่น (Players) หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กร กลุ่ม หรือสถาบันและความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์กร ดังนั้น ตัวแบบนี้เชื่อว่าผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับตัวแปรด้านจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความสามารถ ในการต่อรอง ตลอดจนการสนับสนุนจากสื่อมวลชน นักการเมือง หัวหน้าหน่วยงานอื่น ๆ กลุ่มอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์ และบุคคลสำคัญ ตัวแบบนี้มีความคิดที่ว่าความสำเร็จในการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดจะเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติเป็นส่วนบุคคลของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนขององค์กรในการเจรจาต่อรองปัญหาต่างๆ และความสัมพันธ์ที่เขามีต่อบุคคลอื่นภายนอกองค์กร คือ การเจรจาต่อรอง ทำให้สำเร็จตามความต้องการต้องขึ้นอยู่กับความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญต่าง ๆ ของนโยบายที่กำหนด บุคลิกภาพของผู้แทน สถานอำนาจและทรัพยากร

สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2549, น.396) เหตุผลสำคัญที่ทำให้การศึกษาเรื่องการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติถูกละเลยมาเป็นเวลานาน มาจากฐานคติที่ว่าขั้นตอนการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัตินั้นเป็นเรื่องธรรมดา ไม่มีเนื้อหาสาระ และไม่มีคุณค่าควรแก่การสนใจของนักวิชาการมากนัก เพราะเป็นการขยายผลของขั้นตอนการกำหนดนโยบายเท่านั้น แต่โดยความเป็นจริงแล้ว ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับสาเหตุและเงื่อนไขต่าง ๆ มากมาย อีกทั้งมันเกี่ยวกับวิธีการศึกษา และการวิเคราะห์กระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัตินั้น ยังไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจน และมีความซับซ้อน อันทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการศึกษา ดังนั้นการอธิบายและการจำแนกสาระสำคัญของขั้นตอนการนำไปปฏิบัติทำให้นักวิชาการไม่สนใจเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่กลับไปสนใจขั้นตอนการกำหนดนโยบายมากกว่า ที่สำคัญการศึกษาขั้นตอนการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลา และทรัพยากรจำนวนมาก ตลอดจนต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย การศึกษาเรื่องดังกล่าวจึงมีค่าใช้จ่ายสูง จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้ศึกษานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติต้องประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีกรอบการศึกษาเพียงใด ใช้ตัวแปรอะไรมาศึกษา และจะเป็นตัววัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างไร

จุมพล หนีมพานิช (2554, น.42) ปัญหาและอุปสรรคในการควบคุมดูแลการปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2501-2540 ประสบปัญหาในการกำกับติดตามนโยบายหรือโครงการภาครัฐอย่างจริงจัง การกำกับนโยบายสาธารณะในอดีตส่วนใหญ่จัดทำในรูปแบบการตรวจราชการของข้าราชการจากส่วนกลางที่เดินทางมาตรวจเยี่ยมโครงการหรือติดตามความคืบหน้าของนโยบายที่มอบหมายหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติก็จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย โดยที่เนื้อหาสาระของการปฏิบัติตามนโยบายมิได้นำเสนอให้เห็นการดำเนินงาน โดยละเอียดชัดเจนมากเท่าที่ควร ประกอบกับสภาพการณ์ทางการเมืองไทยที่มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการเข้าสู่อำนาจจากคณะทหารหรือจากรัฐบาลพลเรือนที่สับเปลี่ยนกัน

ตลอดเวลาจากช่วงปี พ.ศ. 2475 – 2540 ส่งผลให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติขาดความต่อเนื่อง ขาดการกำกับ ควบคุม การติดตามนโยบายของรัฐ บทบาทการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง จึงเป็นภาระของข้าราชการประจำที่ต้องแบกรับในการควบคุม กำกับนโยบาย สาธารณะของประเทศ มาโดยตลอด อย่างไรก็ตามภายหลังจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 และ 2550 โครงสร้างของการ กำกับดูแล และการตรวจสอบได้เพิ่มระดับความเข้มข้นขึ้นผ่านกลไกขององค์กรอิสระ แต่กระนั้น ปัญหาการตรวจยังคงปรากฏผ่านความพยายามในการควบคุมหรือแทรกแซงหน่วยงานเหล่านี้ เป็นระยะ ๆ

คาร์ล เฟรสดิค (Carl J.Friedrich. 1963, p.29) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญในการกำหนด นโยบายอย่างน้อย 3 ประการ คือ เป้าหมาย (Targets) ของสิ่งที่ต้องการกระทำ วิธีทาง (Means) ในการดำเนินงานและปัจจัย (Resources) สนับสนุนการกระทำตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมี รายละเอียดดังนี้ 1)การกำหนดเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการกระทำเป็นการกำหนดนโยบายเพื่อสิ่งหนึ่ง สิ่งใดองค์ประกอบที่สำคัญสิ่งแรกคือ เป้าหมาย ซึ่งอาจเป็นทั้งจุดประสงค์ และผลงานที่เกิดขึ้นในที่สุด ในลักษณะที่เป็นการกระทำอะไร ได้อะไรและเพื่ออะไร 2)การกำหนดวิธีทางในการดำเนินงาน ย่อมต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญคือหลักการ และเกณฑ์ของนโยบาย ซึ่งผู้กำหนดนโยบายจะต้อง มีความรู้ และกำหนดไว้ก่อน นอกจากนี้วิธีทางที่จะสามารถทำให้นโยบายดำเนินการได้ยังรวมไปถึง กลยุทธ์ (Tactics) และกลวิธี (Strategies) ต่างๆ อีกด้วย 3)ปัจจัยสนับสนุนในการกำหนดนโยบาย ประกอบด้วย 2 ประการคือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการในการกำหนดนโยบายและปัจจัยภายนอกได้แก่ สภาพแวดล้อมทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ ทางสังคมหรือแม้แต่สภาพดินฟ้าอากาศหากสภาพแวดล้อมด้านในด้านหนึ่งมีผลกระทบอย่างรุนแรง นโยบายอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่อาจกำหนดขึ้นมาได้ จึงต้องมีการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

แวน มิเตอร์ และ แวน ฮอร์น (Van Meter and Van Hom. 1975, p.200) ได้ร่วมกันเขียน บทความขึ้นมาเรื่อง "The Policy Implementation Process : A Conceptual Framework" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และได้เสนอตัวต้นแบบ ที่เรียกว่า A Model of the Policy Implementation Process ตัวแบบนี้ เชื่อว่าผลของการ นำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยซึ่งประกอบไปด้วย 6 ปัจจัยหลัก คือ วัตถุประสงค์ของนโยบาย เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องแยกให้ชัดเจนว่ามีอะไรบ้าง ซึ่งจะเป็นส่วนขยายของเป้าหมายรวมของนโยบาย ให้ชัดเจนและง่ายขึ้นต่อความเข้าใจ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จ หรือล้มเหลว ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องมีการระบุทรัพยากรที่มีจำเป็นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งทรัพยากร บุคคล วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และงบประมาณที่คล่องตัว การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การ และกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องตรงกัน ถูกต้อง รวดเร็ว ต่อเนื่องและไม่ปิดบังข่าวสารซึ่งกัน

และกัน ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และสุดท้ายคือปัจจัยด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ

แม็กมาเนี่ยนและซาบาเทีย (Mazmanian and Sabatier. 1983, p.22) การศึกษานโยบายแบบบนลงล่าง (Top-Down) นี้กล่าวคือ เป็นวิธีการที่เน้นการกำหนดนโยบายและควบคุมนโยบายจากผู้กำหนดนโยบาย ตัวแบบนี้เชื่อว่าผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับปัจจัยซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก คือ ความสามารถของนโยบายในการแก้ปัญหา ปัจจัยโครงสร้างตัวบทของนโยบาย และปัจจัยที่ไม่ใช่เงื่อนไขของนโยบาย ส่วนผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับ 5 ปัจจัยคือ ผลผลิตของนโยบาย การยอมรับปฏิบัติตามนโยบาย ผลกระทบของนโยบายที่เกิดขึ้นจริงการรับทราบถึงผลกระทบของนโยบาย และการทบทวนเปลี่ยนแปลงในตัวบทนโยบาย

เอ็ดเวิร์ด (Edward. 1980, p.148) ที่ได้เขียนลงในหนังสือชื่อ Implementing Public Policy ตัวแบบนี้เชื่อว่าผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้กำหนดนโยบายกับฝ่ายต่างๆ ว่ามีความถูกต้อง ชัดเจน และตรงกับความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากร ประกอบด้วยจำนวนเจ้าหน้าที่ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ ข้อมูลข่าวสาร เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทศนคติของผู้ปฏิบัติ และโครงสร้างขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ฮอกวูด และกัน (Hogwood & Gunn. 1984, p.87) แบ่งแนวทางการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็น 4 แนว ได้แก่ 1)แนวทางโครงสร้าง (Structural Approaches) การวิเคราะห์องค์การสมัยใหม่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ และขณะที่ทำการยกร่างนโยบายควรจะทำกรกำหนดออกแบบองค์การพร้อม ๆ กันไป โดยทั่วไปหลักการของการจัดองค์การที่ดีก็คือเน้นการจัดโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับกิจกรรมและสภาพแวดล้อมขององค์การ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในองค์การจะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์การได้กำหนดแผนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง (Planning of Change) เท่านั้นและการเปลี่ยนแปลงนั้นควรมีทิศทาง ความถี่และระยะเวลาที่องค์การควบคุมได้ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องการจัดการหรือเทคนิค ขณะที่การวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การซึ่งประกอบด้วยองค์การอื่น ๆ หรือปัจจัยอื่น ๆ กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือเมื่อองค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติไม่สามารถคาดคะเน ควบคุมหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง 2)แนวทางกระบวนการจัดการ (Procedural and Management Approaches) การสร้างกระบวนการจัดการเพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติที่สอดคล้องกับเทคนิคมีความสำคัญมากกว่าการกำหนดโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้นในการวางแผนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงมักจะมองการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าเป็นเรื่องเทคนิคหรือการบริหารแบบโครงการ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ซึ่งสอดคล้องกับสภาพที่กำลังเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำคัญคือ การจัดทำตารางเวลาปฏิบัติงานการวางแผนและการควบคุม หลังจากได้ระบุประเด็นปัญหาและเลือกวิธีการแก้ไขปัญหานั้นเรียบร้อยแล้ว 3)แนวทางพฤติกรรม (Behavioral Approaches) เนื่องจากกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ พฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลต่าง ๆ ได้รับผลกระทบจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ แนวทางพฤติกรรมจะนำมาใช้เมื่อมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ปกติบุคคลจะมีพฤติกรรมสนองตอบต่อนโยบายแตกต่างกัน ตั้งแต่ยอมรับนโยบาย/โครงการอย่างกระตือรือร้น ยอมรับแบบไม่แสดงท่าทีใด ๆ แสดงท่าทีเมินเฉยหรือแสดงการต่อต้านอย่างชัดเจน ตามหลักการของแนวทางพฤติกรรมถ้าทราบสาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงก็สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ วิธีจัดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงก็คือให้ข้อมูลทุกอย่างในตอนแรกที่น่านโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์และวิธีการนำนโยบายไปปฏิบัติแล้วใช้การติดต่อสื่อสารโดยวิธีโน้มน้าวชักชวน เกี้ยยกล่อมหรือสร้างความเห็นพ้อง การยอมรับมากกว่าการใช้คำสั่ง และใช้การพบปะพูดคุยกับบุคคลสำคัญ หรือผู้มีอิทธิพลของกลุ่มหรือผู้นำที่ไม่เป็นทางการเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติแนวทางนี้ประกอบด้วย การพัฒนาองค์การ (Organizational Development : OD) การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ หรือเอ็มบีโอ (Management by Objectives: MBO) 4)แนวทางการเมือง (Political Approaches) แนวทางการเมืองมีข้อสมมติฐานเบื้องต้นที่แตกต่างจากแนวทางอื่น ๆ กล่าวคือ แนวทางพฤติกรรมที่เน้นการพัฒนาองค์การเชื่อว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งผิดปกติที่สามารถจะจัดให้หมดไปได้โดยอาศัยศักยภาพของบุคคลฝ่ายต่างๆ ขณะที่แนวทางการเมืองเชื่อว่า ความขัดแย้งระหว่างองค์การและภายในองค์การ ระหว่างกลุ่มสังคมเกิดขึ้นอยู่เสมอ ความขัดแย้งเป็นปัญหาและอุปสรรคที่ไม่สามารถจัดให้หมดไปได้ โดยใช้เพียงการติดต่อสื่อสารพบปะพูดคุยกันหรือประสานงานกัน แต่ความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับความตั้งใจจริงและศักยภาพของกลุ่มที่มีอำนาจครอบงำกลุ่มอื่นที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบาย ของ จอร์จ เอ็ดเวิร์ด (George C. Edwards)

ด้านการติดต่อสื่อสาร

เกคินี จุฑาวิจิตร (2542, น.4) ให้ความหมายว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการในการแลกเปลี่ยน การสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีการเคลื่อนไหว และความต่อเนื่องโดยมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง เช่น เพื่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อถ่ายทอดค่านิยมทางสังคม เป็นต้น การสื่อสารเป็นกระบวนการ ซึ่งคนเรามีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน ทั้งในระหว่างบุคคลและภายในตัวบุคคลผู้นั้นเอง การสื่อสารเป็น กิจกรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องกันระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร เพื่อความมุ่งหมายที่จะให้เกิดการผสม กลมกลืนกัน โดยที่องค์ประกอบของการสื่อสารแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน เช่น ถ้าไม่มีผู้ส่งสารก็ไม่มีผู้รับสาร ถ้าไม่มีผู้รับสารก็ไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และเมื่อองค์ประกอบใด ประกอบหนึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงก็จะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย และการสื่อสารคือ เหตุการณ์ที่ต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 5 ชนิดที่เกิดขึ้นตามลำดับดังต่อไปนี้ 1)ผู้ส่งสารหรือผู้สร้าง 2)สิ่งเร้าในรูปของเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ 3)สิ่งเร้าซึ่งถูกส่งไปยังผู้รับสิ่งเร้า 4)ผู้รับสิ่งเร้าอย่างน้อย 1 คน 5)ผู้ตอบสนองสิ่งเร้าด้วยการพินิจพิเคราะห์การสื่อสารจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้รับสิ่งเร้าที่ผู้ส่งมา ในรูปของเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์จนกระทั่งเกิดสหสัมพันธ์ระหว่างการโต้ตอบสิ่งเร้า ที่ผู้ส่งหวังจะ ได้รับการตอบสนองจากผู้รับสิ่งเร้า และโต้ตอบต่อสิ่งเร้า ผู้ที่รับสิ่งเร้าได้ตอบไปจริง ๆ

ประสิทธิ์ ทองอุ่น (2542, น. 32)การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ในสังคมของทุกคนการติดต่อสื่อสารอยู่คู่กับมนุษย์ตั้งแต่เกิด บุคคลใช้การสื่อสารด้วยคำพูด สัญลักษณ์ ปฏิกริยาท่าทางต่าง ๆ เพื่อแสดงความรู้สึกความต้องการให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลทราบ และเกิดความ เข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่ได้สื่อสารออกไป รวมไปถึงการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญ ในการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลและเป็นตัวช่วยในการลดความขัดแย้งของบุคคลทั้งในระดับ สถาบันครอบครัว เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมสถาบันการศึกษา เพื่อนร่วมงานในองค์กรให้น้อยลง

สุนน อยู่สิน (2545, น.182) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า เป็นกระบวนการถ่ายทอด ข่าวสารจากผู้สื่อสาร ไปยังผู้รับสาร โดยผ่านสื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เมื่อผู้รับสารได้รับสารที่ส่งมาแล้ว ต้องสามารถตีความหมายของสาร หรือมีความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร จึงถือว่าการสื่อสารนั้นประสบความสำเร็จ

เบเรลโซ่ (Berelso. 1954, p.18) ได้ให้คำนิยาม การสื่อสารว่า เป็นการกระทำ หรือ กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ทักษะโดยการใช้อนุสัญญลักษณ์ ซึ่งอาจ เป็นคำพูดหนังสือ ภาพ ตัวเลข กราฟ

เบอโร (Berlo. 1960, p.7) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารว่า การสื่อสารคือ การตีความหมาย โดยสัญชาตญาณต่อท่าทางที่แสดงเป็นสัญลักษณ์โดยไม่รู้ตัว ต่อความคิด และพฤติกรรมของบุคคล

เวียเวอร์ (Weaver. 1960, p.49) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า การสื่อสารเป็นคำที่มีความหมายกว้างและครอบคลุมถึงกระบวนการทุกอย่างที่จิตใจของคน ๆ หนึ่ง อาจมีผลต่อจิตใจของคนอีกคนหนึ่ง การสื่อสารจึงไม่ได้หมายความว่าแค่เพียงการเขียน และการพูดเท่านั้น หากยังรวมไปถึงสื่อต่าง ๆ เช่น ดนตรี ภาพการแสดงบัลเล่ต์ และพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์อีกด้วย

ชิพ (Ship. 1979, p.128) กล่าวถึง ความน่าเชื่อถือของการสื่อสารคือ ชุดของการยอมรับซึ่งผู้รับสารมีต่อผู้ส่งสาร หรือแหล่งสาร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 มิติ คือ 1)ความเชี่ยวชาญ หมายถึง การที่ผู้รับสารประเมินว่าแหล่งสารมีความรู้มีประสบการณ์ มีทักษะและมีความชำนาญความสามารถในการสื่อสารเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะ มีข้อมูลมีอำนาจหน้าที่ในส่วนนั้น มีความฉลาดและเป็นผู้รู้ ตลอดจนมีไหวพริบปัญญาไหวพริบด้วย 2)ความน่าไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้รับสารประเมินว่าแหล่งสารมีความซื่อตรง อบอวนใจเมื่อได้ใกล้ชิดหรือสื่อสารด้วย มีความเป็นมิตร เป็นกันเอง เป็นที่ยอมรับสุภาพนุ่มนวล ไม่เห็นแก่ตัว มีความยุติธรรม จริงใจ ให้อภัย มีเมตตาปราณีใจกว้าง บริการดีมีคุณธรรม สงบ อดทนและอดกลั้น 3)ความคล่องแคล่ว หมายถึง การที่ผู้รับสารประเมินว่าแหล่งสารมีลักษณะกระตือรือร้น มีการตื่นตัว รวดเร็ว มีความหนักแน่น เปิดเผย มีความกล้า ว่องไว มีความเข้มแข็งและกำลังกายแข็งแรง 4)ความมีศักยภาพ ในที่นี้หมายรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านรูปร่างที่สง่างาม เสียง น้ำเสียง ตลอดจนการที่มีหน้าตาดี เป็นต้น

แดเนียล และสไปเกอร์ (Daniels and Spiker. 1994, p.74) กล่าวว่า การสื่อสารคือความหมายที่บุคคลสองคนหรือมากกว่าสองขึ้นไปสร้างขึ้นร่วมกันโดยใช้วัจนภาษา และอวัจนภาษา แล้วเกิดการรับรู้และแปลความหมายนั้น

เดวีโอ (Devio. 2000, p.120) ได้กล่าวถึง กระบวนการสื่อสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารนั้นสามารถพิจารณาได้ 3 ลักษณะได้แก่ 1)กระบวนการสื่อสารที่มีลักษณะเป็นเส้นตรงจะเป็นกระบวนการที่ผู้ส่งสาร (ผู้พูด) ส่งสารไปยังผู้รับสาร (ผู้ฟัง) หรือผู้พูด จะทำหน้าที่พูดและผู้ฟังจะทำหน้าที่ฟัง 2)กระบวนการสื่อสารในรูปของการมีปฏิสัมพันธ์ โดยผู้ส่งสาร (ผู้พูด) และผู้รับสาร (ผู้ฟัง) จะผลัดกันเป็นผู้ส่งสารและผู้รับสาร 3)กระบวนการสื่อสารในรูปแบบของการสื่อสารกันภายใต้สภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นกระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์ใด ๆ ก็ตาม โดยทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารจะอยู่ในสภาพที่พร้อมจะส่งสารและรับสารในเวลาเดียวกัน คือ ผู้ส่งสารอาจได้รับการตอบกลับ จากผู้รับสารซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ส่งสารต้องการ และในขณะเดียวกันผู้ส่งสารจะเป็นฝ่ายรับสาร ซึ่งขณะนี้กลับเป็นผู้ส่งสารหลักสำคัญในการติดต่อสื่อสารที่ดี เพื่อให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ทำให้ผู้ส่งสาร และผู้รับมีข่าวสารตรงกันและรวดเร็ว คือ มีความเชื่อถือได้ ความเหมาะสม มีเนื้อหาสาระ ความสม่ำเสมอและความต่อเนื่อง ช่องทางข่าวสาร ความสามารถของผู้รับสาร และความชัดเจนแจ่มแจ้งของข่าวสาร

หวาง ตงเซิ่ง และซวู เสี่ยวเหียน(Wang Dongsheng & Xu Xiaoyan, 2013, p. 13) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการการเข้าใจและส่งข้อมูลจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งโดยผ่านภาษาคำพูด และรูปภาพ เป็นต้น

หัว เจี้ย และ โจว หยูถิง (Huang Jie & Zhou Yuting, 2017, p. 14) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นความเชื่อมโยงที่สำคัญในการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นกระบวนการการเข้าใจ การส่งข้อมูล และการแบ่งปัน พร้อมทั้งเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการในการถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการส่งสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารตามความคิด ความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เช่น การสื่อสารด้วยภาษา สัญลักษณ์ เป็นต้น เพื่อให้เกิดการรับรู้เข้าใจที่ตรงกัน และเพื่อเป็นการโน้มน้าวใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้หรือเปลี่ยนทัศนคติ รวมถึงการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ต่อกัน ทั้งนี้ การสื่อสารจะประสบความสำเร็จได้นั้นก็ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญหลัก ๆ ของการสื่อสาร นั่นคือ ผู้ส่งสาร ช่องทาง ผู้รับสาร รวมทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ร่วมด้วย

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ

ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร (2540, น.41) ให้ความหมายของคำว่า "ระบบราชการ" หรือ "Bureaucracy" คือ พิจารณาเป็น 2 นัยยะ คือ 1)เป็นการมองระบบราชการ ในฐานะที่เป็นสถาบันทางสังคม (Social Institute) สถาบันหนึ่งในมุมมองนี้ระบบราชการ (Bureaucracy) ถือเป็นสถาบันหนึ่งในกระบวนการปกครองประเทศเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ปกป้องดูแลผลประโยชน์ของประชาชนและบ้านเมืองเหมือนรัฐสภา ศาล พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์สาธารณะ นักบริหารรัฐกิจข้าราชการประจำจึงต้องมีความเป็นอิสระ เช่นเดียวกับศาล ผู้พิพากษา หรือรัฐสภาที่ต้องมีความเป็นอิสระจากอำนาจทางการเมือง นักบริหารรัฐกิจไม่ต้องเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางการเมือง แต่ต้องทำงาน โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นเป้าหมายนักบริหารรัฐกิจต้องเป็นผู้ที่มีทั้งความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความชำนาญงานที่สะสมไว้เป็นทุนในการทำหน้าที่ ดังนั้น ข้าราชการซึ่งได้แก่ ผู้ที่ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ ไม่ใช่เป็นเครื่องมือหรือกลไกของรัฐบาลแต่เป็นสถาบันบริหารที่ทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์สาธารณะ เพราะหน่วยงานราชการแต่ละแห่งล้วนมีประวัติการทำงานที่ยาวนาน เป็นสถาบันที่มีความมั่นคง เป็นคลังแห่งความรู้และประสบการณ์ด้านนั้น ๆ มาเป็นอย่างดี จึงทำให้บางครั้งยากต่อการเปลี่ยนแปลงแก้ไขจนคนภายนอกไม่สามารถวิพากษ์วิจารณ์หรือแตะต้องได้ 2)การมองระบบราชการ (Bureaucracy) ในฐานะที่เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดองค์การในมุมมองนี้ Bureaucracy จึงเป็นระบบการทำงานระบบหนึ่ง ที่มีลักษณะการจัดโครงสร้างองค์การในรูปแบบที่เรียกว่า "Weberian Bureaucracy" และถือเป็นรูปแบบการจัดองค์การและการบริหารรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสำหรับ นำไปใช้กับองค์การขนาดใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อน มีภารกิจจำนวนมากที่ต้องปฏิบัติจัดทำ มีบุคคลจำนวนมากเข้ามาร่วมกันทำงาน ดังนั้น จึงมีความ

จำเป็นที่ ต้องมีการวางระบบการทำงานที่ชัดเจน โดยการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนระเบียบวิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ขึ้นมาไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ทุกคนทำงานไปในแนวทางเดียวกัน และทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถทำหน้าที่ในการกำกับ ควบคุม พฤติกรรม การทำงานของคนในองค์กร ได้ดียึดถือกรอบการมองในรูปแบบนี้ ระบบราชการ (bureacracy) ก็จะเป็นเพียงระบบการบริหารระบบหนึ่งที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ แก้ไขเปลี่ยนแปลงในส่วนที่เห็นว่าเป็นปัญหาได้ หรืออาจยุบทิ้งไปทั้งหมด แล้วหารูปแบบโครงสร้างองค์กรแบบใหม่ที่เห็นว่าดีกว่ามาใช้แทนได้ทั้งหมดหรือบางส่วน

วิลาศ มะลิสสุวรรณ (2554, น.1) การปรับปรุงการจัดการระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองพ.ศ. 2475 มีดังนี้ 1) ได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยธรรมนูญบริหารราชการ ฝ่ายพลเรือนใหม่แบ่งการบริหารราชการออกเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาคการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น 2) มีการแต่งตั้งคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารราชการและองค์การของรัฐเกือบทุกรัฐบาลสืบเนื่องกันมาตั้งแต่ พ.ศ. 2502 3) ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบราชการแผ่นดิน (ปรร.) ชุดแรก (พ.ศ. 2523) 4) รัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน มีการปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะการแปรสภาพกิจกรรมรัฐเป็นกิจกรรมเอกชน ดึงภาคเอกชนมาป็นกลไกร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาประเทศ 5) รัฐบาลนายชวน หลีกภัย มีการผลักดันพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น 6) รัฐบาลนายบรรหาร ศิลปะอาชา มีการจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้ส่วนราชการนำไปดำเนินการปรับปรุงระบบราชการด้วยตนเองเพื่อให้เกิดผลในภาพรวม

วีเบอร์ (Weber. 1947, p.122) พบว่ารูปแบบการจัดองค์กร การบริหารงานตามรูปแบบแนวคิดของระบบราชการที่มีลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ 1) การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบแบบลำดับชั้น (Hierarchical Office) หรือการแบ่งระดับชั้นของอำนาจในการบังคับบัญชา โดยผู้ที่อยู่ในลำดับชั้นที่สูงกว่าจะมีอำนาจในการสั่งการ และควบคุมการทำงานของผู้ที่อยู่ในลำดับชั้นที่ต่ำกว่า โดยลำดับชั้นการบังคับบัญชาการบริหารในระบบแสดงให้เห็นถึงอำนาจของการสั่งการตามสายการบังคับบัญชาของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งขององค์กร ทำให้มีระบบสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ถือเป็นหลักประกันในการใช้อำนาจเพื่อควบคุมการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ 2) การใช้อำนาจ (Authority) หมายถึง การใช้อำนาจที่สามารถกำกับ สั่งการ การบังคับบัญชา หรือกระทำที่แสดงให้เห็นถึงอำนาจในการปฏิบัติตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายโดยมีลักษณะสำคัญคือ อำนาจที่ได้มาโดยทางการตามตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่จะต้องมีความสมดุลงันการได้มาซึ่งอำนาจในความหมายของ Weber คือการได้มาซึ่งอำนาจตามกฎหมาย (Legal Authority) ภาระหน้าที่ (Duty) หมายถึง ภาระงานหรือหน้าที่ ที่ถูกกำหนดและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้มีอำนาจ 3) การคัดเลือกบุคคลสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ ต้องเป็นบุคคลที่มี

คุณสมบัติ และมีลักษณะที่เหมาะสม และมีความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งของงานนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร 4)การดำเนินการในรูปแบบเอกสารงานเขียนที่เป็นลายลักษณ์อักษร (Written Documents) เพื่อใช้ในการติดตาม ติดตาม แจ้งถึง ทวงถาม สั่งการ และการดำเนินงานซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในระบบราชการ ทำให้ต้องมีเจ้าหน้าที่งานเสมียนหรือเจ้าหน้าที่งานสารบรรณจำนวนมากเพื่อจัดการและบริหารงานเอกสารโดยเฉพาะ ทำให้เกิดที่มาของคำว่า "สำนักงาน (Bureau)" ซึ่งการทำงานในรูปแบบของเอกสารการเขียนที่เป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งประกอบด้วยส่วนของเอกสารต้นฉบับ และสำเนาฉบับ มีข้อดีในการสืบค้น ติดตามความก้าวหน้า และการค้นหาเอกสารในการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี ขณะเดียวกันก็เป็นสาเหตุที่สร้างขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องยึดถือความถูกต้องของเอกสารจนลืมนัดดูประสงค์หลักของการทำงาน โดยจะเห็นได้จากการดำเนินงานของหน่วยงานที่ต้องจัดทำเอกสารให้แล้วเสร็จก่อนจึงสามารถดำเนินการในส่วนต่อไปได้ 5)จะต้องมีการกำหนดหน้าที่และแบ่งส่วนความรับผิดชอบที่ชัดเจนโดยใช้หลักของการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) ซึ่งระบบราชการถือเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีความซับซ้อน ภาระงาน ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการแบ่งงานกันทำตามสายงาน ซึ่งการแบ่งงานกันทำหรือการจัดส่วนงาน (Depart Mentation) นี้ในแต่ละสายงานจะได้รับมอบหมายงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และมีความรู้เฉพาะด้านในงานนั้น ๆ เช่น หน่วยงานส่วนพัสดุรับผิดชอบเฉพาะเรื่องพัสดุ หน่วยงานสารสนเทศดูแลเรื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะในด้านนั้น ๆ (Specialized and Professional) โดยการแบ่งส่วนของงานจะมีหลักการจัดแบ่งหลายรูปแบบ 6)บุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Expert) ได้รับการฝึกฝนอบรมมาเป็นอย่างดี เพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่ง รวมถึงการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในสายงานนั้นจะต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญในสายงานเป็นอย่างดีเข้าใจในลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ และของผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรสามารถวางแผนในการจัดการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินการขององค์กร 7)ลักษณะการทำงานเป็นวิชาชีพ การปฏิบัติราชการถือเป็นงานหลักที่ข้าราชการจะต้องทุ่มเทเวลาในการทำงานให้เต็มที่ไม่มีกิจกรรมอื่นโดยการปฏิบัติงานราชการถือว่าเป็นอาชีพที่มั่นคงเมื่อผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการแล้วจะต้องทำงานให้กับหน่วยงานเป็นระยะเวลาาน ถือเป็นพันธะผูกพันระหว่างกัน โดยเมื่อเข้ารับราชการแล้วจะถือเป็นอาชีพที่ต้องผูกพันกันไปตลอด และทำให้เกิดความเชื่อที่กล่าวว่า การเข้ารับราชการถือเป็นอาชีพที่มั่นคง มีผลตอบแทนเป็นเงินเดือนประจำ ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยอัตราค่าตอบแทนไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่สำเร็จ แต่ขึ้นกับระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการรับราชการของข้าราชการ

เฮนรี่ (Henry. 2004, p.60) กล่าวถึง รูปแบบระบบราชการของ Max Weber ว่าเป็นวิธีการจัดองค์การที่ดีเลิศมีประสิทธิภาพสูงสุด และมีลักษณะที่สำคัญ คือ 1)เป็นองค์การที่มีลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาที่แน่ชัด กำหนดโครงสร้างการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในองค์การไว้แน่นอน ตำแหน่งในลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาจะทำหน้าที่กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของสมาชิกองค์การ 2)เป็นองค์การที่มีการแบ่งงานกันทำ ภารกิจขององค์การถูกแจกแจงและมอบหมายให้กับสมาชิกองค์การแต่ละคน 3)เป็นองค์การที่มีกฎระเบียบแบบแผนสำหรับความประพฤติ และการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การเป็นลายลักษณ์อักษร ทำหน้าที่กำหนดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และไม่พึงปรารถนาในองค์การ 4)เป็นองค์การที่กำหนดขั้นตอนในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาการทำงานไว้ล่วงหน้าแล้ว 5)เป็นองค์การที่ถือว่าสมาชิกองค์การรวมทั้งบุคคลภายนอกเท่ากันหมด กล่าวคือ ถือว่าลักษณะส่วนตัวของคน เช่น การมีเส้นสาย หน้าที่การมั่งคั่งเป็นการเล่นตัวไม่สำคัญ ลูกค้ำที่มีเส้นสายกับลูกค้ำที่ไม่มีเส้นสายต้องได้รับการบริการคุณภาพเท่ากันจากองค์การ เป็นต้น

หวาง เจินอู๋ และเจา หงป้อ (Wang Zhenwu & Zhao Hongbo, 2011, p. 32) กล่าวว่า ระบบราชการหมายถึงโครงสร้างลำดับชั้นของอำนาจในรัฐบาลหรือสถาบันสาธารณะที่แบ่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบโดยเฉพาะ พร้อมด้วยเป็นชุดระบบและกฎที่ควบคุมพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่

เจ้า ต้าเหว้ย และหม่า ห่ายเทา (Zhao Dawei & Ma Haitao , 2019, p. 77) กล่าวว่า ระบบราชการเป็นรูปแบบเชิงบริหารประเภทหนึ่ง ลักษณะสำคัญคือโครงสร้างลำดับชั้นแนวดิ่งและพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นมาตรฐาน

สรุปได้ว่า โครงสร้างของระบบราชการ หมายถึง กลไกที่มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการและบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยจะมีลักษณะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ และมีความซับซ้อนซึ่งประกอบด้วยระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เป็นแบบแผนในการบังคับใช้อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบราชการเคยเป็นการจัดองค์การที่ดีทำให้เกิดประสิทธิภาพ แต่มาในปัจจุบันระบบราชการไม่สามารถจะแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ของสังคมยุคสมัยใหม่ได้ ปัญหาหรือลักษณะของสังคมสมัยใหม่ต้องอาศัยการจัดองค์การรูปแบบใหม่ที่ระบบราชการเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และไม่คาดฝันของสภาพแวดล้อมในขณะที่ระบบราชการเป็นวิธีการจัดองค์การที่เหมาะสมสำหรับสภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ

ด้านทรัพยากร

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2531, น.133) ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ในอดีตที่ผ่านมาทรัพยากรธรรมชาติถูกนำไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตและบรรเทาปัญหาความยากจนเป็นจำนวนมาก การเร่งรัดในการนำทรัพยากรธรรมชาติต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ดังกล่าวนั้น เป็นไปในลักษณะต่างคนต่างใช้กระจาย และประชาชนในท้องถิ่นไม่มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้ออำนวยโอกาสให้กับประชาชนที่อยู่ใกล้ชิดทรัพยากรธรรมชาติเหล่านั้น จากเหตุผลข้างต้นจึงเกิดปัญหาสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การใช้ทรัพยากรธรรมชาติเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพไม่คุ้มค่าทรัพยากรธรรมชาติแต่ละชนิด จึงมีปริมาณลดลงอย่างรวดเร็ว 2) ขาดการประสานงานในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในแต่ละระดับพื้นที่ และเกิดปัญหาความขัดแย้ง 3) ขาดการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติเพื่อไว้ใช้งานในอนาคต ทรัพยากรธรรมชาติแต่ละชนิดจึงมีสภาพเสื่อมโทรม เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556, น.66) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ดังต่อไปนี้ 1) ความท้าทายระดับสากลที่ธุรกิจก้าวไปสู่ธุรกิจข้ามชาติ (Globalization) มีการแข่งขันและความร่วมมือกันกับบริษัทต่างชาติ เพื่อเพิ่มกำไรและรายได้ทางธุรกิจ 2) การใช้เทคโนโลยี (Embracing New Technology) จากพนักงานธรรมดาที่ใช้แรงงานมาเป็นพนักงานที่มีความรู้ในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยี เช่น พนักงานทำงานระบบคอมพิวเตอร์ มีการประมวลผลข้อมูลเพื่อการควบคุมทางการบริหารและการตัดสินใจ เรียกว่า Human Resources Information System (HRIS) การใช้ระบบ E-Recruitment การใช้เทคโนโลยีในการสรรหาพนักงาน พนักงานมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 3) การจัดการเปลี่ยนแปลง (Managing Change) หมายถึง การจัดการเปลี่ยนไปเป็นการจัดการในเชิงรุกที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดเวลา และการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เกิดความได้เปรียบแก่องค์กร (Proactive Change) การจัดการเชิงรุก 4) ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งมีคุณค่ามากที่สุด (Human Capital) หมายถึง บุคลากรมีความรู้มีทักษะและความสามารถมากมายมหาศาลที่ประเมินค่ามิได้ มีการลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สร้างอย่างเต็มที่เพราะแรงกดดันทางด้านการแข่งขันทำให้องค์กรต้องลดต้นทุนขณะที่เพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น ต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานเป็นค่าใช้จ่ายที่มากที่สุดในองค์กร จึงทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องรักษาระดับการจ้างไม่สูงเกินไป อาจทำได้โดยการลดขนาดองค์กรให้เล็กลง (Downsizing) โดยการยุบเลิกแผนงานการจ้างพนักงานจากภายนอก

เค วิลเลียม อีสเตอร์ (K. William Easter. 1976 p.135) ได้เสนอว่า แนวทางในการแก้ไข ปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือ หรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาหลายด้านควบคู่กันไป ได้แก่ 1) การใช้มาตรการด้านกฎหมาย เช่น การจำกัดเขตการใช้พื้นที่ การออกกฎควบคุม/หรืออนุญาตในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม 2) การใช้แรงจูงใจในรูปแบบเงินหรือรางวัล การเก็บภาษีการใช้ การให้สิ่งตอบแทน หรือการปรับเมื่อมีการฝ่าฝืน เป็นต้น 3) การให้ความรู้และข้อมูลโดยความช่วยเหลือทางด้านเทคนิค การวิจัย การสนับสนุนกำลังใจและการให้การศึกษา 4) การลงทุนโดยตรง เพื่อให้มาตรการในการแก้ไข ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อมนุษย์ โดยตรง

คาร์ก (Clark. 1992, p.13) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการ ความสัมพันธ์ของแรงงานและผู้บริหาร โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งจาก ความหมายดังกล่าวมีประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญ กับการจัดการความสัมพันธ์ ที่ไม่ใช่เป็นการจัดการบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้น ที่เป้าประสงค์ขององค์การ ดังนั้น เมื่อวัตถุประสงค์ขององค์การเปลี่ยนแปลงไป การจัดการ ความสัมพันธ์ดังกล่าว ก็จะเปลี่ยนด้วย และวัตถุประสงค์หลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่ง ที่องค์การส่วนสมาชิกขององค์การแต่ละคนจะเป็นวัตถุประสงค์รอง

กิบ (Gibbe 1995, p.98) ได้สรุปสาเหตุความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับมหภาคว่า เกิดจากสาเหตุ 3 ประการคือ 1) การใช้ทรัพยากรโดยไม่ระมัดระวัง เพื่อการส่งออกและต้องการเงินตราต่างประเทศ 2) นโยบายการอนุรักษ์ทรัพยากรที่มองข้าม การจัดการระดับพื้นที่ 3) ผลที่ไม่ปรารถนานโยบายการพัฒนาที่ทำให้มีการอพยพย้ายถิ่นเข้าไป ในเขตต้นน้ำลำธารปัญหาความเสื่อมโทรมของป่าไม้บริเวณต้นน้ำลำธาร และวิถีจัดการที่เหมาะสม เป็นปัญหาที่มีความสำคัญมากการพังทลายของดินทำให้ประชาชนในชนบทที่ต้องอาศัยทรัพยากรดิน และน้ำเพื่อการเพาะปลูกทำให้มีรายได้น้อยลง ปัญหาดังกล่าวมีความรุนแรงมากในประเทศที่กำลัง พัฒนาซึ่งส่วนใหญ่มีการเพิ่มขึ้นของประชากรอย่างรวดเร็วการเพิ่มขึ้นของประชากรอย่างรวดเร็ว นอกจากจะทำให้สัดส่วนการถือครองที่ดินต่ำลงแล้ว ยังทำให้เกิดการใช้ที่ดินแบบเข้มข้น หรือมีการใช้ ที่ดินอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องได้ด้วย นอกจากนี้การบุกรุกป่าไม้ที่มีความอุดมสมบูรณ์ การทำลาย ป่าไม้ และการทำการเกษตรแบบการทำไร่เลื่อนลอย ยังสามารถทำให้เกิดการเสื่อมโทรม ของทรัพยากรดินและน้ำรุนแรงรวดเร็วมากขึ้น ผลกระทบที่เกิดต่อเนื่องตามมามีคือ ป่าไม้ลดความอุดม สมบูรณ์ พื้นที่การประมง พื้นที่เพื่อการเกษตร และพื้นที่ป่าสงวนและศักยภาพในการผลิตกระแสไฟฟ้า จากพลังน้ำลดลง ทรัพยากรสิ้น เสียหาย และสุดท้ายคือ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของมนุษย์เอง

มอนดี้ และโน (Mondy & Noe. 2004, p.23) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นนโยบายและปฏิบัติอันเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในสถานที่ทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการได้มาซึ่งพนักงาน การฝึกอบรม การประเมินผล การให้รางวัล การดูแลความปลอดภัย และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมถึงงานดังต่อไปนี้ ได้แก่ การวางแผนความต้องการแรงงาน การสรรหาพนักงาน การวิเคราะห์งาน การคัดเลือกพนักงานการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมพนักงานใหม่ การสื่อสาร การสัมภาษณ์ การให้คำปรึกษา และวินัยในการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนารวมทั้งการสร้างความผูกพันขององค์การให้กับพนักงาน

เมซุนิค กิลลี (Ann Maycunich Gilley. 2004, p.12) ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหลักการพิจารณาองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ไว้อย่างน่าสนใจโดยใช้ตาราง Matix เป็นตัวแบบในการนำเสนอโดยใช้ 2 มิติประกอบกัน คือ มิติทางด้านจุดเน้น (Focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (Results) ของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การพัฒนาองค์การเป็นหนึ่ง ในองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1)การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) เป็นงานที่มุ่งเน้นในส่วนของคุณคน และเกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น การพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับพฤติกรรมการทำงานของคุณคน แต่ละคนขององค์การเพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันที่ตนรับผิดชอบได้ โดยผ่านเครื่องมือที่มักจะนิยมใช้กันมาก นั่นก็คือการฝึกอบรม (Training) 2)การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นงานที่มุ่งเน้นส่วนบุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งหมายถึง การวิเคราะห์ความจำเป็น เป็นรายบุคคลในส่วนของคุณสนใจค่านิยม ความสามารถ เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการวางแผนพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ และทักษะในการทำงานเพื่อนำในอนาคต 3)การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นงานที่มุ่งเน้นในภาพรวมของทั้งองค์การ และเกิดผลในระยะสั้น ซึ่งหมายถึงการมุ่งปรับปรุงผลงานขององค์การ โดยมีเป้าหมายเพื่อประกันหรือรับรองว่าคุณคนจะต้องมีความรู้ ทักษะ มีแรงจูงใจ และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการสนับสนุนให้คุณคนสร้างผลงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล 4)การพัฒนาองค์การ (Organization development) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมในองค์การ และเกิดผลในระยะยาว ซึ่งหมายถึงการแก้ไขปัญหาขององค์การ การปรับปรุงหรือวางระบบโครงสร้างองค์การ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การกำหนดกลยุทธ์และกระบวนการบริหารงาน และการสร้างให้เกิดภาวะผู้นำ

สวู เฟย (Xu Fei, 2009, p. 17) กล่าวว่า ทรัพยากรหมายถึงปัจจัยและเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น การเงิน เทคนิคกำลังคน เป็นต้นที่มีอยู่ซึ่งสามารถสร้างมูลค่าให้กับองค์กรได้

โจว หยงหง และหวาง ฉิงหัว (Zhou Yonghong & Wang Qinghua, 2018, p. 32) กล่าวว่า ทรัพยากรเป็นคำที่มีความหมายรวมประกอบด้วยองค์ประกอบและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นในการบริหารจัดการขององค์กร ซึ่งรวมถึงทุน วัสดุ เทคโนโลยี กำลังคน และสารสนเทศ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทรัพยากร หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน และเป็นประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็ทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น มีความสัมพันธ์กับมนุษย์โดยช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่มนุษย์เป็นอย่างมาก ขณะเดียวกันมนุษย์ใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบางอย่างลดน้อยลง ซึ่งถ้าหากไม่มีการควบคุมดูแลหรืออนุรักษ์อย่างได้ผลแล้วก็จะเป็ผลเสียแก่มนุษย์ และสังคมได้

ด้านการสนับสนุน

เฮ้าส์ (House, 1981, p.95)อธิบายว่าแรงสนับสนุนทางสังคมเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือ 4 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านอารมณ์ ถือเป็นด้านที่สำคัญที่สุดของการสนับสนุนทางสังคม รวมถึงการเห็นอกเห็นใจ ห่วงใย ความรัก และการเชื่อใจซึ่งสามารถแปลงเป็ความหมายในเชิงการกระทำได้ เช่น การให้ความเคารพส่วนบุคคล มิตรภาพ การรับฟังการแสดง ความห่วงใย เห็นอกเห็นใจ 2)ด้านสิ่งของ รวมถึงกิจกรรมที่ช่วยให้บุคคลได้รับตามความต้องการของเขา เช่น ช่วยในการทำงาน บริการ จ่ายเงินให้ เป็นต้น 3)ด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึงการให้ข้อมูลที่ จะช่วยจัดการปัญหาทั้งภายในและภายนอกของบุคคลได้ 4)ด้านการประเมินเป็ลักษณะหนึ่ง ของข้อมูลที่จะช่วยในการสะท้อนความคิดของอีกฝ่ายได้

บาเรร์รา (Barrera, 1986, p.87) ได้แบ่งลักษณะของการสนับสนุนทางสังคม โดยสรุปได้ 3 แนวคิด ดังนี้ 1)การติดตริ้งทางสังคม (Social Connectedness or Social Embeddedness) หมายถึง คุณภาพและปริมาณของพันธะทางสังคมหรือปฏิสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อกันกับบุคคลอื่น นั้นรวมถึงความสัมพันธ์ทางสังคมแบบทั้งที่เป็นทางการ (ที่ปรึกษา อาจารย์หัวหน้า) และแบบที่ไม่เป็นทางการ (สมาชิกในครอบครัว ญาติ เพื่อน) 2)การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม (Perceived Social Support) หมายถึงการรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนที่ช่วยเหลือและลดผลลัพธ์จากความเครียด การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากสังคมนี้ รูปแบบอาจต่างไปขึ้นกับสิ่งที่สนใจจะวัดในผู้รับว่าการสนับสนุนนั้น ได้รับ (Availability) หรือมีเพียงพอหรือไม่ 3)การสนับสนุนทางสังคมตามจริง (Actual or Enacted Social Support) แตกต่างจากการวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม โดยที่การวัดการสนับสนุนทางสังคมตามจริงจะมุ่งเน้นที่การรายงานผลจากบุคคลในการสนับสนุนที่เขาได้รับจริง ๆ ซึ่งรวมถึง การช่วยเหลือทางอารมณ์และการช่วยเหลือทางวัสดุอุปกรณ์ด้วย

แคสเซล (Murphy & Kupshik. 1992, p.51) เสนอคำว่า การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ซึ่งเป็นคำที่เขาศึกษาและพัฒนาขึ้นตามลำดับ เขาได้นิยามการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นมวลประสบการณ์ทางสังคมซึ่งส่งเสริมความสุขทางใจมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ 1) เป็นแหล่งของการเกิดปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ กลุ่มเพื่อน ครอบครัวนายจ้างหรือแม้แต่บุคคลอื่นใด 2) เป็นการเกิดขึ้นของปฏิสัมพันธ์หรือเป็นมวลประสบการณ์ที่เป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์นั้น ๆ และ 3) เป็นผลที่ได้จากการนี้ถึงการมีปฏิสัมพันธ์หรือประสบการณ์นั้นอีกอันจะทำให้บุคคลเพิ่มความเคารพและเห็นคุณค่าในตนเองรวมถึงสามารถเพิ่มพูนความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยให้กับบุคคลนั้นได้อีกด้วย

เนสแมนและเฮอเรลแมน (Nestmann; & Hurrelmann. 1994, p.111) เสนอว่าการพิจารณาการสนับสนุนทางสังคมนั้นส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นการรับรู้ต่อการสนับสนุนทางสังคมมากกว่า แทนที่จะเป็นการได้รับการสนับสนุนสังคมจากผู้อื่นแต่เป็นการประเมินด้วยตัวผู้รับการสนับสนุนทางสังคมเอง มิใช่ประเมินโดยผู้ให้การสนับสนุนทางสังคมซึ่งอันนี้จะพิจารณาตัวแปรเครือข่ายสังคมที่แตกต่างออกไปอีกแบบคือแบบที่เป็นปรนัย (Objective) แต่การสนับสนุนทางสังคมควรจะเป็นการพิจารณาตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในเชิงอัตวิสัยซึ่งขึ้นอยู่กับบุคคล (Subjective)

ฮาเบอร์ (Haber. 2003, p.288) อธิบายว่า การสนับสนุนทางสังคมได้รับการนิยามว่าเป็นการรับรู้ต่อความเอาใจใส่ ความเคารพนับถือและการให้ความช่วยเหลือซึ่งบุคคลรับรู้จากบุคคลอื่น การสนับสนุนทางสังคมอาจได้รับจากคู่สมรส สมาชิกของครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้มีวิชาชีพด้านสุขภาพ

อิกเจนส์ (Eggen. 2008, p.553) อธิบายว่าการสนับสนุนทางสังคมเกี่ยวข้องกับการรับรู้อารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร หรือแหล่งการช่วยเหลือที่เกิดขึ้นจริงหรือที่ปรากฏขึ้นในการตอบสนองต่อการรับรู้ซึ่งบุคคลต้องการความช่วยเหลือบุคคลจะมุ่งเน้นไปที่การมีส่วนร่วมในหนึ่งกลุ่มหรือมากกว่าหนึ่งกลุ่มสังคมที่แตกต่างกันโดยไม่มีเจตจำนงที่จะแลกเปลี่ยนหรือการสนับสนุนใด ๆ

หลิว ซงปาย และจางหงฉี (Liu Songbai & Zhang Hongqi, 2015, p. 11) กล่าวว่า การสนับสนุนหมายถึงความช่วยเหลือและการสนับสนุนอย่างแข็งขันจากทรัพยากรภายในและภายนอกของบริษัท ซึ่งสามารถส่งเสริมและผลักดันให้บริษัทพัฒนาได้ดีขึ้น

หยิว สวู่ตง และ หลี เสี่ยวหยุน (Yuan Xudong & Li Xiaoyun, 2020, p. 14) กล่าวว่า การสนับสนุนหมายถึงการให้การสนับสนุนด้านวัสดุและศีลธรรมที่จำเป็นโดยผ่านทางช่องทางและวิธีการต่างๆ เพื่อให้พวกเขาได้พัฒนาและเติบโตมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การสนับสนุน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในด้านต่าง ๆ และการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ การสนับสนุนเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม เช่น การสนับสนุนจากทางครอบครัว การสนับสนุนจากเพื่อน การสนับสนุนจากสังคม ล้วนแต่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้มนุษย์ทุกคนมีกำลังใจในการดำเนินชีวิต เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์ของภาวะผู้นำ

ความหมายของกลยุทธ์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549, น.1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) เป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูง และการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้ก็จะมีความหมายคล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้นำที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน หรือผู้นำเชิงปฏิรูปซึ่งเป็นกระบวนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าความคงที่ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมาก การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมายต้องอาศัยการประเมินซ้ำที่เป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร รวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์กรที่จะเกิดไป และให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2550, น.44) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หมายถึง รูปแบบของผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มองการณ์ไกลในอนาคตถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาวข้างหน้า เช่น 5-10 ปี ข้างหน้าวางแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการกำหนดกลยุทธ์

ริชาร์ด และเอ็งเกิน (Richards and Engle. 1986, p.206) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง เป็นการจุดประกาย วิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็นพร้อมทั้งปลูกฝังเป็นค่านิยม และสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ

ฟิงเคลสไตน์ และแฮมบริค (Finkelstein and Hambrick. 1996, p.7) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาว และสร้างความยืดหยุ่นให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

เดวิด (David. 1997, p.5) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategy Management) หมายถึง กระบวนการบริหารที่จะให้ปฏิบัติการขององค์กรให้สำเร็จ ขณะเดียวกัน ก็พยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร และสภาพแวดล้อมไว้ ลักษณะการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดการปฏิบัติการ การประเมินผล และการตัดสินใจตามหน้าที่ ซึ่งช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ยังหมายถึงกระบวนการซึ่งรวมกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ

เข้าด้วยกัน คือ 1)การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategy Analysis) 2)การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 3)การดำเนินการในทางปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation)

روبิ้น และคอลลเทอร์ (Robbins and Coulter. 2003, p.7) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีการจัดการเชิงกลยุทธ์รวมถึงเป็นทักษะที่เกิดจากประสบการณ์และความอาวุโส มีความรอบรู้ (Wisdom) และมีวิสัยทัศน์ (Vision) ในการวางแผนการดำเนินงาน สามารถตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่มีความหลากหลายและไม่แน่นอน

ดาฟ (Daf. 2005, p.157) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการมองอนาคต รักษาความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และกระตุ้น ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

แอกเคอร์แมน (Ackemman. 2006, p.45) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึงผู้นำที่สามารถกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนเพื่อนำไปสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ ขึ้นมา ดังนั้นผู้นำที่มุ่งเน้นใช้กลยุทธ์เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์

ดูบริน (Dubrin. 2007, p.391) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) หมายถึงกระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

หัวหมิง(Huang Ming, 2010, p. 18) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง เป้าหมายและแผนระยะยาวที่กำหนดโดยองค์กรในช่วงเวลาหนึ่ง รวมถึงการตัดสินใจและการดำเนินการตามทรัพยากรและสภาพแวดล้อมของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้

หลิว ฉิง(Liu Qing, 2017, p. 26) กล่าวว่า กลยุทธ์คือทิศทาง การพัฒนาระยะยาวและเป้าหมายที่กำหนดโดยองค์กรตามข้อได้เปรียบและความต้องการของตลาดพร้อมด้วยใช้มาตรการและการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยยึดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ ภารกิจขององค์กรเป็นหลัก ผู้นำจะต้องสรรหาวิธีการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการกลยุทธ์หลักที่ใช้ คือ การ สร้างแรงจูงใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การคิด และ การวางแผน โดยใช้ความเป็นผู้นำให้คนอื่นดำเนินการด้วยความสมัครใจ ผู้นำจะต้องมีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วยเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายโดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ความสำคัญของกลยุทธ์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2540, น.4) การบริหารงานในเชิงกลยุทธ์ ไม่ใช่การบริหารเพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น หรือมีขอบเขตจำกัดเฉพาะเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะต้องเกี่ยวข้องกับหลายหน้าที่ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ทักษะการบริหารในองค์การทั้งหมด จะต้องประสมประสานผู้เชี่ยวชาญ และใช้ความพยายามของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การ ดังนั้นลักษณะความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเข้าใจเป้าหมายขององค์การว่าต้องการบรรลุความต้องการสูงสุดในท้องถิ่น หรือความต้องการในระดับโลกเพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความจำเป็นที่แตกต่างกันในแต่ละหน้าที่ ผู้บริหารจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์การ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์จะเกี่ยวข้องกับผู้ที่ได้ผลประโยชน์จากองค์การ ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากองค์การ หมายถึง กลุ่มต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายขององค์การ เช่น ลูกค้า พนักงาน ชุมชนในท้องถิ่น และผู้ถือหุ้น กลุ่มเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การฝ่ายต่าง ๆ อาจจะมีจุดมุ่งหมายที่ขัดแย้งกัน ตัวอย่าง ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะมุ่งที่พนักงาน ผู้บริหารฝ่ายจัดซื้อจะมุ่งที่ผู้ขายปัจจัยการผลิต ผู้บริหารการขายจะมุ่งที่ลูกค้า แต่ฝ่ายบริหารจะต้องจัดลำดับความสำคัญของการบริหารงานต้องเข้าถึงวิธีการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ที่ได้ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทักษะเชิงกลยุทธ์จะต้องพิจารณาถึงกลุ่มผู้ที่ได้ผลประโยชน์จากองค์การทุกกลุ่ม โดยให้เกิดความเหมาะสมที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้นกลุ่มผู้ที่ได้ผลประโยชน์จากองค์การจึงมีความสำคัญ

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2545, น.42) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าเป็นหัวใจความสำเร็จของการทำงาน คือการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและ เป็นที่ชัดเจนว่า เป้าหมายการบริหารงานเพื่อให้องค์การคงอยู่ รวดเร็ว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทันต่อการแข่งขันและผู้คนปฏิบัติหน้าที่ที่สร้างความรุ่งเรืองที่ชัดเจนจึงต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีคุณสมบัติ สมรรถนะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีเป้าหมายชัดเจนว่าจะนำไปใช้ในทิศทางใดเพื่ออะไร สื่อสารและสร้างความหมายให้กับผู้คนทั้งในและนอกองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ผู้บริหารระดับสูงริเริ่ม เกี่ยวข้อง มีการสื่อสาร สร้างความมั่นใจ เห็นประโยชน์ ผลักดันผ่านทีมแต่ที่แตกต่างกัน คือ กลวิธี กระบวนการ เปลี่ยนแปลงที่ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ สร้างความพร้อมการยอมรับความมีกลยุทธ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการปฏิรูป ผู้นำคือบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดขององค์การ ซึ่งจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางที่ถูกต้องรวมทั้งความสามารถในการสื่อสารทิศทาง และความคาดหวังที่เหมาะสมผ่านความเป็นผู้นำสู่บุคลากรทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีหน้าที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) การสร้างกลยุทธ์ เป็นพิจารณาว่าการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องใช้วิธีการอย่างไร องค์กรที่ประสบความสำเร็จ

จะมีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์การและสิ่งแวดล้อม ผู้นำควรถามคำถามก่อนว่าปัจจุบันองค์การอยู่ที่ไหน องค์การต้องการให้เป็นอย่างไร อะไรเป็นการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมของการแข่งขัน และอะไรคือแนวทางของการปฏิบัติที่ดีที่สามารถช่วยให้องค์การไปถึงวิสัยทัศน์ได้

2) การปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่เข้มแข็งเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดสำหรับการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ผู้นำต้องกระตุ้น และมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้เกิดการยอมรับพฤติกรรมซึ่งมีความจำเป็นต่อการกำหนดนโยบายใหม่ ๆ กลยุทธ์ดังกล่าวรวมถึงการปฏิบัติในเรื่องพื้นฐาน เช่น การออกแบบโครงสร้างระบบการให้รางวัลการจัดสรรงบประมาณและกฎระเบียบขององค์การ นโยบายหรือการดำเนินการ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างขององค์การ ระบบ และนโยบาย

3) การควบคุมกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การนำ และการควบคุม โดยการควบคุมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินวิเคราะห์ปัญหา และปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนด การควบคุมกลยุทธ์เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารทุกองค์การ การควบคุมทางการจัดการที่มีลักษณะพิเศษให้ความสำคัญกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินกระบวนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์การ ว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ การดำเนินการมีประสิทธิภาพเพียงใด และต้องปรับปรุงอย่างไร ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทักษะความชำนาญในการบริหารจัดการ การจัดการความรู้สร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ ๆ และสร้างผลตอบแทนที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อสมาชิกขององค์การ และผู้เกี่ยวข้อง จากประเด็นดังกล่าวสรุปได้ถึงความสำเร็จของผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นผู้ที่ควบคุมความสำเร็จขององค์การ เริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อให้เห็นทิศทางของการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนด เป็นผู้ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ ผลงานปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นผู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์ขององค์การนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะผู้นำจะต้องประเมินสภาพแวดล้อมปัจจุบันในองค์การในด้านจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การหรือหน่วยงาน และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การในด้านอุปสรรค และโอกาสอีกด้วย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญของการพัฒนาองค์การแบบองค์รวมที่ต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างบูรณาการกันในขณะที่เดียวกันก็ต้องมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ยอมรับซึ่งกันและกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยการนำกลยุทธ์ไปใช้ต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ความสามารถของผู้นำ ในการกำหนดทิศทางที่ถูกต้องเพื่อนำข้อมูลการวิเคราะห์องค์การไปดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, น.65) กล่าวว่า ผู้บริหารระดับสูงในฐานะผู้บริหารทางกลยุทธ์ต้องเป็นนักกลยุทธ์ซึ่งต้องดำเนินการในทางกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เป็นบทบาทในทางปฏิบัติ ดังนี้ 1)การเป็นผู้บริหารทั่วไปที่จะต้องทำการบริหารเรื่องราวทั้งหมดขององค์กรตลอดเวลาโดยไม่ขาดตอน 2)การเป็นผู้ให้วิสัยทัศน์ที่จะต้องติดตามความเป็นไปของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ หรือการมองโลกกว้างรอบตัวนั่นเอง 3)การเป็นผู้ใช้ทัศนวิสัยทัศน์ที่จะต้องติดตามความเป็นไปของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อนำมาเทียบเคียงกับทรัพยากรที่ประเมินได้ภายในองค์กร และทำการจัดคู่ปัจจัยระหว่างโอกาสและทรัพยากรที่มีอยู่ จนสามารถจัดทำเป็นนโยบาย และแผนดำเนินงานต่าง ๆ ออกมา 4)การเป็นสถาปนิกออกแบบโครงสร้างและระบบงาน 5)การเป็นผู้จัดแบ่งสรรทรัพยากร และเป็นผู้ควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ 6)การเป็นผู้นำสร้างทีมงาน กระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่น และมีการผูกพันจากทุกฝ่าย 7)การเป็นผู้ประเมินผลงานและการรู้จักใช้คน 8)การเป็นผู้ชักจูงใจ 9)การเป็นผู้นำชุมชนสัมพันธ์ 9)การเป็นผู้ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

กล้า ทองขาว (2552, น.297) ได้นำเสนอกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ทางการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในขั้นตอนนี้ เป็นกระบวนการของการสร้างความเข้าใจเพื่อให้ทุกฝ่ายรับรู้โอกาส (Opportunities) และภาวะคุกคาม(Threats) จากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร พร้อมกับศึกษาสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันที่เกี่ยวกับจุดอ่อน (Weakness) และจุดแข็ง (Strengths)ภายในองค์กรเพื่อเป็นข้อมูลที่จะใช้ประกอบการพิจารณากำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร ขั้นตอนที่ 2 การจัดวางทิศทางในอนาคตขององค์กร สามารถทำได้โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objectives) และเป้าหมาย (Goals) ในอนาคต โดยสามารถกำหนดได้ทั้งในระดับองค์กร และระดับหน่วยงาน จากผลรวมทางความคิดและการตัดสินใจของบุคลากรตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน การศึกษา ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategies) ระดับองค์กรและระดับหน่วยงาน โดยพิจารณาจากความเหมาะสมรวมถึงความสามารถในการนำไปปฏิบัติได้จริงของแผนงาน (Programs) หรือแนวทางการดำเนินงาน (Procedures) จากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร เป็นการมุ่งเปลี่ยนแปลงทิศทางและผลการดำเนินงานทางการศึกษา ให้เป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมไปถึงจนถึงเป็นการสร้างกรอบการทำงาน และกรอบการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงบประมาณ และกรอบการประเมินผลการดำเนินงาน มุ่งให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารให้สามารถใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการเพิ่มความมั่นใจให้กับการดำเนินงานทางการศึกษา ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้โดยพิจารณาถึงโครงสร้าง และวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานมีความเชื่อมโยงและมีการรวมพลังกันอย่างเป็นระบบ

อันจะนำไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์การ ขั้นตอนที่ 5 การควบคุมเชิงกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนของการวางแผน และกลไกเข้ากับการติดตามการปฏิบัติงาน การประเมินผลกระบวนการทำงาน การประเมินผลสำเร็จ ซึ่งเป็นทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ ทั้งที่คาดหวังและไม่ถูกคาดหวัง รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นทางตรง และทางอ้อม ตลอดจนผลในระยะสั้นและระยะยาวจากการที่องค์การทางการศึกษาได้ดำเนินงานตามกลยุทธ์

คอตเลอร์ และเมอร์ฟี (Kotler & Murphy. 1981, p. 470) ได้ทำการแบ่งกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ในระดับของอุดมศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน ประกอบไปด้วย 1)การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์การ ซึ่งในขั้นตอนนี้มีองค์ประกอบที่ควรถูกนำมาวิเคราะห์ 4 ประการด้วยกัน คือ ธรรมชาติของสถาบัน ค่านิยม และความคาดหวังของสถานศึกษา ซึ่งองค์ประกอบนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถาบัน ซึ่งในส่วนนี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยทางด้านของบุคลากร งบประมาณ หลักสูตร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ วิเคราะห์ความสามารถของผู้นำ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ มีทั้งสิ้น 4 ด้าน ได้แก่ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมือง 2)การตั้งเป้าประสงค์โดยทำการกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ชัดเจน 3)การจัดทำแผนกลยุทธ์โดยใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ 4)การออกแบบองค์การ หมายถึง การจัดองค์การให้สนับสนุนต่อภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์การ บุคลากร รวมไปถึงจนถึงวัฒนธรรมในองค์การ 5)การออกแบบระบบการปฏิบัติการ

เซอร์โต และปีเตอร์ (Certo and Peter. 1991, p.86) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการกลยุทธ์ไว้ 5 ขั้นตอน คือ 1)การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อน ภายในองค์การและโอกาส อุปสรรค จากภายนอกองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ 2)การจัดวางทิศทางขององค์การ (Establishing Organizational Direction) ตัวชี้วัดทิศทางขององค์การมี 2 ตัว คือ ภารกิจ (Mission) ขององค์การ ซึ่งเน้นเหตุผลในการมีองค์การและวัตถุประสงค์ (Objective) ขององค์การซึ่งเน้นประโยชน์ที่ได้รับจากการมีองค์การ 3)การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) เป็นกระบวนการออกแบบ และเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์จากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์คำถามวิกฤติ (Critical Question Analysis) กรวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT Analysis) วิธีเมตริกซ์ของกลุ่ม BCG (Boston Consulting Group Growth-Share Matrix) และวิธีเมตริกซ์ฉายภาพหลายองค์ประกอบของ GE (General Electric's Multi Factor Portfolio Matrix) 4)การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยคำนึงถึงโครงสร้างขององค์การ และวัฒนธรรมขององค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่พึงประสงค์ 5)การควบคุมกลยุทธ์ (Strategy

Control) การติดตามผล การปฏิบัติงาน ประเมินผลกระบวนการประเมินผลสำเร็จขององค์การเป็น การควบคุมเชิงกลยุทธ์

เดส และมิลเลอร์ (Dess and Miller. 1993, p.320) ได้ศึกษาพบว่า กิจกรรมสำหรับความ เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 3 ประการ ดังนี้ 1)การกำหนดทิศทางขององค์กร (Setting a Direction) เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ง่ายแก่การเข้าใจ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มีความหมายต่อธุรกิจ เทคโนโลยี หรือวัฒนธรรมองค์กรในแง่ที่ว่า สิ่งที่กำลังมานี้จะมีรูปแบบอย่างไรต่อไปในอนาคต เป็นการมีวิสัยทัศน์ ทางกลยุทธ์นั่นเอง 2)การออกแบบองค์กร (Designing the Organization) เป็นกิจกรรมที่เน้นการ ประเมินองค์กรที่จำเป็นต่อการก่อให้เกิดผลลัพธ์ สามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างประสบความสำเร็จ 3)การปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กร (Instilling a Culture) ซึ่งมีความหมายเกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศ และคุณธรรมขององค์กร บุคลากรทั่วทั้งองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมถึง เข้าใจกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกันไว้ด้วยความสามารถสูงสุดและพฤติกรรมที่มี คุณธรรมอย่างเต็มที่

ดูบริน (Dubrin. 1998, p.397) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 4 ประการ ดังนี้ 1)ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (High-Level Cognitive Activity) การคิดเชิงกลยุทธ์นั้น ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ (Conceptually) ในการซึมซับ และการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ สามารถประมวล ข้อมูลต่าง ๆ สำหรับองค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้ เรียกว่าการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) คือเป็นการร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์เดียวกัน ซึ่งต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้คือต้องคำนึงถึงความเกี่ยวข้องกันและความเป็นอิสระ ต่อกัน การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นด้านความเข้าใจ การแยกงานด้านบริหาร ออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็มีความแตกต่างกันในเรื่องของตัวงาน และทักษะ สำหรับงานนั้น ๆ ซึ่งบางคนอาจข้ามกระโดดไปมาระหว่างขั้นสูงกว่าและต่ำกว่าได้ ผู้จัดการที่มีอายุ งานมากย่อมมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ดีกว่า และยิ่งการได้ตำแหน่งที่สูงขึ้นก็จำเป็นต้องมีทักษะ ดังกล่าวสูงขึ้นด้วยเช่นกัน นักคิดเชิงระบบต้องมีความสามารถด้านการจินตนาการเพื่อรับมือ กับปัญหา 2)ความสามารถในการนำปัจจัยเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบได้กับผู้มีสมาธิสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษากับผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายซึ่งเป็น ลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานรวมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ 3)การมีความ คาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating Future) ซึ่งต้องอาศัย ทักษะการคาดคะเนในอนาคต "การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่าง

ความสำเร็จและความล้มเหลว" ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยม และความต้องการของลูกค้าน่าตลอดจนเป็นการคาดคะเนต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต 4)วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (Re-Inventing the Future) Hamel กล่าวว่า "กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถท้าทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่าเป็นกลยุทธ์" หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง 5)การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคตหรือเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งมีความต้องการในอนาคตโดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดในการใช้คำถาม เช่น ถ้ามองถึงสิ่งที่ดี ที่สุดยิ่งใหญ่ที่สุด ฯลฯ

นาฮาวานดี และมาเลกซาเด (Nahavandi & Malekzadeh. 1999, p.248) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 2 ประการ ดังนี้ 1)ด้านการแสวงหาความท้าทาย (Degree of Challenge Seeking) คือ ผู้นำมีความเต็มใจที่จะเสี่ยงมากน้อยเพียงใด ผู้นำจะต้องมุ่งกลยุทธ์สู่อนาคตกับการมุ่งการดำเนินงานประจำมากน้อยต่างกันเพียงไร เป็นต้น ผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทายสูงพบว่าจะกำหนดกลยุทธ์ที่มีลักษณะความเสี่ยงสูง และมักจะพยายามริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 2)ด้านความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุม (Need of Control) คือผู้นำที่มีความต้องการมีอำนาจในการควบคุมสูงจะจัดรูปแบบขององค์กรที่เป็นการรวมศูนย์อำนาจ มีการกระจายงานกระจายอำนาจค่อนข้างน้อยและมุ่งเน้นที่กระบวนการต่ำ จะเน้นวัฒนธรรมแบบตั้งตัว เน้นการปฏิบัติแบบเดียวที่เหมือนกัน และการให้ลอกเลียนแบบการปฏิบัติเป็นหลัก

เลแลนด์ และฮิต (Lreland & Hitt. 1999, p.121) สองนักวิจัยยุทธศาสตร์ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ในบริบทโลกาภิวัตน์ขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้งแนวกว้างและแนวลึกควบคู่กับสถานะการแข่งขันทวีความรุนแรง จำเป็นที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องดำเนินการ ใน 6 กิจกรรมดังนี้ 1)ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่มีลักษณะที่จูงใจองค์กรให้เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ 2)ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนักให้มีความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์ และการดำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์กรให้ได้ เพราะจุดเด่นดังกล่าวจะเป็นทั้งทรัพยากร และขีดความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขัน 3)ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4)ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของศตวรรษที่ 21 จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรม ความมีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์กรด้วยการกระตุ้น และเปิดกว้างแก่ทุกคน 5)ผู้นำกลยุทธ์จะต้องยึดมั่น และมุ่งเน้นแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ อย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงความซื่อสัตย์มีคุณธรรมยึดมั่นในหลักการของตน ทั้งสามารถในการตลใจต่อพนักงานให้ดำเนินงานตามหลักจริยธรรม 6)ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้อง

สามารถสร้างควมมีประสิทธิผล และควมมีดุลยภาพขององค์การระหว่างควบคุมที่นั้นความยืดหยุ่น และการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งระยะสั้น กับที่มุ่งระยะยาว

เอแดร์ (Adair. 2002, p.120) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การทุกขนาด ทุกระดับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่รับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมวัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้าง ภาวะผู้นำและเทคโนโลยี และยังมีหน้าที่ในการจูงใจให้บุคลากรนำการตัดสินใจของตนลงสู่การปฏิบัติ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสองด้านที่เป็นบทบาทคู่ขนานกันกล่าวคือ บทบาทแรกในฐานะเป็นผู้วางแผนออกหรือกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ให้แก่องค์กรส่วนบทบาทที่สองในฐานะที่นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นทั้งผู้กำหนด และผู้นำสู่การปฏิบัติ กล่าวคือ ในกรณีที่องค์กรยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์หรือกรณีที่องค์กรกำลังแสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงทิศทางใหม่ด้านกลยุทธ์ในกรณีเหล่านี้ผู้นำจะต้องมีบทบาท

ฮิต รีเรน และฮอสกิดดอน (Hit, Ireland and Hoskiddon.2005, p.328) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 5 ประการ ดังนี้ 1)การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ คือมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญและความก้าวหน้าเพื่อที่จะได้รับการยอมรับในอนาคตการปฏิบัติตามกลยุทธ์จะทำให้องค์กรดำรงไว้ซึ่งความสามารถในการอยู่รอดในระยะสั้น และในระยะยาว โดยมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 2)การบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การบริหารจัดการกลุ่มทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ หลายองค์การมีทรัพยากรจำนวนมากที่สามารถจัดประเภทใดประเภทหนึ่งดังต่อไปนี้ งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล ด้านสังคม ผู้นำเชิงกลยุทธ์บริหาร จัดการกลุ่มทรัพยากร ขององค์การ โดยรวบรวมให้เป็นความสามารถ จัดโครงสร้างองค์การในการใช้ความสามารถเหล่านั้น รวมถึงพัฒนาและนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุด 3)การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ คือ ประกอบด้วยการรวมตัวที่แยกไม่ออกของลัทธิ สัญลักษณ์ และค่านิยมที่ใช้ร่วมกันในองค์การ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลกับปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมให้มีความเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก และสามารถเลือกวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน 4)การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม คือ ประสิทธิภาพของกระบวนการใช้กลยุทธ์ขององค์การมาปฏิบัติเพิ่มขึ้น ภายใต้พื้นฐานหลักจริยธรรม องค์การที่มีคุณธรรมสนับสนุนทุกคนที่มีความสามารถทุกระดับในองค์การให้ปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมในการปฏิบัติตามกลยุทธ์จะทำให้ องค์การมีความน่าเชื่อถือ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการดำเนินตามกลยุทธ์ 5)การควบคุมองค์การ

ให้สมดุล คือ การควบคุมองค์การเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการปฏิบัติตามกลยุทธ์ การควบคุมเป็นสิ่งจำเป็นในการช่วยสร้างความมั่นใจ ว่าองค์การสามารถบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการการควบคุมช่วยผู้นำเชิงกลยุทธ์สร้างความน่าเชื่อถือ และยังส่งผลให้องค์การมีความมั่นคงและเป็นที่ยอมรับ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin)

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง

ทรรศนะ บุญขวัญ (2549, น.22) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูงเป็นการคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิด และความเข้าใจในระดับที่สูง เช่น การมีความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ ในการซึมซับ และการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผลและมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และเข้าใจผลที่ตามมาขององค์การที่มีปฏิกริยากับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่าวิธีการคิดเชิงระบบ

สุเทพ พงศ์ศรี วัฒน (2550, น.19) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูงเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์คิดเชิงสังเคราะห์การทำงานสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ขยายความคิดที่แปลกใหม่มีความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น.10) กล่าวว่า ความคิดความเข้าใจระดับสูง เป็นการคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิด และความเข้าใจระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ มีการซึมซับ และรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน

ดูบริน (Dubrin. 2004, p.339) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความเข้าใจระดับสูง คือ การคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ ในการซึมซับ และการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผลและมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่ได้เข้าใจตามมา สำหรับองค์การที่มีปฏิกริยากับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่า การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงระบบ เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ผู้นำที่มีความเข้าใจระดับสูง จะมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถรวบรวมส่วนประกอบย่อยอย่างผสมผสานกลมกลืนจนกลายเป็นสิ่งใหม่หรือแนวคิดใหม่ได้ มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถนำมากำหนดป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ขยายความคิดเดิมที่มีอยู่สู่ความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไป

จากแนวความคิดเดิมมีทักษะ และไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์สามารถแก้ปัญหา และกำหนดแนวทางปฏิบัติงานได้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้

ยูค (Yukl. 1998, p.12) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง เป็นความสามารถในการบริหารงานที่ให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ คำนึงถึงความเกี่ยวข้องกันและความมีอิสระต่อกันเมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ นอกจากนี้ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน เพราะเป็นคุณลักษณะที่ช่วยในการกำหนดทางเลือก ในการกำหนดทิศทางขององค์การ รวมทั้งการตั้งคำถามแบบเงื่อนไขข้อสมมุติ ก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยการจินตนาการ

สรุปได้ว่า ความคิดความเข้าใจระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความสามารถคิดวิเคราะห์ แยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ มีความรู้ความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างเป็นระบบ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ทรรคนะ บุญขวัญ (2549, น.22) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ซึ่งผู้นำเชิงกลยุทธ์อาจเปรียบได้กับผู้ที่มีความสามารถสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งจะ เป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ แต่ก็มีข้อที่จะต้องควรระวังอย่างหนึ่งคือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย ซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลักกล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมารเคยทำอย่างไร ก็มักที่จะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไปเพราะจะทำให้ขาดพิจารณาข้อมูล แวดล้อมอื่น ๆ ที่สำคัญในเวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างไปจากในอดีตแล้ว

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น.10) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น เป็นการกำหนดกลยุทธ์แบบประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน วางแผนเกี่ยวกับภารกิจ ยุทธศาสตร์สถานศึกษา ทิศทาง เป้าหมาย วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อทางบวก และทางลบต่อการดำเนินงาน จากนั้นสรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กร ประเมินผลการดำเนินงาน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะมุ่งเน้นการแสดงความคิดเห็น ปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายตามหลักการมีส่วนร่วมของทุกคนในสถานศึกษา นอกจากนี้ต้องมีการบริหาร

ข้อมูลโดยจัดเป็นระบบสารสนเทศจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมของสถานศึกษาได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น.44) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น เป็นความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารข้อมูล โดยจัดข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ มีการรายงานผล แผนงานและโครงการ มีการคิดประยุกต์นำความรู้ และข้อมูลของชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์

คูบริน (Dubrin. 2004, p.339) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น อาจเปรียบได้กับผู้ที่มีสมาธิสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมมือกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละเล็กทีละน้อยซึ่งหมายถึง แนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลักในการตัดสินใจกล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมาเคยทำอย่างไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไป ทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูล ณ เวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้ว ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลที่มีอยู่ มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน นโยบาย เป้าหมายยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน กำหนดข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการทำงานของโรงเรียนในช่วงที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานนำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในโรงเรียน และข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน รวมทั้งความต้องการการจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการการจัดลำดับความสำคัญ มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานนำจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ ซึ่งจะเสริมให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานได้

ยูค (Yukl. 2006, p.12) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยการวางแผนเกี่ยวกับภารกิจขององค์กร การวางทิศทางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในอนาคต ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวตลอดจนการใช้กลยุทธ์ในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กรได้

สรุปได้ว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ และบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูล นำข่าวสารมาพัฒนางาน นำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน กำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากที่สุด และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น.19) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องอาศัยทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน สามารถสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ มาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ได้คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบรับความต้องการในอนาคตเมื่อเกิดปัญหา และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วนซึ่งผู้นำต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำความเข้าใจอนาคตแล้วเต็มใจที่จะเสี่ยงต่อเรื่องต่าง ๆ คาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองชุมชนตลอดจนคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษาในอนาคตและตอบสนองความต้องการได้ดีกว่า

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น.10) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นการใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน สามารถสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ มาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบรับความต้องการในอนาคต เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วนซึ่งผู้นำต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา อีกทั้งยังต้องเร่งสร้างความเชื่อมั่นในด้านต่าง ๆ

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2555, น.71) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นการใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน สามารถสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ มาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบรับความต้องการในอนาคตเมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วนซึ่งผู้นำเป็นส่วนสำคัญที่ต้องส่งเสริมให้มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นด้านต่าง ๆ เช่น การจัดทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำความเข้าใจอนาคตแล้วเต็มใจที่จะเสี่ยงต่อเรื่องต่าง ๆ

ต้องมีการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองชุมชน ตลอดจนคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษาในอนาคต และตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าคู่แข่ง

ดูบริน (Dubrin. 2004, p.339) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตโดยการอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบริบทและความต้องการของลูกศิษย์ การมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยมีความสามารถในการวางแผนงาน และกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุกโดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และคิดเชิงรุกกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีทักษะและไหวพริบการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างสร้างสรรค์และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

ยูค (Yukl. 2006, p.12) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตเป็นการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสร้างบาร์มี เพราะผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจ โดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเข้าใจเป้าหมาย และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายและสามารถสร้างโอกาสสำหรับอนาคตได้

ฉว เฟิงฉี และเจ้า จื่อหัว (Cao Fengqi & Zhao Zhihua, 2012, p. 7) กล่าวว่า โอกาสในอนาคต หมายถึง การคาดการณ์และการตัดสินใจของตลาดเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และแนวโน้มการพัฒนาอื่น ๆ ในช่วงเวลาหนึ่งในอนาคตภายใต้เงื่อนไขที่มีอยู่

ซือ ฉุน เหยี่ยน และซุจิง (Shi Chunyan & Sun Jing, 2019, p. 12) กล่าวว่า โอกาสหมายถึงเวลาและเงื่อนไขที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรในการเปลี่ยนแปลงของตลาดเทคโนโลยีและนโยบาย

สรุปได้ว่า การมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง เป็นความสามารถในการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความสามารถในการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ และกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุกโดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนที่เป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส รวมถึงการไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา และยังสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมถึงการมีไหวพริบการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างสร้างสรรค์ และยังมี

การวางแผนกลยุทธ์ ศึกษาเทคนิคกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น.10) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติเป็นความสามารถในการบริหารงานที่ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน แต่ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ ความเกี่ยวข้องกันและความมีอิสระต่อกัน การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นเพื่อทำความเข้าใจ การแยกงานด้านบริหารออกอย่างเป็นระบบและมีหลายระดับโดยที่แต่ละระดับนั้นก็ยังมี ความแตกต่างกันในเรื่องของตัวเนื้องานและทักษะในการทำงานนั้น ๆ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น.44) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติเป็นการคิดเชิงบูรณาการมีความสามารถคิดแบบองค์รวม มีความเข้าใจหลักการพัฒนาสถานศึกษาแบบยั่งยืน

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2555, น.72) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโดยไม่กลัวความเสี่ยง ชอบสถานการณ์ที่มีความท้าทายเป็นบุคคลที่มีความคิดนอกกรอบ คิดเชิงบูรณาการ แบบองค์รวมมุ่งเน้นกระบวนการของการเรียนรู้การพัฒนาที่ยั่งยืนนำมาพัฒนาสถานศึกษาโดยการดำเนินกิจกรรมจะส่งเสริมและคำนึงถึงวัฒนธรรมสถานศึกษา โดยการดำเนินกิจกรรมจะส่งเสริมและคำนึงถึงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมของชุมชนด้วย

ดูบริน (Dubrin. 2004, p.339) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับคำกล่าวที่ว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่และกลยุทธ์ใดก็ตาม หากไม่สามารถท้าทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่ากลยุทธ์ หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ มีความคิดเชิงบูรณาการ สามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถคิดแบบองค์รวมกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน มีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ มีความสามารถคิดเชิงกระบวนการเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัยเพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น

ยुक (Yukl. 2006, p.12) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ นั้น ผู้นำที่สามารถพลิกผันวิกฤติการณ์ให้เป็นโอกาสจนประสบความสำเร็จจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ ผู้นำจะเป็นผู้ที่แสวงหาโอกาสทำงานที่ท้าทายซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงริเริ่มสิ่งใหม่ และเจริญก้าวหน้าโดยมีความเชื่อในความสามารถของมนุษย์ที่ปรับตัวเรียนรู้ได้ ผู้นำไม่เพียงมีความสนใจเหตุการณ์ในอนาคต แต่ยังมีความรักความภาคภูมิใจ ความเอื้ออาทร ความเป็นกันเอง มีเมตตา กรุณา กับผู้ร่วมงาน เหมือนเป็นสมาชิกของครอบครัวนั้น ผู้นำจะไม่ใช้การบังคับ แต่จะให้การส่งเสริมสนับสนุนความไว้วางใจผู้นำไม่ใช่บุคคลที่มีบุคลิกที่น่านับถือหรือเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งสูงเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นมีความกระตือรือร้น และเชื่อถือได้ ทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้จากการเรียนรู้ ฝึกฝนตนเอง และเนื่องจากพฤติกรรมผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจกระตุ้นให้เกิดการมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม

หลัว หยงเซิง (Luo Yongsheng, 2015, p. 8) กล่าวว่า การคิดแบบปฏิบัติหมายถึงการใช้วิธีคิดที่แตกต่างจากความคิดแบบดั้งเดิมเมื่อเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อนและผ่านการพัฒนาและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหา

โจว จงซุ่ย (Zhou Zongkui, 2016, p. 5) กล่าวว่า การคิดแบบปฏิบัติเป็นวิธีคิดที่อยู่เหนือความคิดแบบเดิมและสามารถช่วยให้ผู้คนค้นหาทิศทางและวิธีใหม่ ๆ เมื่อจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อน

สรุปได้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ หมายถึง ความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างชัดเจน มีความสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิค และวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้พัฒนางานขององค์กรให้ดีขึ้น

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ทรรคนะ บุญขวัญ (2549, น.22) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคตหรือเป็นเป้าหมายกว้าง ๆ ที่องค์กรต้องการจะบรรลุในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้เป็นการสร้างความคิดโดยใช้คำถาม เช่น คำถามถึงที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุดการบริหารที่ดีที่สุด รวมทั้งวิสัยทัศน์ในรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง หรือตำแหน่งของทิศทางที่จะไป โดยทั่วไปเมื่อผู้นำขึ้นมาดำรงตำแหน่ง มักได้รับการเสนอให้แถลงวิสัยทัศน์เพื่อให้สังคมสามารถวิเคราะห์ให้ได้ว่าผู้นำคนนี้จะนำพาองค์กรไปในทิศทางใด ดังนั้น ถ้าผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์สั้นหรือวิสัยทัศน์แคบ ก็อาจทำให้องค์กรไม่พัฒนา หรือไม่สามารสดำรงอยู่รอดได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น.10) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ ต้องมีความชัดเจนเป็นรูปธรรม เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต กระตุ้นสมาชิกให้มีความรู้สึกสนใจ มุ่งมั่น ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและค่านิยมของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการคิด และให้การสนับสนุน สะท้อนให้เห็นจุดหมายปลายทาง และทิศทางในอนาคตที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ธีรศักดิ์ ขนบบางแก้ว (2555, น.73) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นความท้าทายการสร้าง ความคาดหวังที่เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาที่มองเห็นได้ สามารถรับรู้ เข้าใจร่วมกันได้เหมือนกัน และมีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายอย่างคุ้มค่าชัดเจน ทั้งทางด้านปริมาณ และทั้งทางด้านคุณภาพ โดยผู้บริหารจะมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ถ้าผู้บริหาร ไม่มีวิสัยทัศน์ หรือมีวิสัยทัศน์ที่แคบอาจทำให้สถานศึกษาไม่พัฒนาหรือไม่สามารถดำรงอยู่ได้

ดูบริน (Dubrin. 2004, p.339) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์นั้น สภาพขององค์กรที่มีความต้องการจะให้เป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้อ่างหน้า เป็นการสร้างความคิดโดยใช้คำถามเช่น ถ้ามองถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง อีกทั้งยังเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะนำไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และที่สำคัญต้องมีการประชุมชี้แจง ให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ ชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายมองเห็นความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์มีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนและส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเท กำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายโดยที่เน้นการทำงานเป็นทีม

ยูค (Yukl. 2006, p.12) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างความผูกพันเพื่อการบรรลุเป้าหมายผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กรและเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็นจริงมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร จะต้องทำอะไร และทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น

อู๋ เจียงผิง (Wu Jianping, 2014, p. 28) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นคำอธิบายที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจงและสร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กรตามอนาคตซึ่งสามารถกระตุ้นการกระทำและความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกขององค์กรพร้อมด้วยส่งเสริมการพัฒนาองค์กร

จาง เทียนซือ (Zhang Tianshi, 2012, p. 25) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นคำอธิบายที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจงและสร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคตขององค์กรซึ่งหมายถึงสถานะเป้าหมายระยะยาวที่องค์กรคาดว่าจะบรรลุใน ขณะเดียวกันให้คำแนะนำและการสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาในอนาคตขององค์กร

สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดการศึกษาระดับปริญญาตรี สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ การกำหนดวิสัยทัศน์นั้นผู้นำที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรและกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน โครงการของสถานศึกษา ที่นำสู่การปฏิบัติตรวจสอบความเป็นไปได้โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาการทบทวน และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนเน้นการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

บริบทสภาพทั่วไปและแนวทางการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ปัจจุบันมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีมหาวิทยาลัยเอกชน 26 แห่ง โดยแบ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรี จำนวน 12 แห่งและวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 14 แห่ง โดยมหาวิทยาลัยเอกชนระดับปริญญาตรี 12 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยหนานหนิง, วิทยาลัยศิลปะและการออกแบบเป่ย์ไห่, วิทยาลัยเทคโนโลยีหลิวโจว, วิทยาลัยชนชาติทะเลสาบเซียงชุกวางสี, วิทยาลัยกู่ยหลิน, วิทยาลัยครุหนานหนิง, มหาวิทยาลัยแพทยแผนจีนกว่างสี Sainz, วิทยาลัยเทคโนโลยีและฐานข้อมูลกู่ยหลิน, สถาบันเทคโนโลยีหนานหนิง, มหาวิทยาลัยภาษาต่างประเทศกว่างสี, วิทยาลัยเป่ย์ไห่แห่งมหาวิทยาลัยเป่ย์หาง, มหาวิทยาลัยอาชีวศึกษากวางสี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำนวน 14 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาและอาชีวอนามัยกู่ยหลิน, วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูมิทัศน์กู่ยหลิน, วิทยาลัยอาชีวศึกษาศิลปะการแสดงกว่างสี, วิทยาลัยอาชีวศึกษานานาชาติกว่างสีหยิงหัว, วิทยาลัยอาชีวศึกษาวิศวกรรมกว่างสี, วิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคนิคกว่างสี, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเศรษฐกิจกว่างสี, วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกว่างสี วิทยาลัยอาชีวศึกษา, วิทยาลัยอาชีวศึกษานานาชาติกว่างสีผยเซี่ยน, วิทยาลัยอาชีวศึกษากวางสี COSCO, วิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคนิคยูไฉ, วิทยาลัยอาชีวศึกษากวางสี Blue Sky Aviation, วิทยาลัยการแพทย์หลิวโจว, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเป่ย์ไห่ ในปี พ.ศ. 2548 มีจำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนทั้งหมดจำนวน 5,423 คน และในปี พ.ศ.2560 วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนมีจำนวนนักศึกษาเพิ่มมากขึ้นถึง 181,000 คน

1. การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในมณฑลกว่างสี

Liu Lin นายกสมาคมการศึกษาเอกชนของประเทศจีนได้กล่าวถึงสถานการณ์การพัฒนา มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสีไว้ในที่ประชุมการพัฒนาการศึกษาเอกชนกว่างสี ปี 2022 ระบุว่า จากสถานการณ์การพัฒนาภายในและสภาพแวดล้อมการพัฒนาภายนอกภายใต้กฎหมายใหม่ และนโยบายการศึกษาเอกชนฉบับใหม่ สามารถวิเคราะห์การพัฒนาการศึกษาเอกชนในประเทศจีน จากสองแง่มุมต่อไปนี้:

1.1 แนวโน้มการพัฒนาการศึกษาเอกชนตามระยะเวลา "แผนห้าปี รอบที่ 14 สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1.1 จำนวนหน่วยงานการจัดการศึกษาเอกชนมีแนวโน้มลดลง อัตราการเติบโตและระดับปริมาณของการขยายตัวการศึกษาเอกชนจะลดลงทั้งในอดีตและโดยรวม การวิเคราะห์นี้ได้รับการยืนยันในแถลงการณ์ทางสถิติของกระทรวงศึกษาธิการที่เผยแพร่ในปี 2020 และปี 2019 จะกลายเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาการศึกษาเอกชน

1.1.2 การศึกษาเอกชนจะมีการปรับเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครั้งใหญ่ โครงสร้างและระบบการศึกษาของสถาบันการศึกษาภาคเอกชนหากเปรียบเทียบกับการศึกษาภาครัฐบาลจะมีการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปครั้งใหญ่

1.1.3 การพลิกโฉมไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการประยุกต์เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การพลิกโฉมไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการประยุกต์เป็นเรื่องเดิม ๆ ที่พูดถึงกันบ่อย ๆ แต่ใน "แผนห้าปี รอบที่ 14" จำเป็นต้องเปลี่ยนจาก "พูดมากและทำน้อยลง" เป็น "ต้องทำ ต้องเร่ง" เป็นเรื่องเร่งด่วนที่ทุกคนต้องช่วยกันผลักดัน

1.1.4 แสงสว่างอยู่ข้างหน้า อนาคตที่สดใสรออยู่ หลังจากผ่านช่วงที่ตกต่ำ นับจากนี้ไป การศึกษาเอกชนจะมุ่งดำเนินการบนเส้นทางใหม่แห่งการพัฒนาที่แข็งแกร่งและยั่งยืนและจะนำเสนอตัวเองสู่สายตาชาวโลกด้วยรูปลักษณะใหม่ การศึกษาเอกชนที่ตรงตามข้อกำหนดของรัฐบาลกลางและความคาดหวังของประชาชนย่อมมีอนาคตที่สดใส

1.2 การพัฒนาการศึกษาเอกชนตามระยะเวลา "แผนห้าปี รอบที่ 14" สามารถสรุปได้ดังนี้

1.2.1 นโยบายการดำเนินการและการสนับสนุนการศึกษาเอกชน ได้มีการกำหนดไว้ใน "แผนห้าปี รอบที่ 14" และวิสัยทัศน์ 2035 ที่รับรองโดยคณะกรรมการกลางพรรคคอมมิวนิสต์จีน นโยบายระยะยาวนี้ไม่มีการเปลี่ยนแปลง เน้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อแก้ไขปัญหาการกำกับดูแลและการพัฒนาที่ไม่เป็นระบบระเบียบหรือไม่มีทิศทางในช่วงก่อนหน้า

1.2.2 คุณค่าหลักของการพัฒนาของการศึกษาเอกชน คือช่วยพรรคในการให้การศึกษาแก่ประชาชน และเพื่อพัฒนากำลังคนให้กับประเทศชาติ แต่ไม่ใช่เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ หรือเพื่อการแสวงหารายได้ ตาม "กฎหมายส่งเสริมการศึกษาเอกชน" ฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ. 2559 ได้กำหนดนโยบายการดำเนินการจัดระดับของโรงเรียนเอกชนที่แสวงหาผลกำไรและโรงเรียนเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร เกิดความเข้าใจผิดในสังคมได้ว่าประเด็นดังกล่าวเป็นสัญญาณถึงการส่งเสริมการพัฒนาสถาบันการศึกษาเอกชนเพื่อแสวงหาผลกำไรอย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่ปรากฏการณ์การลงทุนทางการศึกษา แท้จริงแล้วถ้อยความดังกล่าวเป็นเพียงการตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายการอนุญาตให้สถาบันการศึกษาเอกชนสามารถแสวงหาผลกำไรได้ เพื่อนำผลกำไรที่แสวงหาได้นั้นไปพัฒนาสถาบันการศึกษาในทุกมิติ และไม่ได้หมายความว่าพรรคจะมีแนวโน้มในการพัฒนาสถาบันการศึกษาเอกชนมาแทนที่สถาบันการศึกษาโดยรัฐซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาหลักของประเทศ ปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อการกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่ได้รับผลจากข้อกำหนดระดับชาติ

"แผนห้าปี รอบที่ 14" ได้ดำเนินนโยบายให้ความสำคัญกับสวัสดิการสาธารณะ โดยยืนยันว่าสถาบันการศึกษาเอกชนที่แสวงหาผลกำไรและไม่แสวงหาผลกำไรจะได้รับอนุญาตเปิดดำเนินการได้ตามกฎหมาย แต่จะผลักดันและส่งเสริมให้เกิดสถาบันการศึกษาเอกชนที่เน้นสวัสดิการสาธารณะ โดยเน้นสวัสดิการสาธารณะ 2 ด้าน คือ ประการแรกจุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันการศึกษาเอกชนมุ่งเน้นเพื่อสวัสดิการสาธารณะ เพื่อมุ่งให้ความรู้แก่ประชาชน ประการที่สองเน้นพัฒนาสถาบันการศึกษาเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร นอกจากนี้ควรชี้แจงให้ชัดเจนว่าความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับทุนไม่ได้มีความสัมพันธ์เชิงปฏิบัติ และไม่ใช่การลบล้างการลงทุนในด้านการศึกษาโดยสิ้นเชิง เพราะในบางสาขาจำเป็นต้องพึ่งพาการลงทุนทางการศึกษาที่แสวงหากำไรเช่นกัน ตัวอย่างเช่น สถาบันของรัฐได้อนุญาตให้ต่างชาติลงทุนในการฝึกอบรมสำหรับผู้ใหญ่และอาชีวศึกษา ในเขตการค้าเสรีปักกิ่ง ทุนอื่น ๆ ที่เป็นทุนระยะยาว ทุนผู้ป่วย และทุนสวัสดิการสาธารณะ ก็สามารถมีส่วนในการจัดการศึกษาภาคเอกชนได้เช่นกัน

1.2.3 ปรับปรุงระบบและกำกับดูแลให้ทันสมัย เท่าเทียม และเป็นระบบ การประกาศใช้ "ระเบียบปฏิบัติ" ระบบการจัดการศึกษาเอกชนจากส่วนกลางสู่ระดับท้องถิ่นได้รับการปฏิรูปอย่างจริงจัง และการพัฒนาระบบการปกครองของรัฐบาลและการปรับปรุงขีดความสามารถในการกำกับดูแล ในอดีตจะพบเหตุการณ์ที่ว่า สถาบันการศึกษาเอกชนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและไม่มี การดำเนินคดี ละเว้น เพิกเฉย สิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นอดีต ด้วยความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การใช้ฐานข้อมูลที่เป็น Big Data เข้ามาช่วยในการกำกับติดตาม และการมีส่วนร่วมของภาคองค์กรทางสังคม เช่น สมาคมอุตสาหกรรม จะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพระบบการกำกับดูแลสถาบันการศึกษาเอกชนทั่วประเทศทุกภูมิภาคได้อย่างเท่าเทียม ซึ่งการกำกับดูแลดังกล่าวไม่เพียงแต่กำกับดูแลสถาบันการศึกษาเอกชนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการกำกับดูแล การตรวจสอบ และการบริหารจัดการของคณะกรรมการระดับสูงของพรรคและรัฐบาลในการดำเนินการตามแนวคิดการพัฒนาส่วนกลางใหม่ที่ครอบคลุม ครอบคลุม และถูกต้อง ตั้งแต่ระดับล่างไปจนถึงระดับสูงสุด เพื่อป้องกันการเกิดปัญหา ความเสื่อมถอย หรือการทุจริตต่าง ๆ

1.2.4 สนับสนุนนวัตกรรมและการพัฒนาสุขภาพ นโยบาย "แผนห้าปี รอบที่ 14" มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาและนวัตกรรม ภายใต้การพัฒนาคุณภาพสูง และการแสวงหาแนวทางใหม่เพื่อการพัฒนาที่ปลอดภัย และการพัฒนาที่ดีต่อสุขภาพ การพัฒนานวัตกรรมจะกลายเป็นจุดเด่นและบรรจุเป็นนโยบายสำคัญสำหรับการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาเอกชน การพัฒนาสถาบันเอกชนในมณฑลกว้างมีจุดเด่นและคุณลักษณะมากมายซึ่งส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการศึกษาเอกชนทั่วประเทศ การปรับตัวเป็นเรื่องเร่งด่วนและควรทำให้ทันกันสถานการณ์ เพื่อสร้างความโดดเด่นใหม่ ๆ ในการพัฒนาการศึกษาเอกชนทั่วประเทศ

2. แนวทางการพัฒนาการศึกษาเอกชนตามระยะเวลา "แผนห้าปี รอบที่ 14" สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการศึกษาเอกชนของพรรคอย่างเต็มที่

สาเหตุสำคัญของปัญหาในการดำเนินการตามนโยบายการศึกษาของพรรค คือช่องว่างระหว่างความเหมือนและความแตกต่างระหว่างสถาบันการศึกษาเอกชนกับสถาบันการศึกษาของรัฐบาล สิ่งนี้มีความจำเป็นที่กระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการพรรคด้านการศึกษา จะร่วมมือกันทุกภาคส่วนในการศึกษานโยบายการศึกษาของพรรคและกระจายข้อมูล สร้างความเข้าใจให้กับทุกภาคส่วนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว จากผลการสำรวจเมื่อปีที่ผ่านมาพบว่าสถาบันการศึกษาเอกชนของมณฑลกวาสีปฏิบัติตามข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการศึกษาเอกชนของพรรคอย่างเต็มที่ทางสมาคมการศึกษาเอกชนของจีนจะร่วมมือจะถอดบทเรียนเพื่อนำมาใช้ในการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจใหม่ให้กับทุกภาคส่วนต่อไป

2.2 ปรับระบบและกลไกการศึกษาเอกชนอย่างเต็มที่

การศึกษาเอกชนมีข้อดีที่เป็นเอกลักษณ์หลายประการ เช่น ข้อได้เปรียบทางอุตสาหกรรมและทางวิชาชีพของผู้จ้างงาน แต่ข้อได้เปรียบที่สำคัญที่สุดคือในแง่ของกลไกของสถาบัน เช่น ความยืดหยุ่นและการเปิดกว้าง ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ การมีแนวทางการจ้างงานและการบริหารจัดการที่เปิดกว้าง ยังประสบปัญหาพื้นฐานเช่น การบริหารแบบครอบครัวหรือแบบเผด็จการ ถูกนำมาใช้ในบุคลากรและการจัดการ ตลอดจนการบริหารจัดการแบบเก่าที่คัดลอกมาจากสถาบันการศึกษาของรัฐ ขาดการคิดค้นนวัตกรรม สถาบันการศึกษาเอกชนควรยึดข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่กล่าวมาข้างต้น และดำเนินการปรับเปลี่ยนยกระดับหน่วยงานจากเวอร์ชัน 2.0 เป็นเวอร์ชัน 3.0 ให้ได้

2.3 ยุคใหม่และการพัฒนาใหม่ต้องการให้การศึกษาเอกชนเปลี่ยนแปลงและยกระดับ

สถาบันการศึกษาเอกชนควรดำเนินการวิจัยแสวงหาแนวทางการพัฒนาและสภาพแวดล้อมภายในและนอกสถาบันตนเองก่อน ต้องระบุนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีเป้าหมาย ทิศทาง นอกจากนี้ควรมีการปรับทัศนคติการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปในเชิงบวก ควรเริ่มจากส่วนเล็ก ๆ ก่อน ทีละขั้น (เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากความไม่แน่นอน) และบางส่วนก็ควรดำเนินการอย่างรวดเร็ว (เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของตลาด) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สถานการณ์เฉพาะบางอย่างต้องเน้นการมีส่วนร่วมจากผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้นำด้านการศึกษาเอกชนจำนวนมาก

บริบทวิทยาลัยหนานหนิง (Nanning University) มณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

1. ประวัติและข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัยหนานหนิง

วิทยาลัยหนานหนิง (Nanning University) เดิมเป็นมหาวิทยาลัยหย่งเจียงก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2528 โดยคณะกรรมการปฏิวัติของก๊กมินตั๋งเขตปกครองตนเองกว่างซีจ้วง ต่อมาในปี พ.ศ. 2552 บริษัทหนานหนิง เว่ยหนิงกรุ๊ปได้เข้าร่วมถือหุ้นในการบริหารมหาวิทยาลัย วิทยาลัยหนานหนิง และบริษัทหนานหนิง เว่ยหนิงกรุ๊ปได้ร่วมลงนามข้อตกลงความร่วมมือที่จะไม่รับผลตอบแทนที่ได้จากการจัดการศึกษา ในปี พ.ศ. 2554 ได้มีการก่อสร้างวิทยาเขตใหม่ ในปี พ.ศ. 2555 วิทยาลัยได้มีการยกระดับให้จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีและเปลี่ยนชื่อจาก มหาวิทยาลัยหย่งเจียง เป็น วิทยาลัยหนานหนิง ปัจจุบันวิทยาลัยหนานหนิงมีคณะหรือสำนักที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี อนุปริญญา และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ทั้งหมด 9 คณะ/สำนัก เปิดสอนทั้งหมด 47 หลักสูตร โดยแบ่งเป็น หลักสูตรระดับปริญญาตรี 33 หลักสูตร หลักสูตรระดับอนุปริญญา 10 หลักสูตร หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 4 หลักสูตร ปัจจุบันมีนักศึกษาเต็มเวลาจำนวน 17,437 คน

2. โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย

โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยหนานหนิง ประกอบด้วย 3 หน่วยงานหลัก ได้แก่ สภามหาวิทยาลัย คณะมนตรี หน่วยงานบริหาร และหน่วยงานจัดการศึกษาและหน่วยสนับสนุนการศึกษา แต่ละหน่วยประกอบด้วยหน่วยงานย่อย ดังนี้

2.1 สภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วยหน่วยงานภายใน 8 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานพรรค ฝ่ายกรรมการพรรค ฝ่ายสื่อสารองค์กรพรรค ฝ่ายยุทธศาสตร์พรรค ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายควบคุมตรวจสอบ ฝ่ายสหภาพ และฝ่ายการประชุม

2.2 ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยหน่วยงานภายใน 10 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานฝ่ายบุคคล สำนักงานวิชาการ ศูนย์พัฒนาอาจารย์ สำนักงานกิจการนักศึกษา สำนักงานการเงิน สำนักงานโครงสร้างพื้นฐาน หน่วยรับนักศึกษาและสมัครงาน สำนักงานตรวจสอบ สำนักวิเทศน์สัมพันธ์

2.3 หน่วยงานจัดการศึกษาและหน่วยสนับสนุนการศึกษา ประกอบด้วยหน่วยงานภายใน 14 หน่วยงาน ได้แก่ คณะเมคคาทรอนิกส์และวิศวกรรมเทคโนโลยีคุณภาพ คณะวิศวกรรมโยธา และสถาปัตยกรรม คณะคมนาคมขนส่ง คณะวิศวกรรมสารสนเทศ คณะวิทยาการจัดการ คณะศิลปะและการออกแบบ คณะบัญชีและการตรวจสอบ สำนักวิชาลัทธิมาร์กซ์ สถาบันซอฟต์แวร์ Gaobo สถาบันการศึกษาตามอัธยาศัย สถาบันการผลิตนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ สถาบันการศึกษาต่อเนื่อง ศูนย์ข้อมูลเครือข่าย ห้องสมุด

3. ผลการดำเนินงานวิทยาลัยหนานหนิงในปี พ.ศ. 2564

ปี พ.ศ. 2564 เป็นวันครบรอบ 100 ปีการก่อตั้งพรรคและเป็นปีแรกของการใช้ "แผนห้าปีรอบที่ 14" ภายใต้การนำของผู้นำท้องถิ่น สภามหาวิทยาลัย บริหารมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยได้มีนโยบายมุ่งเน้น "การปรับปรุงคุณภาพการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตให้เป็นบัณฑิตที่มีทักษะประยุกต์และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา" ส่งเสริมการปฏิรูปทุกมิติ ยกระดับทรัพยากรที่มีความทันสมัยก้าวหน้า ดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมมหาวิทยาลัยให้เข้าสู่เส้นทางของการพัฒนาคุณภาพสูง: จากประสบการณ์การบริหารของพรรค ส่งเสริมความมุ่งมั่นและปฏิบัติการจริง มุ่งปฏิรูปการสอน ผลิตรนวัตกรรมใหม่ด้านงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์ การปฏิรูปกลไกได้รับผลลัพธ์ที่โดดเด่น การดำเนินงานทางเศรษฐกิจมีเสถียรภาพและมีประสิทธิภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยได้ผลักดัน พัฒนานวัตกรรมใหม่ ยืนหยัดในจุดเริ่มต้นใหม่ ก้าวอย่างก้าวใหม่ ฝ่าฟันอุปสรรคใหม่ ๆ ผลการดำเนินงานตลอดปีที่ผ่านมาสามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ศึกษาเรียนรู้ประวัติศาสตร์ด้านการศึกษาจากพรรคและพัฒนาผลลัพธ์ใหม่ให้กับพรรค เสริมสร้างความเป็นผู้นำและเสริมความแข็งแกร่งให้กับนโยบายพรรค มุ่งเน้นไปที่ประเด็นสำคัญด้านการพัฒนาการเรียนการสอนและการให้ความรู้แก่ผู้คน และการดำเนินการพิเศษเพื่อนำนโยบายการศึกษาของพรรคไปปฏิบัติทั่วทั้งมหาวิทยาลัยและบรรลุผลในทางปฏิบัติ ปลูกฝังค่านิยมยุคสังคมนิยมยุคใหม่ของสี จิ้นผิง ให้กับบุคลากรและนักศึกษา จัดพิมพ์และจำหน่าย "ประกาศจัดการศึกษา ทฤษฎีการจัดการศึกษา พ.ศ. 2564" และสร้างการประชาสัมพันธ์ทฤษฎีนวัตกรรมของพรรค "Hou Dewei Lecture Hall" ส่งเสริมการศึกษาและการนำทฤษฎีนวัตกรรมของพรรคไปใช้อย่างแพร่หลายและสู่แนวปฏิบัติจริง โดยเฉพาะนำไปใช้ในการปฏิรูปและพัฒนาการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย

3.2 เสริมสร้างงานการศึกษาเชิงอุดมการณ์และการเมือง ปฏิบัติภารกิจ พื้นฐานด้านศีลธรรมและปลูกฝังบุคลากร เสริมสร้างอุดมการณ์การเมืองโดยให้บทบาทอย่างเต็มที่กับคณะกรรมการงานด้านอุดมการณ์และการเมืองของมหาวิทยาลัย ศึกษางานด้านอุดมการณ์และการเมืองทุก ๆ หกเดือน จัดตั้งหน่วยงานสนับสนุนงานด้านอุดมการณ์และการเมือง และปรับปรุงคุณภาพงาน จัดทำ "แผนปฏิบัติการเพื่อการปฏิรูปด้านอุดมการณ์และการเมืองของวิทยาลัยหนานหนิง" และจัดฝึกอบรมเผยแพร่ และสร้างรูปแบบการศึกษาแบบรอบด้านสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกคน ส่งเสริมการสร้างหลักสูตรเชิงอุดมการณ์และการเมืองอย่างจริงจัง พัฒนา 3 พื้นที่ "Youth Red Dream Building Journey" ในมณฑลกวางซี และคัดเลือกหลักสูตร 57 หลักสูตรนำร่องจัดเนื้อหาด้านปฏิรูปอุดมการณ์และการเมือง จัดฝึกอบรมอุดมการณ์และการเมือง ดำเนินการตรวจสอบหลักสูตรเชิงอุดมการณ์และการเมืองของทุกหลักสูตรในมหาวิทยาลัย สรุปผลการจัดการบรรยายกลุ่ม การอภิปรายกลุ่ม การ

ประชุม ฯลฯ และนำเสนอแนวคิดในการทำงานและข้อกำหนดเฉพาะสำหรับขั้นตอนต่อไปปรับปรุงพัฒนาระบบแนะแนวและงานบริการนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง จัดทำหลักสูตรแนะแนวอาชีพ จัดกิจกรรมให้คำปรึกษา แนะแนวอาชีพ จำนวน 12 โครงการ เสริมสร้างการประชาสัมพันธ์ และคำแนะนำการศึกษาสำหรับนักศึกษาที่จะเกณฑ์ทหาร ผู้สำเร็จการศึกษา 55 คนได้รับคัดเลือกเข้าสู่กองทัพ เสริมสร้างการประชาสัมพันธ์และการศึกษาของการให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยาของนักศึกษาและสอบสวนติดตามนักศึกษาที่มีความผิดปกติทางจิต จำนวน 40 คน และสามารถช่วยเหลือฉุกเฉินได้จำนวน 3 คน สนับสนุนระบบการจัดสรรทุนสนับสนุนด้านการศึกษา โดยในปีนี้ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลทั้งสิ้นเป็นเงิน 12.42 ล้านบาท เงินอุดหนุนการศึกษาเพื่อการทำงาน 2.3 ล้านบาท ทุนการศึกษาของอธิการบดีจำนวน 1.3 ล้านบาท เงินสนับสนุนค่าครองชีพจำนวน 300,000 หยวน และเงินบริจาคเพื่อสังคม 40,000 หยวน โดยจำนวนนักศึกษาที่ได้รับทุนช่วยเหลือประมาณ 10,000 คน สนับสนุนให้นักศึกษาร่วมการแข่งขัน "Challenge Cup" ครั้งที่ 10 ของนักศึกษาวิทยาลัยกวางสี และการแข่งขันงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนอกหลักสูตร ผลการแข่งขัน นักศึกษาได้รับรางวัลชนะเลิศ 2 รางวัล รางวัลที่สอง 4 รางวัล และรางวัลที่สาม 10 รางวัล การได้รับรางวัลดังกล่าวถือเป็นประวัติศาสตร์หน้าใหม่ของมหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ.2564 มีผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด 3,583 คน โดยแบ่งเป็นบัณฑิตระดับปริญญาตรี 3,094 คนและระดับบัณฑิตศึกษาจำนวน 489 คน การจบการศึกษาดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 89.20% ของนักศึกษาที่เข้าศึกษาในปีเดียวกัน

3.3 วางแผนงานภายใต้นโยบาย "แผนห้าปี รอบที่ 14" เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพสูงของมหาวิทยาลัย จัดทำแผนพัฒนาภายใต้นโยบาย "แผนห้าปี รอบที่ 14" เพื่อส่งเสริมการพัฒนา รูปแบบใหม่ของมหาวิทยาลัย จัดทำการวิจัยสถาบัน วิเคราะห์สถานการณ์ และแนวโน้มการพัฒนา มหาวิทยาลัย จัดทำแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบและวางแผนมาตรการพัฒนาอย่างครอบคลุม ดำเนินการศึกษาดูงาน เรียนรู้จากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย จัดประชุม อบรมให้ความรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จัดทำแผนงานเสนอไปยังที่ประชุมสำนักงานอธิการบดี แผนพัฒนา "แผนห้าปี รอบที่ 14" ของมหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนา ไว้ว่า ผ่านการประเมินและได้รับการอนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาโท พัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมเพื่อยกระดับเป็น "มหาวิทยาลัยหนานหนิง" และดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาของพรรคสี่ด้าน ได้แก่ "สร้างการพัฒนาชั้นนำ" "การพัฒนาที่ขับเคลื่อนด้วยการปฏิรูป" "พัฒนานวัตกรรม" และ "การพัฒนาทรัพยากร"

3.4 ยกระดับสู่ความเป็นเลิศด้านการสอนและการวิจัย

วิทยาลัยหนานหนิงได้จัดการประชุมการสอนและการวิจัยระดับชาติครั้งที่ 4 เพื่อเป็นเวทีในการสรุปผลการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินการวิจัยในช่วงปีที่ผ่านมาของวิทยาลัย ผลการประชุมดังกล่าวยังใช้เป็นแนวทางในการยกระดับความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยของวิทยาลัยต่อไป ในปีที่ผ่านมาผลการปฏิรูปการศึกษาระดับปริญญาตรีของวิทยาลัย ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี วิทยาลัยจึงได้มีนโยบายส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษาและการสอนอย่างครอบคลุม เพิ่มสาขาวิชาในระดับปริญญาตรีใหม่อีก 2 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมยานยนต์พลังงานใหม่และสาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี และคัดเลือกรายวิชาในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ให้เป็นรายวิชาชั้นนำในระดับเขตปกครองตนเอง 3 รายวิชา ได้แก่ "ความรู้พื้นฐานด้านการจัดการทางการเงิน" "พื้นฐานของโครงสร้างคอนกรีต" และ "พื้นฐานของนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ" นอกจากนี้ยังมีอีกสองรายวิชา ได้แก่ "การปฏิบัติทางสังคม" และ "พื้นฐานของนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ" ได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนระดับเขตปกครองตนเองส่งไปแข่งขันระดับประเทศในด้านวิชาชั้นนำ นอกจากนี้ วิชา "นวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ" ได้รับเลือกให้เป็นหลักสูตรสาธิตเชิงอุดมการณ์และการเมืองระดับภูมิภาคปกครองตนเอง พ.ศ. 2564 และทีมอาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับเลือกให้เป็นทีมการสอนระดับภูมิภาคเขตปกครองตนเอง วิทยาลัยหนานหนิงยังได้รับอนุมัติโครงการปฏิรูปการศึกษาระดับเขตจำนวน 21 โครงการ และได้รับรางวัลชนะเลิศ 2 รางวัล ได้แก่ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 ของ Guangxi Higher Education Teaching Achievement Award และ รางวัลวิทยาลัยอุตสาหกรรมสมัยใหม่คุณภาพและความปลอดภัยด้านอาหาร ได้รับการอนุมัติให้เป็นวิทยาลัยอุตสาหกรรมต้นแบบสมัยใหม่ระดับปริญญาตรี ในมณฑลกวางสี มีการปรับปรุงมาตรฐานการประกันคุณภาพ และตัวชี้วัดการประเมินต่าง ๆ ได้รับการปรับปรุงและมีความก้าวหน้าตาม "แผนการปฏิรูปการประเมินผลการศึกษายุคใหม่" ส่งเสริม นวัตกรรมนักศึกษาและการศึกษา การเป็นผู้ประกอบการ ของนักศึกษา ผลการเข้าร่วมการแข่งขันของสาขาวิชาต่าง ๆ ได้รับรางวัลผลการแข่งขันระดับประเทศ ดังนี้ รางวัลพิเศษระดับประเทศ 1 รางวัล รางวัลชนะเลิศอันดับหนึ่ง 18 รางวัล รางวัลชนะเลิศอันดับ สอง 40 รางวัล และ รางวัลชนะเลิศอันดับสาม 60 รางวัล และผลการแข่งขันระดับมณฑล ได้แก่ รางวัลพิเศษ 1 รางวัล รางวัลชนะเลิศอันดับหนึ่ง 52 รางวัล รางวัลชนะเลิศอันดับสอง 82 รางวัล และ รางวัลชนะเลิศอันดับสาม 102 รางวัล ในการแข่งขันนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ China International "Internet +" ครั้งที่ 7 ได้รับรางวัลระดับประเทศ ได้แก่ รางวัลชนะเลิศเหรียญเงินระดับประเทศ 2 รางวัล และ รางวัลเหรียญทองแดง 3 รางวัล งานวิจัยของวิทยาลัยได้รับงบประมาณเพิ่มมากกว่าทุกปี ห้องปฏิบัติการร่วมระหว่างประเทศจีน-อาเซียนด้านการขนส่งแบบผสมผสานได้รับการอนุมัติให้เป็นห้องปฏิบัติการสำคัญหลักของมณฑลกวางสี ซึ่งบรรลุเป้าหมายการพัฒนาห้องปฏิบัติการหลักระดับ

มณฑล บุคลากรของวิทยาลัยหนานหนิงได้รับอนุมัติทุนสนับสนุนโครงการวิจัยจำนวน 136 โครงการ และงบประมาณทุนวิจัยเข้ามหาวิทยาลัยประมาณ 14.0211 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 7.2663 ล้านบาท

3.5 พัฒนาหลักสูตรและสาขาวิชาเพิ่มมากขึ้น ในปีที่ผ่านมาวิทยาลัยหนานหนิงได้รับการอนุมัติให้เปิดสอนระดับปริญญาโทด้านการก่อสร้างโครงการใหม่ในมณฑลกวางสี จากการที่ได้ดำเนินการวิจัยและจัดประชุมสัมมนาอภิปรายเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาอย่างครบทุกมิติ และได้มีการอนุมัติ 5 หลักสูตรนำร่องระดับปริญญาโท ได้แก่ หลักสูตรการขนส่ง หลักสูตรข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรวิศวกรรมโยธาและการอนุรักษ์น้ำ หลักสูตรธุรกิจระหว่างประเทศ และหลักสูตรศิลปกรรม

3.6 ดำเนินการปฏิรูปกลไกการจัดการภายใน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างรายได้ให้กับวิทยาลัย วิทยาลัยได้จัดตั้งหน่วยตรวจสอบบัญชีประจำหน่วยงานสามหน่วยงานนำร่อง ได้แก่ คณะการศึกษาต่อเนื่อง แผนกการจัดการอาหารโครงสร้างพื้นฐานด้านโลจิสติกส์ และ ศูนย์การพิมพ์ ซึ่งทั้งสามหน่วยงานได้รับเลือกให้เป็นหน่วยนำร่องในการจัดตั้งหน่วยตรวจสอบบัญชีประจำหน่วยงาน ตามนโยบาย "หนึ่งหน่วยงาน หนึ่งนโยบาย" ซึ่งทั้งสามหน่วยได้ดำเนินการต่อตั้งหน่วยดังกล่าวตามตัวชี้วัดที่ระบุไว้ในเป้าหมายหน่วยงาน จากการศึกษาที่ก่อตั้งหน่วยตรวจสอบบัญชีภายในหน่วยงาน ส่งผลให้คณะการศึกษาต่อเนื่อง ได้ลงนามความร่วมมือในการจัดฝึกอบรมจำนวน 28 หน่วยงาน และจัดหลักสูตรฝึกอบรม สำหรับ Nanning Weining Group และอีก 26 หน่วยงาน จำนวน 39 หลักสูตร (รวมฝึกอบรม 63 ครั้ง) โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรม 5,093 คนและรายรับที่ได้จากการดำเนินงานประมาณ 11 ล้านบาท

3.7 ปฏิรูปบุคลากรอย่างครอบคลุมยังคงดำเนินอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยหนานหนิงจัดตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบในการสังเคราะห์ ประสานงาน และกำกับดูแลการปฏิรูปสถาบันและการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัย เป็นหน่วยงานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสนับสนุนพันธกิจให้กับทุกหน่วยงานในวิทยาลัย สถาบันให้ความสำคัญกับการจัดสรรบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน และเน้นการจัดสรรครูประจำให้กับสาขาวิชาที่สำคัญและมีลักษณะเฉพาะ ปรับปรุงระบบตำแหน่งมืออาชีพของวิทยาลัย กำหนดมาตรการการประเมินผลการทำงานให้เป็นไปอย่างมีความเหมาะสม ปรับปรุงมาตรฐานการประเมิน ส่งเสริมการปฏิรูปอัตราค่าตอบแทนอย่างต่อเนื่อง จัดทำรูปแบบการคำนวณภาระงานของบุคลากร ภาระงานสอน ภาระงานด้านการวิจัย อย่างเป็นรูปธรรม

3.8 ขยายขนาดของวิทยาลัยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง คำนึงถึงตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจเพื่อเปลี่ยนการสูญเสียให้เป็นผลกำไร วิทยาลัยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี มีนักศึกษาใหม่ที่สมัครเรียนในปีการศึกษา 2564 จำนวน 7,407 คน และ นักศึกษาใหม่รายงานตัวจริง จำนวน 6,707 คน คิดเป็น 90.55% ของผู้สมัครทั้งหมด โดยในจำนวนนักศึกษาที่รายงานตัว 6,707 คน แบ่งเป็น นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่จบสายสามัญ จำนวน 3,848 คน คิดเป็นร้อยละ 90.54% และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสี่ปีต่อเนืองที่จบอนุปริญญาสาขาวิชาชีพจำนวน 2,511 คน คิดเป็นร้อยละ 91.07% นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่จบสายวิชาชีพจำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 87% จะเห็นว่ามียอดนักศึกษาเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาเป็นจำนวนมากกว่า 4,000 คน จำนวนนักศึกษาในระบบทั้งหมดของวิทยาลัยมีจำนวนมากกว่า 17,000 คน และส่งผลให้รายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาที่เป็นรายได้หลักของวิทยาลัย มีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 340 ล้านบาท ส่งผลให้ตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจประจำปีเปลี่ยนจากเชิงลบเป็นเชิงบวก และรายรับที่ได้จากการดำเนินงานตามพันธกิจอื่น ๆ ประมาณ 345.500 ล้านบาท ซึ่งเป้าหมายรายได้ต่อปีของวิทยาลัยอยู่ที่ 327.00 ล้านบาท เมื่อดำเนินการสรุปแผนรายปีพบว่ารายรับมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 33.28% ผลกำไรที่ได้ประมาณ 9.500 ล้านบาท

3.9 เสริมสร้างระบบการประกันคุณภาพการศึกษา สร้างนิเวศทรัพยากรด้านการศึกษา เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านวิชาการให้กับคณาจารย์ในทุกมิติ ดำเนินการตามแผนการคัดเลือกบุคลากร โดยมีการจ้างบุคลากรสายวิชาการใหม่ทั้งหมด 60 คน จำนวน และโครงสร้างและสัดส่วนของบุคลากรได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ในปี 2564 มีผู้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทั้งหมด 43 คน ประกอบด้วยเลื่อนสู่ระดับชำนาญการ 5 คนและระดับเชี่ยวชาญ 22 คน จัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะมืออาชีพให้กับบุคลากรสายวิชาการ จัดส่งอาจารย์ไปประจำหน่วยงานและสถานประกอบการเพื่อเข้าร่วมในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ การฝึกอบรมชั่วคราว จัดบุคลากรให้เข้าร่วมในแผนพัฒนาคุณภาพครูวิทยาลัยอาชีวศึกษากวางสี การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงานสอนสำหรับครูของวิทยาลัยกวางสี และการฝึกอบรมประเภทอื่น ๆ ดำเนินการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุนทุกคนในวิทยาลัยทั้งหมด 16 ครั้ง รวมผู้เข้าร่วม 1,780 คน คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านต่าง ๆ ในระดับวิทยาลัยทั้งหมด 551 รางวัล นอกจากนี้บุคลากรสายวิชาการได้รับรางวัลที่ 1 และรางวัลที่ 3 ในการแข่งขันนวัตกรรมการสอนอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ประจำมณฑลกวางสี และกลุ่มดังกล่าวได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมการแข่งขันระดับชาติ และได้รับรางวัลที่สามระดับประเทศ อีกทั้งยังได้รับรางวัลที่หนึ่ง 1 รางวัลที่ 2 และรางวัลที่ 3 จำนวน 2 รางวัล ในการแข่งขันการสอนครูเยาวชนระดับภูมิภาค ครั้งที่ 8 ได้รับรางวัลการศึกษาและการสอนระดับอุดมศึกษา ระดับอำเภอ 1 รางวัล และรางวัลที่สาม 2 รางวัล และรางวัลชนะเลิศอันดับ 1 การแข่งขันทักษะการสอนพื้นฐานครูหลักสูตรอุดมการณ์และการเมือง และการแข่งขัน "บทเรียนพิเศษ New Era China

ของ Xi Jinping ปี 2021” ได้รับรางวัลที่ 1 ในกลุ่มระดับปริญญาตรี และรางวัลที่ 1 ในการแข่งขัน การสอนทฤษฎีทางทหารระดับอุดมศึกษามณฑลกว่างสีปี 2021

3.10 ส่งเสริมและพัฒนางานด้านความร่วมมือกับต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ได้รับงบประมาณ สนับสนุนในการก่อสร้างสถานี Haizhi ของสมาคมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกว่างสี ประจำปี งบประมาณ 2564 ดำเนินงานลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับในมหาวิทยาลัยเทคนิคแห่งชาติ Vinnitsa และมหาวิทยาลัย 4 แห่ง ประเทศยูเครน พัฒนาความร่วมมือในการส่งเสริมการจัด การศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก โดยจัดส่งอาจารย์และนักศึกษา ของ School of Art and Design เข้าร่วมงานนิทรรศการและการประชุม China-ASEAN Vocational Education Joint Exhibition and Forum ประจำปี พ.ศ. 2564 จัดสัมมนาศึกษาต่อต่างประเทศ 3 ครั้ง การประชุมแลกเปลี่ยนต่างประเทศจำนวน 2 ครั้ง และวิทยาลัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข "มาตรการแลกเปลี่ยนและการจัดการศึกษาของนักศึกษาวิทยาลัยหนานหนิง (ฉบับทดลอง)" และเอกสารอื่น ๆ ของวิทยาลัย

3.11 ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง การก่อสร้างหอพักหลังที่ 11 และหลังที่ 12 ได้ดำเนินการแล้วเสร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดำเนินการก่อสร้างถนนวงแหวนรอบวิทยาลัยได้เสร็จสมบูรณ์เป็นขั้นเป็นตอน ปรับปรุงโรงอาหาร นักศึกษาจำนวน 3 แห่งและสามารถเปิดใช้งานได้ตามกำหนด ปรับปรุงห้องเรียนมัลติมีเดีย 7 ห้อง และยังมีอีกหลายโครงการขณะนี้ได้ดำเนินการออกแบบเรียบร้อยแล้ว เช่น การก่อสร้างห้องปฏิบัติการ ร่วมสาธิตด้านการขนส่งระหว่างประเทศจีน-อาเซียน กว่างสี การก่อสร้างอาคารหอพักนักเรียน หมายเลข 13 การปรับปรุงศูนย์แลกเปลี่ยนทางวิชาการและการปรับปรุงพื้นที่เอเทรียม AB ในเซาท์ ซิลิคอนแวลลีย์ แผนการปรับปรุงห้องปฏิบัติการ 26 โครงการ รวมทั้งห้องปฏิบัติการ BIM ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ห้องสมุดได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีการจัดหาหนังสือเข้ามา บริการบุคลากรจำนวน 33,566 ประเภทรวมทั้งหมด 63,478 เล่ม โดยหนังสือด้านวิทยาศาสตร์ และวิศวกรรม จำนวน 45.68% และหนังสือที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพจำนวน 77.42% จัดสรร งบประมาณในการจัดซื้อฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ใหม่จำนวน 3 ฐานข้อมูล และจัดระบบฐานข้อมูล ทรัพยากรอิเล็กทรอนิกส์ 34 ฐาน สร้าง VPN สำหรับแหล่งข้อมูลฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 59 ลิงก์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจและการบริการด้านทรัพยากรสารสนเทศให้มีความหลากหลาย และเพียงพอ นอกจากนี้วิทยาลัยยังดำเนินการก่อสร้าง "Smart Campus (Phase I) โครงการ Campus Card" และการนำแอปพลิเคชันอัจฉริยะมาประยุกต์ใช้ เช่น การจดจำใบหน้า การจัดการ ห้องเรียน หอพักนักศึกษา และบริการโมโครการ์ดแบบใช้มือ ขยายความเร็วของเครือข่าย อินเทอร์เน็ตให้มีความสามารถในการใช้งานที่ 6Gbps งานด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ในมหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโควิด 19 ปรับปรุงพัฒนาสื่อ

ประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย เว็บไซต์ ป้ายโฆษณาประชาสัมพันธ์ เพื่อสุภาพภาพที่ดีได้มีการส่งเสริม การคิดแยกประเภทของขยะในวิทยาเขต เสริมสร้างสุขภาพสิ่งแวดล้อมในบริเวณวิทยาลัย ดำเนินการตรวจสอบความปลอดภัย 18 รายการ พบอันตรายที่ซ่อนอยู่ 93 รายการ 89 รายการได้รับการ แก้ไข และ 3 รายการได้รับการแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด เสริมสร้างการฝึกอบรม และการวิจัยด้านความปลอดภัย จัดตั้งคณะผู้แทนศึกษาและศูนย์กีฬาทางสี เพิ่มความถี่ในการ ตรวจสอบความปลอดภัยของอาหาร การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน สวัสดิการ คณาจารย์และพนักงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แผนการปรับอัตราค่าจ้างได้ดำเนินการปรับ เพิ่มขึ้น 13.13% เพื่อแก้ปัญหาการเบิกจ่ายประกันสังคมของพนักงานกับเวลาทำงานที่ไม่สัมพันธ์กัน ในปีที่ผ่านมาพนักงานได้รับเงินประกันบำนาญทั้งหมด 19 คน เพิ่มฐานการชำระเงินรายเดือนใน ส่วนประกันสังคม 17.42% และฐานการชำระเงินรายเดือนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุน 17.08% เพิ่มโครงการจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ แสดงความยินดี ให้กับ คณาจารย์และบุคลากรในวาระหรือเทศกาลต่าง ๆ ปรับปรุงระบบเงินเดือนและสวัสดิการ ของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่

4. ยุทธศาสตร์การดำเนินงานวิทยาลัยหนานหนิงในปี พ.ศ. 2565

ปี พ.ศ. 2565 นับเป็นปีที่สำคัญสำหรับวิทยาลัยหนานหนิงในการดำเนินการตามแผนพัฒนา "แผนห้าปี รอบที่ 14" อย่างเต็มที่และก้าวไปข้างหน้าบนเส้นทางการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ จากการ ทบทวนผลการประเมินวิทยาลัยในปีที่ผ่านมา มีทั้งผลงานที่ประสบความสำเร็จและผลงานที่ไม่บรรลุ ตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่การพัฒนาวิทยาลัยก็ยังคงมีความมั่นคงและยาวนานต่อไป คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องฝ่าฟันกับอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ และเพิ่มพูนความสำเร็จใหม่ ๆ เพื่อเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของวิทยาลัยหนานหนิงต่อไป ยุทธศาสตร์การดำเนินงานวิทยาลัยหนาน หนิงในปี พ.ศ. 2565 ได้กำหนดไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

4.1 แนวคิดหลักในการพัฒนา

ภายใต้แนวคิดเกี่ยวกับสังคมนิยมจีนยุคใหม่ของประธานาธิบดี สีจิ้นผิง เน้นการดำเนินงานที่มี พื้นฐานจากการสร้างคุณธรรมและปลูกฝังคน ยึดมั่นแนวทางการพัฒนา “คุณภาพ อัตลักษณ์ และนวัตกรรม” มุ่งเป้าหมายพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับปริญญาตรี และมุ่งพัฒนา หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพและการขยายผลทรัพยากรที่มีอยู่เดิม ขับเคลื่อนการปฏิรูปที่ครอบคลุมอย่างเป็นระบบ

4.2 เป้าหมายการดำเนินงาน

"แผนห้าปี รอบที่ 14" เป็นตัวชี้วัดหลักของวิทยาลัยหนานหนิงในการดำเนินงานปี พ.ศ. 2565 เช่น การขยายขนาดของวิทยาลัย การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสาขาวิชา การเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพด้านการสอนและการวิจัย การพัฒนาแบบบูรณาการ ความร่วมมือ แลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ การรับสมัครนักศึกษาและการจ้างงาน ในแต่ละประเด็นสรุปได้ดังนี้ การขยายขนาดของวิทยาลัยจะดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ โดยมีเป้าหมายขยายจำนวนนักศึกษาที่ 20,000 คน อาจารย์ผู้สอนและผู้เชี่ยวชาญระดับสูงได้รับการปรับสัดส่วนให้เหมาะสมกับสัดส่วนของนักศึกษา โดยสัดส่วนของอาจารย์เต็มเวลาที่มียุติปริญญาเอกต้องมี 10% และและสัดส่วนอาจารย์กับนักศึกษา ต้องอยู่ประมาณ 22:1 พัฒนาหลักสูตรเพิ่มจำนวน 3 หลักสูตรและเพิ่มสาขาวิชาหลักระดับเขต 4 สาขาวิชา เพิ่มหลักสูตรที่มีความเป็นเลิศระดับมณฑลจำนวน 2 หลักสูตร เพิ่มห้องปฏิบัติการหลัก 2 แห่งในมณฑลกวางสี แสวงหาทุนการวิจัยโดยสัดส่วนอาจารย์หนึ่งคนต่อทุนวิจัยต้องไม่น้อยกว่า 40,000 หยวน ส่งเสริมการก่อสร้างวิทยาลัยอุตสาหกรรมและโครงการจัดตั้งศูนย์วิศวกรรมหนานหนิง (เทคโนโลยี) ศูนย์วิจัยและสถาบันวิจัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแห่งใหม่ ส่งเสริมการศึกษานักศึกษาต่างชาติ โดยเป้าหมายคือในปีการศึกษา 2565 นี้ ต้องมีนักศึกษาต่างชาติเข้ามาศึกษาในวิทยาลัยหนานหนิง กำหนดมหาวิทยาลัยเป้าหมายความร่วมมือ 1-2 แห่ง ขยายแหล่งฝึกปฏิบัติการแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ เพิ่มอัตราการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาในโครงการสหกิจศึกษา ระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้นอีก 10% อัตราส่วนการจ้างงานของผู้สำเร็จการศึกษามีอัตราส่วนตั้งแต่ 70% ขึ้นไป

4.2 พันธกิจการดำเนินงานวิทยาลัย

4.2.1 เสริมกำลังเชิงอุดมคติและเชิงทฤษฎี ภายใต้แนวคิดเกี่ยวกับสังคมนิยมจีนยุคใหม่ ของประธานาธิบดี สีจิ้นผิง ดำเนินการตามนโยบายการศึกษาของพรรคอย่างเต็มที่และยังคงเสริมสร้าง การศึกษาของพรรคในรูปแบบการเรียนรู้พิเศษ จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ทฤษฎีพรรค ส่งเสริมกิจกรรม ปลุกฝังแนวคิดพรรคทุกระดับตั้งแต่การเรียนรู้รายบุคคลทั้งอาจารย์และนักศึกษาผ่านแพลตฟอร์ม ต่าง ๆ

4.2.2 เสริมสร้างโครงสร้างองค์กร ดำเนิน "มาตรการเสริมสร้างและปรับปรุงการโครงสร้าง พรรคยุคใหม่วิทยาลัยหนานหนิง" และเข้มงวดในการบริหารจัดการพรรค ใช้การสร้างแบรนด์ " การสร้างปาร์ตี้ + ธุรกิจ" และส่งเสริมการสร้างสาขาและการทำงานของศูนย์บริการไปในทิศทาง เดียวกัน เพิ่มการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานพรรคระดับรากหญ้า ดำเนินการตามข้อกำหนดของการศึกษา และการจัดการของสมาชิกพรรค และพัฒนาทักษะบุคลากรพรรค

4.2.3 ดำเนินการตามระเบียบความรับผิดชอบในการทำงานเชิงอุดมการณ์ จัดทำ "ระเบียบการดำเนินการตามระบบความรับผิดชอบในการทำงานเชิงอุดมการณ์ของวิทยาลัยนานาชาติ" ดำเนินการตรวจสอบเป็นกรณีพิเศษเกี่ยวกับการดำเนินการตามระบบความรับผิดชอบงานเชิงอุดมการณ์ในระดับผู้ปฏิบัติการ ดำเนินการวิจัยรายไตรมาส เปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชน ส่งเสริมคุณธรรมและนวัตกรรมในงานประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างการสร้างสื่อเสริมสร้างความร่วมมือในการผลิตสื่อกับหน่วยงานสื่อต่างประเทศ สร้างพลังร่วมกันในการประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอก และใช้ประโยชน์จากแพลตฟอร์มการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ อย่างเต็มที่เพื่อประชาสัมพันธ์วิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักในทุกมิติ

4.2.4 เสริมสร้างการสร้างรูปแบบพรรคและรัฐบาลที่โปร่งใส จัดระเบียบและดำเนินการประเมินระบบความรับผิดชอบในการสร้างพฤติกรรมของพรรคและรัฐบาลที่โปร่งใส ดำเนินโครงการพิเศษเกี่ยวกับรัฐบาลสะอาด โปร่งใส ตรวจสอบได้ เช่น การลงทะเบียนและการรับเข้าเรียน การประมูลและการจัดซื้อ โครงการโครงสร้างพื้นฐาน การประเมินตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และการจัดสรรทุนวิจัย การกำกับดูแลงาน และโดยการสอบถาม การซักถาม การพูดคุยอย่างตรงไปตรงมา และการสนทนาอย่างเปิดเผยเป็นธรรม ทั้งในส่วนผู้ปฏิบัติงานไปจนถึงระดับพรรค

4.2.5 เสริมสร้างการสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับหลักสูตร ดำเนินการตามแนวปฏิบัติ "การเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี" การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยี Beidou เพื่ออัปเดตและยกระดับวิศวกรรมไฟฟ้าและระบบอัตโนมัติ วิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี สถาปัตยกรรม การบัญชี และการตลาด ด้วยทิศทางของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และศิลปศาสตร์รูปแบบใหม่ สนับสนุนการสร้างหลักสูตรปริญญาโท พัฒนาสาขาวิชาใหม่ 3 สาขาเพื่อรองรับอุตสาหกรรมใหม่ เช่น ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ขั้นสูง การผลิตอุปกรณ์และชีวการแพทย์นานาชาติ

4.2.6 ปฏิรูปการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมหลักสูตรแกนกลางแบบมืออาชีพ หลักสูตรเชิงประยุกต์ หลักสูตรนวัตกรรมเฉพาะทางและการฝึกปฏิบัติแบบบูรณาการ หลักสูตรปฏิบัติการเชิงอุดมการณ์และการเมือง หลักสูตรปฏิบัติการสอน การจัดตั้งโครงการ การกำกับดูแล การประเมิน ฯลฯ เสริมสร้างการสร้างหลักสูตรรายวิชาศึกษาทั่วไป และสร้างหลักสูตรเชิงประยุกต์ พัฒนาสื่อการสอนสำหรับวิศวกรรมใหม่ ศิลปะศาสตร์ใหม่ หลักสูตรความเป็นเลิศ สาขาวิชาเป็นเลิศ พัฒนาหลักสูตรตามสาขาวิชาที่ขาดแคลนและเป็นไปตามความต้องการของตลาด และพัฒนาหลักสูตรความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยและองค์กรที่มีคุณภาพสูง เน้นความมุ่งมั่นในการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน วางแผนอย่างแข็งขันเพื่อสมัครเข้าแข่งขันชิงรางวัล National Teaching Achievement Award เตรียมความพร้อมทุกมิติในการประกันคุณภาพการจัดการเรียนการสอน จัดทำวารสารวิทยาลัยแห่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมปีที่ 9-10 คัดเลือกสถานที่ที่เหมาะสม

ในการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ปฏิบัติการสอนระดับมณฑล และศูนย์ปฏิบัติการจำลองเสมือนจริง และมุ่งเน้นที่การสร้างศูนย์ฝึกปฏิบัติการและการฝึกอบรมให้ครอบคลุมระดับโรงเรียน 5 แห่ง พัฒนาระบบการฝึกอบรมผู้มีความสามารถด้านนวัตกรรมและผู้ประกอบการจากแ่งมุมของนวัตกรรม และพัฒนาหลักสูตรผู้ประกอบการ พัฒนาทีมเครือข่าย พัฒนาแพลตฟอร์ม และ พัฒนาระบบ ดำเนินโครงการก่อตั้งคณะอุตสาหกรรมสมัยใหม่ประจำวิทยาลัยหนานหนิงอย่างเต็มที่ ส่งเสริมการก่อตั้งคณะอุตสาหกรรมสมัยใหม่ที่มีคุณภาพและเน้นความปลอดภัย เพื่อเป็นต้นแบบสำหรับคณะอุตสาหกรรมสาธิตในมณฑลกวางสี สร้างคณะอุตสาหกรรมสมัยใหม่ที่มีลักษณะเฉพาะระดับโรงเรียน 2-3 แห่ง เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และบริการวิชาการด้านการศึกษาแก่ชุมชน เช่น การฝึกอบรม การวิจัย นวัตกรรมทางเทคโนโลยี การบริการด้านเทคนิคและวิชาการ และการบ่มเพาะผู้ประกอบการรุ่นใหม่

4.2.7 ฝ่าฝืนติดตามและประเมินคุณภาพการสอนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ปรับปรุงระบบการประกันคุณภาพการสอน แก้ไขตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพการสอนอย่างครอบคลุมและนำไปปฏิบัติ พัฒนากลไกการประเมินการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ เช่น การประเมินวิชาชีพระดับปริญญาตรี การประเมินอย่างครอบคลุมทุกมิติ และการประเมินหน่วยการสอน เริ่มงานการประเมินตนเองและการพัฒนาดตนเอง ทบทวนและประเมินผลอย่างครบถ้วนทุกมิติ และจัดทำรายการปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

4.2.8 ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาโท และการยื่นขออนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยการเพิ่มอัตรากำลังผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาหลักสูตร จัดตั้งทีมงานเพื่อพัฒนาหลักสูตรในแต่ละสาขา ปรับปรุงทิศทางการวิจัยของสาขาวิชาให้มีความสอดคล้องกับการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตร ยกวางรายวิชาตามสาขาที่กำหนด ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการและระบบเอกสาร แสวงหาความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อดำเนินการด้านการแลกเปลี่ยนวิชาการ การจัดฝึกอบรมร่วมกัน และกิจกรรมเสริมทักษะทางวิชาการสำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พัฒนาคือร่วมมือกับมหาวิทยาลัยกวางสี มหาวิทยาลัย Southwest Jiaotong ตลอดจนวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนงานวิชาการวิทยาลัยในด้านการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต การฝึกอบรม การจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ และการวิจัย

4.2.9 ยกระดับการวิจัยและการบริการชุมชนท้องถิ่น ส่งเสริมคุณภาพและการจำนวนผลงานวิจัยที่มุ่งตอบสนองความต้องการในการพัฒนาข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของหนานหนิง การผลิต อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมอื่น ๆ ส่งเสริมการบ่มเพาะทีมวิจัยในทุกศาสตร์สาขา ส่งเสริมให้บุคลากร ยื่นข้อเสนอวิจัยเพื่อรับทุนสนับสนุนระดับมณฑลหรือระดับประเทศ ในอัตรา 40,000 หยวนขึ้นไปต่อ อาจารย์หนึ่งท่าน ดำเนินการตาม "มาตรการจัดการกองทุนเพื่อการวิจัยของวิทยาลัยหนานหนิง" และ "มาตรฐานและวิธีการคำนวณภาระงานของบุคลากรวิทยาลัยหนานหนิง"

4.2.10 เร่งสร้างแพลตฟอร์มด้านการวิจัย เพิ่มประสิทธิภาพและบูรณาการทรัพยากรทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ก่อตั้งศูนย์เทคโนโลยีวิศวกรรมระดับเขต 1-2 แห่ง เพื่อให้บริการในด้านข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์และการขนส่งที่ครอบคลุม เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างมณฑลทลวงสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนกับประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน พัฒนาห้องปฏิบัติการด้านการขนส่งที่ครอบคลุมอย่างต่อเนื่อง ลงทุนในการก่อสร้างห้องปฏิบัติการสำหรับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครือข่ายพลังงาน และปัญญาประดิษฐ์ สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชน หน่วยงาน และวิทยาลัย เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนของรัฐบาลมณฑลหนานหนิงและองค์กรอุตสาหกรรมชั้นนำ โดยการก่อตั้งคณะอุตสาหกรรมสมัยใหม่ที่เป็นต้นแบบและพัฒนาหลักสูตรปริญญาโทรองรับการพัฒนาคณะดังกล่าว ขยายพื้นที่ในการก่อตั้งศูนย์วิจัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแห่งใหม่ เป็นต้น

4.2.11 มุ่งพัฒนาทักษะนักศึกษาให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านคุณธรรมจริยธรรม ปลูกฝังความรักในสถาบัน ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ทักษะการทำงานในเชิงประยุกต์และบูรณาการ สร้างบรรยากาศแห่งความรักในการเรียนรู้ ดำเนินกิจกรรมชมรมรักการอ่านและปลูกฝังนิสัยรักการอ่านของนักศึกษา ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านกีฬา ปรับปรุงหลักสูตรด้านสุนทรียศาสตร์ และบูรณาการการศึกษาด้านสุนทรียศาสตร์กับกิจกรรมวัฒนธรรมของวิทยาลัย พัฒนาระบบคำแนะนำและบริการสำหรับนักศึกษาอย่างเป็นระบบและครอบคลุม สืบเสาะการจัดตั้งศูนย์บริการแบบ "ครบวงจร" ทางออนไลน์และออฟไลน์สำหรับนักศึกษา ปรับปรุงระบบการจ้างงาน การลงทะเบียน และการฝึกอบรม

4.2.12 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะความสามารถระดับสูง ตาม "แผน 5 ปีรอบที่ 14" และการพัฒนาหลักสูตรตามเป้าหมายของวิทยาลัย โดยเป้าหมายในปีนี้จะมีการเพิ่มอัตรากำลังของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกเต็มเวลาจำนวน 60 คน ปรับปรุงระบบการประเมิน ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้มีทักษะความสามารถระดับสูง ปรับปรุงโครงสร้างและเพิ่มปริมาณบุคลากรสายวิชาการ ให้อัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือไม่เกิน 22 : 1 จัดประชุมเพื่อสรุปปัญหาและสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อแสวงหาแนวทางปฏิบัติของการสร้างทีมบุคลากรมืออาชีพอย่างครอบคลุม และส่งเสริมการพัฒนางานที่มีความสามารถคุณภาพสูงอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างการสร้างคุณธรรมและบุคลากรสายวิชาการต้นแบบ สืบเสาะมาตรการปลูกฝังคุณธรรมของบุคลากรสายวิชาการให้เป็นมาตรฐาน ดำเนินการคัดเลือก "บุคลากรสายวิชาการต้นแบบด้านคุณธรรม" ปรับปรุงระบบการพัฒนาและระบบบริการสนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ ปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการให้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ปรับแผนการคัดเลือก การจัดสรรทุนพิเศษให้บุคลากรสายวิชาการอย่างเหมาะสม ฝึกอบรม ส่งเสริมการฝึกอบรม และสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและองค์กรต่าง ๆ เพื่อเสริมทักษะปฏิบัติการด้านวิชาชีพสำหรับบุคลากร

4.2.13 ส่งเสริมการปฏิรูประบบการบริหารทรัพยากรบุคคล วิจัยและจัดทำแผนการปฏิรูป "ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล" เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของฝ่ายธุรการ เพิ่มประสิทธิภาพการตั้งค่าของวิทยาลัยระดับมัธยมศึกษาตามสาขาวิชาและสาขาวิชา เดินหน้าส่งเสริมโครงการนำร่อง การตั้งหน่วยตรวจสอบบัญชีอิสระ กระตุ้นทุกหน่วยงานในเรื่องการสร้างรายได้ของวิทยาลัย ดำเนินการปฏิรูปการบริหารงานบุคคล เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการให้มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงระบบการประเมิน เพื่อสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาวิทยาลัย

4.2.14 พัฒนาประสิทธิภาพด้านระบบการรับนักศึกษา ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลการสมัคร และจำนวนสาขาที่รับ เพื่อกำหนดเป็นแผนในการรับนักศึกษาปีการศึกษา 2022 ส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมด้านการประชาสัมพันธ์ จัดระบบการประชาสัมพันธ์การรับนักศึกษาทั้งภายในและภายนอกมณฑล พัฒนาระบบสารสนเทศ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ร่วมมือกับคณะ สำนักในการรับนักศึกษาทุกมิติ โดยเป้าหมายในการรับปีการศึกษา 2022 จำนวน 20,000 คน

4.2.15 ส่งเสริมงานการศึกษาต่อเนื่อง ร่วมมือกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาระดับสูง 1-2 แห่ง เพื่อดำเนินโครงการจัดสอบ "อนุปริญญาสายอาชีพต่อปริญญาตรี" โดยมีเป้าหมายรับสมัครนักศึกษาจากการดำเนินโครงการจำนวน 200 คน และนอกจากนี้ยังลงนามร่วมมือด้านสหกิจศึกษากับสถาบันการศึกษาภายนอกจำนวน 2-3 แห่ง จัดตั้งศูนย์การจัดการศึกษาต่อเนื่องแบบทางไกล พัฒนาหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องประมาณ 2-3 หลักสูตร โดยเป้าหมายในการรับนักศึกษาประมาณ 500 คน ขยายช่องทางการตลาด เพิ่มนวัตกรรมการบริหารจัดการการฝึกอบรม ปรับปรุงศักยภาพการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.16 ขยายความร่วมมือระหว่างประเทศ เตรียมความพร้อมสำหรับโครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ โดยเป้าหมายเน้นหลักสูตรด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเป็นหลัก ก่อตั้งคณะนิติศาสตร์และคณะจีน-เยอรมัน ที่เน้นหลักสูตรด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเป็นหลัก ขยายฐานการรับนักศึกษาต่างชาติไปยังกลุ่มประเทศอาเซียน ทำความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศในรูปแบบ 2+2, 2+3, 3+1, 3.5+0.5 หลักสูตรสองปริญญา การถ่ายโอนหน่วยกิต หรือรูปแบบอื่น ๆ จัดโครงการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับมหาวิทยาลัยที่อยู่ในประเทศใกล้เคียง โดยกลุ่มคณะศึกษาดูงานเป็นอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 30 คน หรือไปศึกษาต่อต่างประเทศ จัดการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ จำนวน 3 ครั้ง ผลักดันให้มีการก่อตั้งศูนย์ฝึกอบรมทักษะแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมจีน-ต่างประเทศในด้านการผลิตอัจฉริยะของกระทรวงศึกษาธิการ (ศูนย์ฝึกอบรมความสามารถพิเศษด้านเทคโนโลยีขั้นสูงสำหรับการขนส่งทางรางจีน-ไทย)

4.2.17 ปรับปรุงสิ่งก่อสร้างที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานของวิทยาลัย สร้างหอพักนักศึกษา
หลังที่ 13 และศูนย์ปฏิบัติการความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการขนส่งมวลชนทลทววงสี่-อาเซียน
ปรับปรุงสิ่งก่อสร้างและสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอนเตรียมรองรับการจัดการศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา และสร้างวงจรไฟฟ้าแรงสูงแห่งที่สอง เสริมสร้างการสร้างทรัพยากรสิ่งปลูกสร้าง
สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ และทรัพยากรอิเล็กทรอนิกส์ ขยายการสร้างสมาร์ทแคมปัส แคมปัส
อัจฉริยะ เพิ่มความเร็วและความแรงของเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งมีงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กัลรัตน์ เมืองสง (2550) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1)ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2)พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3)ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 การมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูงได้แก่ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง องค์ประกอบที่ 2 มีความสามารถรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ได้แก่การมีรายงานผลแผนงานและโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและนำมากำหนดแผนการปฏิบัติการ องค์ประกอบที่ 3 มีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตได้ ได้แก่ความสามารถเชิงรุก โดยกระทำการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนในขณะที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนและรอปัญหาคลี่คลายไปเอง องค์ประกอบที่ 4 การมีความคิดปฏิกิริยาได้แก่ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาองค์ประกอบที่ 5 การกำหนดวิสัยทัศน์ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์จากแรงบันดาลใจมีความทะเยอทะยาน คิดนอกกรอบและกว้างไกล และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้รับเลือกสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การศึกษาคู่ขนาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการระดมความคิด ส่วนแนวคิดผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ประเด็นสำคัญทางองค์ประกอบทั้ง 5 คือ องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาตนเองและวิชาชีพเพื่อคุณภาพของการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ การทำงานที่มีเป้าหมาย และมีความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ การเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และคิดเชิงรุกได้ องค์ประกอบที่ 4 ได้แก่ มีความคิดเชิงรุกและสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความคิดริเริ่มในการทำงานและการแก้ปัญหา และองค์ประกอบที่ 5 ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์ปัจจุบัน และเป้าหมายกลยุทธ์ภาครัฐ

จุมพร พัฒนะมาศ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างไม่เป็นสัดส่วน จำนวน 268 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.94 และค่าความเชื่อมั่นการบริหารจัดการศึกษา เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1)ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดอยู่ในระดับมาก 2)การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดอยู่ในระดับมาก 3)ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คมกฤษ พรหมฉิน (2560) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยได้แก่ครูจำนวน 400 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน แบบชั้นภูมิเป็นรายอำเภอ และนำมาสุ่มแบบง่ายเลือกกลุ่มตัวอย่างจากอำเภอตามสัดส่วนเก็บรวบรวมข้อมูลตามสภาพจริงโดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่ามีองค์ประกอบ (ตัวแปรแฝง) 4 องค์ประกอบ และ ตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ การสร้างสมรรถนะหลัก การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ร่วม และการริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีสอดคล้องกับข้อมูลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อร่าม วัฒนะ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพครู การวางแผนกลยุทธ์ เครือข่ายความร่วมมือ คุณภาพนักเรียน การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร 2) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และกระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่วนที่ 3 เจ็อนไขความสำเร็จ และ 3) การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนครจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562 ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 87.79 โดยมีคะแนนสูงสุดร้อยละ 93.67 และคะแนนต่ำสุดร้อยละ 83.51 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยตัวแปรอิสระทุกตัวในสมการสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 68.90

ภูมิกร บุนกึ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นโดยกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษารวมทั้งมุ่งเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

งานวิจัยในต่างประเทศ

แอนซอฟ (Ansoff. 1965) ได้ทำการวิจัยตัวแบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ การสร้างและการหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และสิ่งแวดล้อมซึ่งมีส่วนต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ควรที่จะนำการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เข้าสู่องค์กร พยายามที่จะสร้างขององค์กรที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์พร้อมทั้งเลือก และพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเหมาะสม

แบงค์ (Bank A James. 1994) ได้ทำการวิจัยตัวแบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ในศูนย์ศิลปะที่ไม่มุ่งกำไรผลการวิจัยพบว่ารูปแบบหรือลักษณะขององค์กรเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ศูนย์ศิลปะที่ไม่มุ่งกำไร 5 แห่ง ในวอชิงตันดี.ซี ได้ถูกเลือกขึ้นมาโดยมีความแตกต่างในด้านขนาดและการกิจหลัก จากการสำรวจพบว่ามีความเป็นไปได้ในการใช้การจัดการเชิงกลยุทธ์ในองค์กรเหล่านั้น โดยที่แนวทางการดำเนินการและกลยุทธ์ ที่เลือกใช้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร โดยการปรับใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กร

จอห์นสัน และสโคล (Johnson and Scholes. 2003) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาองค์กร พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์การวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดมานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคล และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์กร ดังนั้นบทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเห็นได้ชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือการมีวิสัยทัศน์ การกิจและจุดประสงค์ที่ชัดเจนอันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวจะนำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร

มาร์เลย์ (Marley. 2003) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การใช้แรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อาจจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จได้ด้วย ข้อมูลที่บ่งชี้ว่ากรทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติตามได้หรือการใช้อำนาจ และการมอบอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ

พรีดี และคณะ (Preedy and et al 2003) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำทางการศึกษาที่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย พร้อมทั้งสามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ โดยการสร้างความสมดุลของนวัตกรรมจากภายนอก ด้วยค่านิยม วัตถุประสงค์และสิ่งที่ได้รับความสนใจเป็นพิเศษของคนในองค์กร ซึ่งเป็นการวางเงื่อนไขกลยุทธ์ในการมองไปข้างหน้าทั้งในระยะกลาง และระยะยาวเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร ตำแหน่งขององค์กร โดยให้ความเข้าใจเชิงกลยุทธ์บนเหตุผลหลัก 3 ประการ คือ ศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายใน

องค์การ และการสร้างความสำเร็จขององค์การทางการศึกษาที่ต้องประกอบด้วยความคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ

แฟรงกลิน (Franklin. 2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างโรงเรียนใหม่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานของการบริหารมี 3 ประการ คือการให้การสนับสนุนและการสร้างความชอบธรรมในการบริหารงานภายในโรงเรียน การระดมความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การให้บริการทางการศึกษาที่ดี และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ซึ่งมุ่งเน้นศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของยุทธศาสตร์และกระบวนการพัฒนาโรงเรียน องค์ประกอบ 3 ด้านของการบริหารจัดการโรงเรียนในกำกับของรัฐ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติในการเป็นผู้บริหาร โรงเรียนารเป็นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเอาใจใส่ในรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนในกำกับของรัฐนับวันจะมีเพิ่มมากขึ้น

ซาลาซ่า (Salazar. 2007) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยใช้กรณีศึกษา 7 รัฐ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการดำเนินการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมการพัฒนาที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และความสามารถในระดับสูง ซึ่งส่งผลต่อมาตรฐานที่สูงขึ้นของคุณภาพของผู้เรียน เป็นที่พึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักว่า การสร้างทีมงานและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นความสามารถที่จำเป็นในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาวิชาชีพเรียงลำดับจากมากไปน้อย 10 อันดับ ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการสร้างทีม การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ การสนับสนุนและจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การกำหนดทิศทางการสอน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการสนับสนุนวิชาชีพ การใช้การวิจัยและการปฏิบัติที่เป็นเลิศ การพัฒนานักเรียนและการเรียนรู้ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ ทำได้ดีที่สุด งานวิจัยได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจากข้อมูลพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการการพัฒนาวิชาชีพด้วยวิธีการต่าง ๆ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ การประชุมสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง การมีพี่เลี้ยง/ฝึกประสบการณ์/ผู้ฝึกสอน การแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อการศึกษา การฝึกงานระหว่างเรียน การพัฒนาโดยระบบออนไลน์ โครงการโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

บัทเลอร์ (Butler. 2018) ได้ศึกษานวัตกรรมการสังคมเพื่อการปรับการคัดกรองวิสัยทัศน์ของเด็กในประเทศนิวซีแลนด์ การศึกษาครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อทดลองใช้มาตรการที่จะทำให้เด็กสามารถสร้างความรับผิดชอบในการกลั่นกรองวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเพื่อนร่วมชั้น และทดสอบกระบวนการที่สามารถบูรณาการกับหลักสูตรของโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือชุดทดสอบวิสัยทัศน์ (Eyes Right

Toolkit, ERT) ที่เป็นแบบทดสอบผ่านแอปพลิเคชันในกรคัดกรองวิสัยทัศน์ของเด็กซึ่งพัฒนา
มาจากแนวคิดการคัดกรองวิสัยทัศน์สำหรับผู้ใหญ่ของแจสสา (Jessa, 2009) ซึ่งเป็นการทดสอบ
ทั้งระยะใกล้และระยะไกล หรือที่โรงเรียนและที่บ้านกับนักเรียนเกรด 9 - 10 หรือช่วงอายุ 14 - 15 ปี
จำนวน 122 คน จากการศึกษาพบว่านักเรียนร้อยละ 83 ผ่านการทดสอบ ในขณะที่นักเรียน
อีกร้อยละ 17 ไม่ผ่านการทดสอบ ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่านวัตกรรมสังคมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะไปสู่เป้าหมาย
ของการพัฒนาแบบยั่งยืนสำหรับเด็ก โดยเฉพาะด้านการคัดกรองวิสัยทัศน์สำหรับนักเรียนเพื่อเป็นการ
สร้างความตระหนักรู้ของการเป็นสมาชิกในชุมชนเล็ก ๆ ของประเทศนิวซีแลนด์ และเป็นแบบทดสอบ
ราคาถูกลง อีกทั้งยังใช้ในการประยุกต์ใช้กับครูเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและการ
วางเป้าหมายพัฒนาแบบยั่งยืนของประเทศต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 24 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการสุ่มแบบเจาะจง มหาวิทยาลัยละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 440 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ อธิการบดีหรือรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน

กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ

กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย และผู้ที่มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ จำนวน 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ยึดกรอบแนวคิดนโยบายของภาวะผู้นำตามแนวคิด

ของ George C. Edwards. (1980, p.148) มี 4 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านการติดต่อสื่อสาร 2)ด้านทรัพยากร 3)ด้านของโครงสร้างของระบบราชการ 4)ด้านการสนับสนุน และกลยุทธ์ของภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Dubrin. (1998, p.335) มี 5 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 2)ความคิดความเข้าใจระดับสูง 3)ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 4)ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ 5)ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แบ่งออกเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย ของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านการติดต่อเพื่อสื่อสาร 10 ข้อ ด้านโครงสร้างในระบบราชการ 12 ข้อ ด้านของทรัพยากร 11 ข้อ ด้านของการสนับสนุน 9 ข้อ รวม 42 ข้อ ลักษณะในการทำแบบสอบถามเป็นประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำเชิงนโยบาย ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำเชิงนโยบาย ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำเชิงนโยบาย ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำเชิงนโยบาย ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำเชิงนโยบาย ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง 9 ข้อ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ 10 ข้อ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 10 ข้อ ด้านวิธีการคิดในเชิงปฏิบัติ 8 ข้อ ด้านของการกำหนดวิสัยทัศน์ 12 ข้อ รวม 49 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยจะมีเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 สอบถามการประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ระดับ 5 หมายถึง มีการประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

3. สร้างแบบสอบถาม นโยบายของภาวะผู้นำตามแนวคิดของ George C. Edwards. (1980, p.148) มี 4 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านการติดต่อสื่อสาร 2)ด้านโครงสร้างของระบบราชการ 3)ด้านทรัพยากร 4)ด้านการสนับสนุน และกลยุทธ์ตามภาวะผู้นำในเรื่องแนวคิดของ Dubrin. (1998, p.335) มี 5 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 2)ความคิดความเข้าใจระดับสูง 3)ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 4)ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ 5)ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.927

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น ไปใช้กับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 20 คน โดยกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยด้านการบริหารการศึกษา บริหารทรัพยากรมนุษย์ บริหารกลยุทธ์ บริหารคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 440 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 440 ฉบับ เก็บคืนได้จำนวน 440 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากระดับแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาโดยใช้ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร

2)โครงสร้างด้านระบบราชการ 3)ด้านการสนับสนุน 4)ด้านทรัพยากร ให้มีแนวทางของการจัดการ
 ความเป็นผู้นำในเรื่องเชิงกลยุทธ์ ในรั้วมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลกวาสี ประเทศสาธารณรัฐ
 ประชาชนจีนมี 5 ด้านโดยรอบ ดังนี้ 1)ด้านวิธีการคิดในปฎิวัติ 2)ความคิดความเข้าใจระดับสูง 3)ด้าน
 ความสามารถนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ เพื่อกลยุทธ์ 4)ด้านการให้ความหวังและมีโอกาสในอนาคต
 5)การมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดี โดยมีการใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การแปล
 ความหมายของการหาค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2546, น.103)

ค่าเฉลี่ยที่	4.50 – 5.00	หมายถึง	ท่านมีการปฏิบัติในระดับที่มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยที่	3.50 – 4.49	หมายถึง	ท่านมีการปฏิบัติในระดับที่มาก
ค่าเฉลี่ยที่	2.50 – 3.49	หมายถึง	ท่านมีการปฏิบัติในระดับที่ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยที่	1.50 – 2.49	หมายถึง	ท่านมีการปฏิบัติในระดับที่น้อย
ค่าเฉลี่ยที่	1.00 – 1.49	หมายถึง	ท่านมีการปฏิบัติในระดับที่น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาวิจัยแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกับผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยได้จัดเก็บ และรวบรวมข้อมูล จากจำนวน 440 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา นำเสนอในรูปของจำนวน และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

	สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	157	35.68
	หญิง	283	64.32
	รวม	440	100.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	126	28.64
	สูงกว่าปริญญาตรี	314	71.36
	รวม	440	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 440 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 64.32 และเป็นเพศชาย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 35.68 ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 71.36 และปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 28.64

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน นำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวม 4 ด้าน

แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน					
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.18	0.69	มาก	3
2	ด้านโครงสร้างของระบบราชการ	4.18	0.80	มาก	4
3	ด้านทรัพยากร	4.31	0.76	มาก	2
4	ด้านการสนับสนุน	4.38	0.77	มาก	1
รวม		4.26	0.76	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ ด้านทรัพยากร ($\bar{X} = 4.31$) ส่วนด้านโครงสร้างของระบบราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.18$)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านการติดต่อสื่อสาร

	ด้านการติดต่อสื่อสาร	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.30	0.70	มาก	1
2	ผู้บริหารมีการนำความรู้ที่มีมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน	4.28	0.70	มาก	2
3	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองในการหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.11	0.67	มาก	9
4	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน	4.12	0.65	มาก	7
5	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวใจให้เกิดการรับรู้หรือเปลี่ยนทัศนคติ	4.13	0.63	มาก	6
6	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่น ๆ	4.15	0.74	มาก	5
7	ผู้บริหารมีการส่งเสริมเทคโนโลยีที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร	4.22	0.80	มาก	4
8	ผู้บริหารพร้อมรับฟังความคิดเห็น และคำแนะนำของคนอื่น	4.12	0.65	มาก	8
9	ผู้บริหารมีการเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสม มาใช้ในการสื่อสาร	4.26	0.76	มาก	3
10	ผู้บริหารมีความเข้าใจในกระบวนการสื่อสาร	4.10	0.61	มาก	10
	รวม	4.18	0.69	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.30$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการนำความรู้ที่มีมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.28$) ส่วนผู้บริหารมีความเข้าใจในกระบวนการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.10$)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างซี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านโครงสร้างของระบบราชการ

	ด้านโครงสร้างของระบบราชการ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการได้อย่างเคร่งครัด	4.22	0.80	มาก	4
2	ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสม	4.30	0.68	มาก	1
3	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างเคร่งครัด	4.15	0.83	มาก	8
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.13	0.85	มาก	9
5	ผู้บริหารมีการวางแผนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่	4.05	0.89	มาก	12
6	ท่านมีความเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อบริการงานแก่ประชาชนอย่างเต็มความสามารถ	4.19	0.85	มาก	7
7	ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	4.26	0.76	มาก	3
8	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ทันต่อสังคมยุคปัจจุบัน	4.28	0.70	มาก	2
9	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ	4.21	0.83	มาก	5
10	ผู้บริหารจัดรูปแบบในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	4.20	0.83	มาก	6
11	ผู้บริหารมีการจัดระบบราชการให้เหมาะสมกับคนในองค์กร	4.08	0.87	มาก	11
12	ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้มีความเหมาะสม	4.10	0.85	มาก	10
	รวม	4.18	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านโครงสร้างของระบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ ที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ผู้บริหาร มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ทันต่อสังคมยุคปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนผู้บริหารมีการวางแผนให้บุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.05$)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านทรัพยากร

	ด้านทรัพยากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม	4.38	0.73	มาก	2
2	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานแก่บุคคลในองค์กรได้อย่างเหมาะสม	4.25	0.81	มาก	10
3	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม	4.28	0.79	มาก	8
4	ผู้บริหารมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ	4.30	0.77	มาก	6
5	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.28	0.79	มาก	8
6	ผู้บริหารสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.23	0.81	มาก	11
7	ผู้บริหารสามารถกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้	4.32	0.74	มาก	5
8	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเป็นอย่างดี	4.35	0.73	มาก	3
9	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการ ในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น	4.40	0.71	มาก	1
10	ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี	4.33	0.75	มาก	4
11	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.30	0.77	มาก	6
	รวม	4.31	0.76	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการ ในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.38$) ส่วนผู้บริหารสามารถกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.23$)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านการสนับสนุน

	ด้านการสนับสนุน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ	4.44	0.75	มาก	1
2	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4.41	0.78	มาก	2
3	ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	4.37	0.75	มาก	5
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสในการแสดงออกทางด้าน ทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.35	0.79	มาก	7
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.77	มาก	3
6	ผู้บริหารสร้างเสริมกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.35	0.79	มาก	7
7	ผู้บริหารสนับสนุน ความคิด วิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน	4.33	0.80	มาก	9
8	ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากบุคลากร	4.37	0.75	มาก	5
9	ผู้บริหารให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร	4.38	0.78	มาก	4
	รวม	4.38	0.77	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.44$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำให้คำปรึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ($\bar{x} = 4.41$) ส่วนผู้บริหารสนับสนุน ความคิด วิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.33$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน นำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวม 5 ด้าน

แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์					
ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี					
ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน					
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านความคิดความเข้าใจในระดับที่สูง	4.75	0.47	มากที่สุด	5
2	ด้านความสามารถมีการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.85	0.35	มากที่สุด	2
3	ด้านการให้ความหวังและมีโอกาสในอนาคต	4.90	0.26	มากที่สุด	1
4	ด้านวิธีการคิดในเชิงปฏิวัติ	4.83	0.34	มากที่สุด	4
5	ด้านการกำหนดขอบข่ายวิสัยทัศน์	4.84	0.34	มากที่สุด	3
รวม		4.83	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 พบว่า แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความหวังและมีโอกาสในอนาคต มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมาก็คือ ด้านของความสามารถของการนำปัจจัยการนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.85$) ส่วนด้านความคิดความเข้าใจในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.75$)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง

	ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสามารถคิดในเชิงวิเคราะห์โดยสามารถ จำแนกองค์ประกอบของข้อมูล	4.73	0.48	มากที่สุด	7
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดย การกำหนดวิธีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.78	0.44	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการคิดเชิง สร้างสรรค์	4.74	0.49	มากที่สุด	6
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์โดย สามารถผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิด แนวความคิดใหม่	4.70	0.51	มากที่สุด	9
5	ผู้บริหารมีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ	4.71	0.49	มากที่สุด	8
6	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.75	0.46	มากที่สุด	3
7	ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	4.80	0.43	มากที่สุด	1
8	ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และมีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.76	0.45	มากที่สุด	4
9	ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบ	4.75	0.48	มากที่สุด	5
	รวม	4.75	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 พบว่า แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีกลวิธีในการ กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยการกำหนดวิธีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.78$) ส่วนผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.70$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีการจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ	4.83	0.36	มากที่สุด	8
2	ผู้บริหารมีการคิดประยุกต์นำความรู้และข้อมูล มาใช้ให้เกิดประโยชน์	4.75	0.40	มากที่สุด	10
3	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	4.80	0.37	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	4.78	0.39	มากที่สุด	9
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการร่วมกันนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษา	4.85	0.33	มากที่สุด	6
6	ผู้บริหารสามารถกำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาเพื่อทำแผนในปีต่อไป	4.91	0.34	มากที่สุด	3
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางานได้	4.84	0.35	มากที่สุด	7
8	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.93	0.29	มากที่สุด	1
9	ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข	4.88	0.33	มากที่สุด	5
10	ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการทำงานที่ชัดเจน	4.92	0.31	มากที่สุด	2
รวม		4.85	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้า ต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.93$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.92$) ส่วนผู้บริหารมีการคิด ประยุกต์นำความรู้ และข้อมูลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.75$)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลวงสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสในอนาคต

	ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสในอนาคต	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.85	0.31	มากที่สุด	9
2	ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการ และเป็นระบบ	4.96	0.20	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานเชิงรุกโดยวิธีการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนและเป็นรูปธรรม	4.89	0.28	มากที่สุด	7
4	ผู้บริหารมีความสามารถเชิงรุกในการสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาส เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.93	0.25	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.91	0.25	มากที่สุด	5
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาเพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาสถานศึกษา	4.91	0.25	มากที่สุด	5
7	ผู้บริหารมีทักษะการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.94	0.25	มากที่สุด	3
8	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา	4.95	0.21	มากที่สุด	2
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมและนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ	4.89	0.28	มากที่สุด	7
10	ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ ศึกษาเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.83	0.33	มากที่สุด	10
	รวม	4.90	0.26	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 พบว่า แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านการมีความหวังและสร้างโอกาส ในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการ กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการ และเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\bar{X} = 4.96$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จ สู่สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.95$) ส่วนผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ ศึกษาเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.83$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ

	ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง	4.75	0.41	มากที่สุด	8
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	4.83	0.33	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มในการทำงานและแก้ปัญหา	4.80	0.35	มากที่สุด	6
4	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ให้การสนับสนุนและช่วยเหลืออย่างเต็มที่	4.90	0.29	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน	4.77	0.39	มากที่สุด	7
6	ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ คิดแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์	4.85	0.33	มากที่สุด	4
7	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารเพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ	4.87	0.31	มากที่สุด	3
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา	4.88	0.31	มากที่สุด	2
	รวม	4.83	0.34	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่า แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรให้ได้รับการสนับสนุน พร้อมทั้งมีการช่วยเหลืออย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการคิดแบบกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.88$) ส่วนผู้บริหารมีการตัดสินใจปรับบริบทเปลี่ยนแปลงแผนการบริหารให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.75$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก	4.79	0.35	มากที่สุด	9
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดนโยบายเป้าหมาย เพื่อนำสู่การปฏิบัติ	4.90	0.34	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิจัยและพัฒนาต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	4.83	0.32	มากที่สุด	8
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำข้อมูลมากำหนด พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	4.88	0.35	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.88	0.35	มากที่สุด	4
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมวิเคราะห์และ สังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.75	0.37	มากที่สุด	11
7	ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม วิสัยทัศน์	4.85	0.35	มากที่สุด	6
8	ผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน	4.92	0.31	มากที่สุด	2
9	ผู้บริหารมีการประชุมทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ก่อนนำไปใช้	4.73	0.39	มากที่สุด	12
10	ผู้บริหารสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาได้ อย่างเหมาะสม	4.78	0.35	มากที่สุด	10
11	ผู้บริหารมีการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ บริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	4.93	0.22	มากที่สุด	1
12	ผู้บริหารมีการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.85	0.34	มากที่สุด	6
	รวม	4.84	0.34	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 พบว่า แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.93$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน ($\bar{X} = 4.92$) ส่วนผู้บริหารมีการประชุมทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับพันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ก่อนนำไปใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.73$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการวิเคราะห์การประเมินคุณลักษณะในขั้นตอนนี้ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 24 มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 440 คน นำข้อมูลการสัมภาษณ์มาจัดเรียงลำดับความถี่แจกแจง 3 ลำดับ ของภาระงาน ทั้งสิ้นมี 9 ด้าน คือได้แก่ ข้อ 1-3 ด้านในการติดต่อสื่อสารที่ดี ข้อ 4-6 ด้านโครงสร้างในระบบราชการ ข้อ 7-9 ด้านทรัพยากรต่าง ๆ ข้อ 10-12 ด้านของการสนับสนุน 13-15 ด้านความคิดความเข้าใจในระดับที่สูง ข้อ 16-18 ด้านของความสามารถที่มีการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ข้อ 19-21 ด้านการให้ความหวังและมีโอกาสสำหรับอนาคต ข้อ 22-24 ด้านวิธีการคิดในเชิงปฏิบัติ ข้อ 25-27 ด้านของการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดี ดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำ เป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

การประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำ ในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน					
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.30	0.70	มาก	22
2	ผู้บริหารมีการนำความรู้ที่มีมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน	4.28	0.70	มาก	24
3	ผู้บริหารมีการเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสม มาใช้ในการสื่อสาร	4.26	0.76	มาก	26
4	ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสม	4.30	0.68	มาก	22
5	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ทันต่อสังคมยุคปัจจุบัน	4.28	0.70	มาก	24
6	ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี	4.26	0.76	มาก	26
7	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการ ในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น	4.40	0.71	มาก	18
8	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม	4.38	0.73	มาก	20
9	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเป็นอย่างดี	4.35	0.73	มาก	21
10	ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ	4.44	0.75	มาก	16
11	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4.41	0.78	มาก	17
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.77	มาก	18
13	ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	4.80	0.43	มาก	13
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยการ กำหนดวิธีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.78	0.44	มาก	14
15	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.75	0.46	มาก	15

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำ ในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน		\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
16	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.93	0.29	มาก	4
17	ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการทำงานที่ชัดเจน	4.92	0.31	มาก	6
18	ผู้บริหารสามารถกำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาเพื่อทำแผนในปีต่อไป	4.91	0.34	มาก	8
19	ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการ และเป็นระบบ	4.96	0.20	มาก	1
20	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา	4.95	0.21	มาก	2
21	ผู้บริหารมีทักษะการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.94	0.25	มาก	3
22	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรให้การสนับสนุนและช่วยเหลืออย่างเต็มที่	4.90	0.29	มาก	9
23	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา	4.88	0.31	มาก	11
24	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ	4.87	0.31	มาก	12
25	ผู้บริหารมีการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	4.93	0.22	มาก	4
26	ผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน	4.92	0.31	มาก	6
27	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดนโยบายเป้าหมายเพื่อนำสู่การปฏิบัติ	4.90	0.34	มาก	9
รวม		4.64	0.50	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาแล้วเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของเป้าหมายแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีหลักการที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพของระบบ มีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด ($\bar{X} = 4.96$) รองลงมา คือ ผู้บริหารที่ดีเป็นคนที่มีความศรัทธา และเชื่อมั่นเพื่อจะสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.95$) ผู้บริหารมีการเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสมมาใช้ในการสื่อสารและ ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.26$)

ผลการวิเคราะห์การประเมินคุณลักษณะ

โดยในขั้นตอนนี้ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน นำข้อมูลการสัมภาษณ์จำนวน 24 คนมาจัดเรียงลำดับความถี่ 3 ลำดับ ของภาระงานทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ข้อ 1-3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ข้อ 4-6 ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ข้อ 7-9 ด้านทรัพยากร ข้อ 10-12 ด้านการสนับสนุน 13-15 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ข้อ 16-18 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ข้อ 19-21 ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ข้อ 22-24 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ข้อ 25-27 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ผลการประเมินคุณลักษณะการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของภาวะผู้นำของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการ และเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.96$) รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความศรัทธา และเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.95$) ผู้บริหารมีการเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสมมาใช้ในการสื่อสารและ ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.26$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

โดยกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยด้านการบริหารการศึกษา บริหารทรัพยากรมนุษย์ บริหารกลยุทธ์ บริหารคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีจัดสัมมนาโดยมีผลดังนี้ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี มีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการวางแผนการดำเนินงาน

ที่ชัดเจนเพื่อพ่วงค์กรไปให้ถึงเป้าหมายที่ได้วางไว้ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ในการดำเนินงานขั้นตอนในการถ่ายทอดความรู้ หรือการรับข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่ง ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะจะเป็นตัวที่ช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารมีการ กำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสมและเลือกงานให้เหมาะกับความสามารถ ของแต่ละบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารมีการปรับแผนการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในด้านนี้จะเป็นการปรับเปลี่ยนเพื่อให้องค์กร มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมและมีขั้นตอนการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารมี การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการ และเป็นระบบ ผู้บริหาร สามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ก็ตาม การแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมจะเป็นจุดเด่นของผู้บริหารที่จะทำให้การดำเนินงานภายในองค์กร เดินหน้าต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จ สู่สถานศึกษา ถ้าผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จแล้วจะสามารถถ่ายทอดความเชื่อมั่นนี้ไป สู่บุคลากรภายในองค์กรได้ ผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน การกำหนดจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกันจะช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ให้การสนับสนุน และช่วยเหลืออย่างเต็มที่ ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
- 2) เพื่อประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

โดยการบริหารจัดการเชิงนโยบายมี 4 ด้าน คือ

- 1)ติดต่อสื่อสาร
- 2)โครงสร้างของระบบราชการ
- 3)ทรัพยากร
- 4)การสนับสนุน และเรื่องการบริหารจัดการของเชิงกลยุทธ์มี 5 ด้าน คือ

- 1)ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ เพื่อกำหนดกลยุทธ์
- 2)การมีความหวังและสร้างโอกาสในอนาคต
- 3)ด้านความคิดความเข้าใจในระดับที่สูง
- 4)ด้านวิธีการคิดในเชิงปฏิบัติ
- 5)การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 24 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการสุ่มแบบเจาะจง มหาวิทยาลัยละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 440 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ อธิการบดีหรือรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัย และผู้ที่มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ จำนวน 20 คน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยศึกษาแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการจัดการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 2 ศึกษาการประเมินคุณลักษณะการจัดการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 1 ศึกษาการจัดการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งการบริหารจัดการเชิงนโยบายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุน ได้มีค่าเฉลี่ยระดับที่สูงสุดส่วนรองลงมา ก็คือ การติดต่อสื่อสารที่ดี สำหรับในโครงสร้างในระบบราชการ ได้มีค่าเฉลี่ยระดับที่ต่ำสุด และเรื่องของวิธีการในการบริหารที่จะจัดการเชิงกลยุทธ์โดยในภาพรวมแล้วจะอยู่ในระดับที่มาก และจะต้องพิจารณาเป็นแบบรายด้าน พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยที่ระดับสูงสุด รองลงมา คือ ความคิดความเข้าใจในระดับที่สูง ส่วนในความสามารถของการนำปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยระดับที่ต่ำสุด โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับที่มาก เมื่อต้องพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยมเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการนำมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ส่วนผู้บริหารมีความเข้าใจในกระบวนการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ โดยรวมแล้วอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่า ผู้บริหารได้กำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบแต่ละตำแหน่งงานอย่างเหมาะสมลงตัว มีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ทันต่อสังคมยุคปัจจุบัน ส่วนผู้บริหารมีการวางแผนให้บุคคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านทรัพยากรที่ดี โดยรวมอยู่แล้วในระดับที่มาก เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่าผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคทักษะกระบวนการ วิธีการในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารจะต้องคิดให้ดีมีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังภายในองค์กรได้อย่างฉลาดเหมาะสม ส่วนในเรื่องผู้บริหารสามารถกระตุ้นต่าง ๆ และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด

ด้านของการสนับสนุน โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่าผู้บริหารนั้นมีการให้การสนับสนุน ดูแลในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด รองลงมา ก็คือ ผู้บริหารนั้นจะมีวิธีการที่สามารถให้คำแนะนำ รวมทั้งให้คำปรึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ส่วนผู้บริหารมีวิธีการที่จะสนับสนุน ความคิด กระบวนการวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด

ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจที่ดีมากขึ้นเหมาะสมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด รองลงมา ก็คือ วิธีการที่ผู้บริหารนั้นจะมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยการกำหนดวิธีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถผสมผสาน ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับที่มาก เมื่อจะพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่า ผู้บริหารนั้นมีความสามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การที่ผู้บริหารนั้นมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการทำงานที่ชัดเจน ส่วนในเรื่องของผู้บริหารมีการคิดประยุกต์ที่จะนำความรู้ และข้อมูลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสในอนาคต โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการ และเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา ส่วนผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ ศึกษาเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่าผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ให้การสนับสนุน และช่วยเหลืออย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน ส่วนผู้บริหารมีการประชุมทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับพันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ก่อนนำไปใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 2 ศึกษาการประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการประเมินคุณลักษณะแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้บริหารสามารถกำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาเพื่อทำแผนในปีต่อไป และ ผู้บริหารมีการเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสมมาใช้ในการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

โดยกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยด้านการบริหารการศึกษา บริหารทรัพยากรมนุษย์ บริหารกลยุทธ์ บริหารคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีจัดสัมมนาโดยมีผลดังนี้ ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อพ่วงค์กรไปให้ถึงเป้าหมายที่ได้วางไว้ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ในการดำเนินงานขั้นตอนในการถ่ายทอดความรู้ หรือการรับข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะจะเป็นตัวที่ช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสมและเลือกงานให้เหมาะกับความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารมีการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในด้านนี้จะเป็นการปรับเปลี่ยนเพื่อให้องค์กรมีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมและมีขั้นตอนการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการ และเป็นระบบ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่

ว่าจะเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใดๆก็ตาม การแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมจะเป็นจุดเด่นของผู้บริหารที่จะทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเดินหน้าต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา ถ้าผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จแล้วจะสามารถถ่ายทอดความเชื่อมั่นนี้ไปสู่บุคลากรภายในองค์กรได้ ผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน การกำหนดจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกันจะช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ให้การสนับสนุน และช่วยเหลืออย่างเต็มที่ ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 2 ศึกษาการประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 1 ศึกษาการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

จากผลการวิจัยแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งการบริหารจัดการเชิงนโยบายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนด้านโครงสร้างของระบบราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ส่วนด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า คณะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี มีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนโยบายและกลยุทธ์ มีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย กล้าตัดสินใจ การศึกษาเอกชนจะมีการปรับเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครั้ง

ใหญ่ โครงสร้างและระบบการศึกษาของสถาบันการศึกษาภาคเอกชนหากเปรียบกับการศึกษาภาครัฐบาลจะมีการเปลี่ยนแปลง และการปฏิรูปครั้งใหญ่ มีนโยบายการดำเนินการและการสนับสนุนการศึกษาเอกชน ได้มีการกำหนดไว้ใน "แผนห้าปี รอบที่ 14" และวิสัยทัศน์ 2035 ที่รับรองโดยคณะกรรมการกลางพรรคคอมมิวนิสต์จีน นโยบายระยะยาวนี้ไม่มีการเปลี่ยนแปลง เน้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อแก้ไขปัญหาการกำกับดูแลและการพัฒนาที่ไม่เป็นระบบระเบียบหรือไม่มีความชัดเจนในช่วงก่อนหน้า พร้อมทั้งมีบทบาทในการบริหารต้องเก่งทั้งงานและเก่งทั้งคน วางแผนกำหนดทิศทางด้วยวิธีการหลากหลายจะสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กรได้ การสร้างขวัญกำลังใจ ให้การสนับสนุน ความศรัทธาให้กับบุคลากร ผู้บริหารจะเป็นตัวกลางในการกำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนองค์กรให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่สำคัญจะเป็นผู้นำต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ นาฮาแวนไดและมาเลคซาเดห์ (Nahavandi and Malekzadeh. 1999, p.419) ได้ทำการวิจัยพบว่าคุณลักษณะเด่นสำคัญ 2 ด้านของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์คือ 1)ด้านแสวงหาความท้าทาย (Degree of Challenge Seeking) คือ ผู้นำมีความเต็มใจที่จะกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจมากน้อยเพียงใด ผู้นำจะมุ่งมั่นต่อกลยุทธ์สู่อานาคตกับการดำเนินงานประจำปีปัจจุบันมากน้อยเพียงไร เป็นต้น ผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทายสูงพบว่ามักจะกำหนดกลยุทธ์ที่มีลักษณะความเสี่ยงสูง และมักจะพยายามริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในขณะที่ผู้นำซึ่งมีระดับของการแสวงหาความท้าทายต่ำมักจะไม่ชอบและปฏิเสธต่อความเสี่ยงทั้งหลายด้วยการยึดติดอยู่กับแนวคิดและวิธีเดิมที่พิสูจน์ว่าเคยได้ผลดีมาแล้ว 2)ด้านความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุม (Need of Control) คือผู้นำที่มีความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุมสูงจะจัดรูปแบบขององค์กรที่เป็นการรวมศูนย์อำนาจ มีการกระจายงานกระจายอำนาจก่อนข้างน้อยและมุ่งเน้นที่กระบวนการต่ำ จะเน้นวัฒนธรรมแบบเน้นการปฏิบัติแบบเดียวที่เหมือนกันและการให้ลอกเลียนแบบการปฏิบัติเป็นหลัก ในขณะที่ผู้นำที่มีระดับความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุมต่ำ มักจะเน้นการกระจายอำนาจในองค์กรจะกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่บุคคลต่าง ๆ ที่ร่วมงาน ผู้นำแบบนี้จะมุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบปรับตัวพยายามกระตุ้นการมีส่วนร่วมและการแสดงออกโดยเปิดเผยของผู้ตาม มุ่งเน้นการใช้วิธีบูรณาการความคิดที่หลากหลายของบุคคลต่าง ๆ มากกว่าความคิดที่เป็นแบบเดียวที่เหมือน ๆ กันจะสร้างวัฒนธรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของพนักงานและ วัฒนธรรมในการแสดงความอดทนต่อการรับฟังความคิดของผู้อื่นที่เกิดขึ้นในองค์กร ส่วนผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี สามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีการนำความรู้ที่มีมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันมีการเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสมมาใช้ในการสื่อสาร มีการส่งเสริมเทคโนโลยีที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่น ๆ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวใจให้เกิดการรับรู้หรือเปลี่ยนทัศนคติ มีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน พร้อมรับฟังความคิดเห็น และคำแนะนำของคนอื่น มีความเข้าใจในกระบวนการสื่อสาร ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการพัฒนาตนเองในการหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดเวียเวอร์ (Weaver. 1960, p.49) ได้มีการวิเคราะห์และให้ความหมายของการสื่อสารว่า การสื่อสารนั้นจะเป็นคำที่มีความหมายกว้างขวางมาก และสามารถครอบคลุมถึงวิธีการกระบวนการทุกอย่าง อาจจะมีผลกระทบที่รุนแรงต่อจิตใจของคนอีกคนหนึ่ง การติดต่อสื่อสารที่ดีนั้นจึงไม่ได้หมายถึงเพียงเพราะการเขียน และเพียงการพูดเท่านั้น มันยังรวมถึงลีลาถ้อยคำต่าง ๆ เช่น การดนตรี ภาพการแสดงบัลเล่ท์ที่งดงาม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์อีกด้วยสอดคล้องกับแนวคิดของชิพ (Ship. 1979, p.128) กล่าวถึง ความน่าเชื่อถือของการสื่อสารคือ ชุดของการยอมรับซึ่งผู้รับสารมีต่อผู้ส่งสาร หรือแหล่งสาร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 มิติ คือ 1)ความเชี่ยวชาญ หมายถึง การที่ผู้รับสารประเมินว่าแหล่งสารมีความรู้มีประสบการณ์ มีทักษะและมีความชำนาญความสามารถในการสื่อสารเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะ มีข้อมูลมีอำนาจหน้าที่ในส่วนนั้น มีความฉลาดและเป็นผู้รู้ ตลอดจนมีเชี่ยวชาญไหวพริบด้วย 2)ความน่าไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้รับสารประเมินว่าแหล่งสารมีความซื่อตรง อบอุ่นใจเมื่อได้ใกล้ชิดหรือสื่อสารด้วย มีความเป็นมิตรเป็นกันเอง เป็นที่ยอมรับสุภาพนุ่มนวล ไม่เห็นแก่ตัวมีความยุติธรรม จริงใจ ให้อภัย มีเมตตาปราณี ใจกว้าง บริการดีมีคุณธรรม สงบ อดทนและอดกลั้น 3)ความคล่องแคล่ว หมายถึง การที่ผู้รับสารประเมินว่าแหล่งสารมีลักษณะกระตือรือร้น มีการตื่นตัว รวดเร็ว มีความหนักแน่น เปิดเผย มีความกล้า ว่องไว มีความเข้มแข็งและกำลังกายแข็งแรง 4)ความมีศักยภาพ ในที่นี้หมายรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านรูปร่างที่สง่างาม เสียง น้ำเสียง ตลอดจนการที่มีหน้าตาดี เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของเดวีโอ (Devio. 2000, p.120) ได้กล่าวถึง กระบวนการสื่อสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารนั้นสามารถพิจารณาได้ 3 ลักษณะได้แก่ 1)กระบวนการสื่อสารที่มีลักษณะเป็นเส้นตรงจะเป็นกระบวนการที่ผู้ส่งสาร (ผู้พูด) ส่งสารไปยังผู้รับสาร (ผู้ฟัง) หรือผู้พูด จะทำหน้าที่พูดและผู้ฟังจะทำหน้าที่ฟัง 2)กระบวนการสื่อสารในรูปของการมีปฏิสัมพันธ์ โดยผู้ส่งสาร (ผู้พูด) และผู้รับสาร (ผู้ฟัง) จะผลัดกันเป็นผู้ส่งสารและผู้รับสาร 3)กระบวนการสื่อสารในรูปแบบของการสื่อสารกันภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นกระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์ใด ๆ ก็ตาม โดยทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารจะอยู่ในสภาพที่พร้อมจะส่งสารและรับสารในเวลาเดียวกัน คือ ผู้ส่งสารอาจได้รับการตอบกลับ จากผู้รับสารซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ส่งสารต้องการ และในขณะเดียวกันผู้ส่งสารจะเป็น

ฝ่ายรับสาร ซึ่งขณะนี้กลับเป็นผู้ส่งสารหลักสำคัญในการติดต่อสื่อสารที่ดี เพื่อให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ทำให้ผู้ส่งสาร และผู้รับมีข่าวสารตรงกันและรวดเร็ว คือ มีความเชื่อถือได้ ความเหมาะสม มีเนื้อหาสาระ ความสม่ำเสมอและความต่อเนื่อง ช่องทางข่าวสาร ความสามารถของ ผู้รับสาร และความชัดเจนแจ่มแจ้งของข่าวสาร

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลวงสี ปรับปรุงระบบและกำกับดูแลให้ทันสมัย เท่าเทียม และเป็นระบบ การประกาศใช้ "ระเบียบปฏิบัติ" ระบบการจัดการศึกษาเอกชนจากส่วนกลางสู่ระดับท้องถิ่น ได้รับการปฏิรู้อย่างจริงจัง และการพัฒนาระบบการปกครองของรัฐบาลและการปรับปรุงขีดความสามารถในการกำกับดูแล ในอดีตจะพบเหตุการณ์ที่ว่า สถาบันการศึกษาเอกชนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและไม่มี การดำเนินคดี ละเว้น เพิกเฉย สิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นอดีต ด้วยความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การใช้ฐานข้อมูลที่เป็น Big Data เข้ามาช่วยในการกำกับติดตาม และการมีส่วนร่วมของภาคองค์กรทางสังคม เช่น สมาคมอุตสาหกรรม จะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพระบบการกำกับดูแล สถาบันการศึกษาเอกชนทั่วทุกภูมิภาคได้อย่างเท่าเทียม มีการกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสม มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ทันต่อสังคมยุคปัจจุบัน มีการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ และจัดรูปแบบในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม มีการจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้มีความเหมาะสม ผู้บริหารมีการจัดระบบราชการให้เหมาะสมกับคนในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ วีเบอร์ (Weber. 1947, p.122) พบว่ารูปแบบการจัดองค์กร การบริหารงานตามรูปแบบแนวคิดของระบบราชการที่มีลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ 1)การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบแบบลำดับชั้น (Hierarchical Office) หรือการแบ่งระดับชั้นของอำนาจในการบังคับบัญชา 2)การใช้อำนาจ (Authority) 3)การคัดเลือกบุคคลสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติ และมีลักษณะที่เหมาะสม 4)การดำเนินการในรูปแบบเอกสารงานเขียนที่เป็นลายลักษณ์อักษร 5)จะต้องมีการกำหนดหน้าที่ และแบ่งส่วนความรับผิดชอบที่ชัดเจนโดยใช้หลักของการทำงานที่แตกต่างกัน 6)บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 7)ลักษณะการทำงานเป็นวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของนิโกร (Nigro. 1984, P. 54) เห็นว่าการบริหารราชการเป็นกิจกรรมของการดำเนินนโยบายสาธารณะของหน่วยงานของรัฐซึ่งครอบคลุมทั้งการปฏิบัติงานของฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก นอกจากนั้นยังเกี่ยวพันกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมเป็นจำนวนมากและมีลักษณะการบริหารงานที่แตกต่างกับภาคเอกชน ทั้งเป้าหมาย และวิธีการ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮนรี (Henry. 2004, p.60) กล่าวถึง รูปแบบระบบราชการของ Max Weber ว่าเป็นวิธีการจัดองค์กรที่ดีเลิศ มีประสิทธิภาพสูงสุด และมีลักษณะที่สำคัญ คือ 1)เป็นองค์กรที่มีลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาที่แน่นชัด กำหนดโครงสร้างการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในองค์กรไว้แน่นอน

ตำแหน่งในลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาจะทำหน้าที่กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของสมาชิกองค์การ 2) เป็นองค์การที่มีการแบ่งงานกันทำ ภารกิจขององค์การ ถูกแจกแจง และมอบหมายให้กับสมาชิกองค์การแต่ละคน 3) เป็นองค์การที่มีกฎระเบียบแบบแผนสำหรับความประพฤติ และการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การเป็นลายลักษณ์อักษร ทำหน้าที่กำหนดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และไม่พึงปรารถนาในองค์การ 4) เป็นองค์การที่กำหนดขั้นตอนในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาการทำงานไว้วางหน้าแล้ว 5) เป็นองค์การที่ถือว่าสมาชิกองค์การ รวมทั้งบุคคลภายนอกเท่ากันหมด กล่าวคือ ถือว่าลักษณะส่วนตัวของคน เช่น การมีเส้นสาย หน้าตาดี การมีก้นเป็นการเล่นตัวไม่สำคัญ ลูกค้ำที่มีเส้นสายกับลูกค้ำที่ไม่มีเส้นสายต้องได้รับการบริการคุณภาพเท่ากันจากองค์การ เป็นต้น

ด้านทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลวงสี มีเทคนิค วิธีการในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น มีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังภายในองค์การได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเป็นอย่างดี ดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี ผู้บริหารสามารถกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้ มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม มีการมอบหมายงานแก่บุคคลในองค์การได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ เค วิลเลียม อีสเตอร์ (K. William Easter. 1976 p.135) ได้เสนอว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือ หรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาหลายด้านควบคู่กันไป ได้แก่ 1) การใช้มาตรการด้านกฎหมาย เช่น การจำกัดเขตการใช้พื้นที่ การออกกฎควบคุม/หรืออนุญาตในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2) การใช้แรงจูงใจในรูปแบบเงินหรือรางวัล การเก็บภาษี การใช้ การให้สิ่งตอบแทน หรือการปรับเมื่อมีการฝ่าฝืน เป็นต้น 3) การให้ความรู้และข้อมูลโดยความช่วยเหลือทางด้านเทคนิคการวิจัย การสนับสนุนกำลังใจและการให้การศึกษา 4) การลงทุนโดยตรง เพื่อให้มาตรการในการแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อมนุษย์โดยตรง สอดคล้องกับวิธีคิดแนวคิดของ คลาร์ก (Clark. 1992, p.13) อธิบายไว้ดังนี้ว่า การบริหารเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บริหารกับคนงาน ดังนั้นการจัดการความสัมพันธ์ดังกล่าว ก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน และวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญนั้นของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็ควรมุ่งที่องค์การส่วนสมาชิกขององค์การแต่ละคนอย่างจริงจังจะเป็นวัตถุประสงค์รอง สอดคล้องกับแนวความคิดที่มีของ มอนดี้ และ โน (Mondy & Noe. 2004, p.23) มีความหมายที่จำเป็นของการจัดการทรัพยากรเกี่ยวกับมนุษย์

โดยได้ระบุไว้ว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

ด้านการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลวงสี ได้ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับนวัตกรรมและการพัฒนาสุขภาพ นโยบาย "แผนห้าปี รอบที่ 14" มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาและนวัตกรรม ภายใต้การพัฒนาคุณภาพสูง และการแสวงหาแนวทางใหม่เพื่อการพัฒนาที่ปลอดภัย และการพัฒนาที่ดีต่อสุขภาพ การพัฒนานวัตกรรมจะกลายเป็นจุดเด่นและบรรจุเป็นนโยบายสำคัญสำหรับการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาเอกชน การพัฒนาสถาบันเอกชนในมณฑลทลวงสีมีจุดเด่นและคุณลักษณะมากมายซึ่งส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการศึกษาเอกชนทั่วประเทศ การปรับตัวเป็นเรื่องเร่งด่วนและควรทำให้ทันกันสถานการณ์ เพื่อสร้างความโดดเด่นใหม่ ๆ ในการพัฒนาการศึกษาเอกชนทั่วประเทศสามารถให้คำแนะนำให้คำปรึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้ความเคารพ ต่อสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรทำให้ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากบุคลากร มีการจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสในการแสดงออกทางด้าน ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่สร้างเสริมกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอผู้บริหารสนับสนุน ความคิด วิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮ้าส์ (House, 1981, p.95)อธิบายว่าแรงสนับสนุนทางสังคมเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือ 4 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านอารมณ์ ถือเป็นด้านที่สำคัญที่สุดของการสนับสนุนทางสังคม รวมถึงการเห็นอกเห็นใจ ห่วงใย ความรัก และการเชื่อใจซึ่งสามารถแปลงเป็นความหมายในเชิงการกระทำได้ เช่น การให้ความเคารพส่วนบุคคล มิตรภาพ การรับฟังการแสดงความคิดเห็น เห็นอกเห็นใจ 2)ด้านสิ่งของ รวมถึงกิจกรรมที่ช่วยให้บุคคลได้รับตามความต้องการของเขา เช่น ช่วยในการทำงาน บริการ จ่ายเงินให้ เป็นต้น 3)ด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึงการให้ข้อมูลที่จะช่วยจัดการปัญหาทั้งภายในและภายนอกของบุคคลได้ 4)ด้านการประเมินเป็นลักษณะหนึ่งของข้อมูลที่จะช่วยในการสะท้อนความคิดของอีกฝ่ายได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เนสแมนและเฮอ เรลแมน (Nestmann; & Hurrelmann, 1994, p.111) เสนอว่าการพิจารณาการสนับสนุนทางสังคมนั้นส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นการรับรู้ต่อการสนับสนุนทางสังคมมากกว่า แทนที่จะเป็นการได้รับการสนับสนุนสังคมจากผู้อื่น แต่เป็นการประเมินด้วยตัวผู้รับการสนับสนุนทางสังคมเอง มิใช่ประเมินโดยผู้ให้การสนับสนุนทางสังคมซึ่งอันนี้จะพิจารณาตัวแปรเครือข่ายสังคมที่แตกต่างออกไปอีกแบบคือแบบที่เป็นปรนัย (Objective) แต่การสนับสนุนทางสังคมควรจะเป็นการพิจารณาตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในเชิงอัตวิสัยซึ่งขึ้นอยู่กับบุคคล (Subjective) สอดคล้องกับแนวคิดของ อิกเจนส์ (Eggens, 2008, p.553) อธิบายว่าการสนับสนุนทางสังคมเกี่ยวข้องกับการรับรู้อารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร หรือแหล่งการ

ช่วยเหลือที่เกิดขึ้นจริงหรือที่ปรากฏขึ้นในการตอบสนองต่อการรับรู้ซึ่งบุคคลต้องการความช่วยเหลือ บุคคลจะมุ่งเน้นไปที่การมีส่วนร่วมในหนึ่งกลุ่มหรือมากกว่าหนึ่งกลุ่มสังคมที่แตกต่างกันโดยไม่มี ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนหรือการสนับสนุนใด ๆ

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี มีการปรับระบบและกลไกการศึกษาเอกชนอย่างเต็ม ที่ การศึกษาเอกชนมีข้อดีที่เป็นเอกลักษณ์หลายประการ เช่น ข้อได้เปรียบทางอุตสาหกรรม และทางวิชาชีพของผู้จ้างงาน แต่ข้อได้เปรียบที่สำคัญที่สุดคือในแง่ของกลไกของสถาบัน เช่น ความยืดหยุ่นและการเปิดกว้าง ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ การมีแนวทางการจ้างงาน และการบริหารจัดการที่เปิดกว้าง ยังประสบปัญหาพื้นฐานเช่น การบริหารแบบครอบครัวหรือแบบเผด็จการ ถูกนำมาใช้ในบุคลากรและการจัดการ ตลอดจนการบริหารจัดการแบบเก่าที่คัดลอกมาจาก สถาบันการศึกษาของรัฐ ขาดการคิดค้นนวัตกรรม สถาบันการศึกษาเอกชนควรยึดข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่กล่าวมาข้างต้น และดำเนินการปรับเปลี่ยนยกระดับหน่วยงานจากเวอร์ชัน 2.0 เป็นเวอร์ชัน 3.0 ให้ได้ รวมไปถึงมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยการกำหนดวิธีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความรู้ความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถคิดในเชิงวิเคราะห์โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของข้อมูลได้ มีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของ เดส และมิลเลอร์ (Dess and Miller, 1993, P.210) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูงจะต้องมี 3 ประการ ดังนี้ 1)การกำหนดทิศทางขององค์กร เป็นการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์นั่นเอง 2)การออกแบบองค์การเป็นกิจกรรมที่เน้นการประเมินองค์การที่จำเป็นต่อการก่อให้เกิดผลลัพธ์ และสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ 3)การปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศและคุณธรรมขององค์กร บุคลากรทั่วทั้งองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้งเข้าใจถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกัน ได้ด้วยความสามารถสูงสุด และพฤติกรรมที่มีคุณธรรมอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ ยูค (Yukl, 1998, p.12) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง เป็นความสามารถในการบริหารงานที่ให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้เป็น คือ คำนึงถึงความเกี่ยวข้องกันและความมีอิสระต่อกันเมื่อองค์กรนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ นอกจากนี้ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน เพราะเป็นคุณลักษณะที่ช่วยในการกำหนดทางเลือก ในการกำหนด

ทิศทางขององค์กร รวมทั้งการตั้งคำถามแบบเงื่อนไขข้อสมมุติ ก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยการจินตนาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin. 2004, p.339) ได้กล่าวไว้ตั้งชื่อว่า ผู้นำที่มีความเข้าใจ ระดับสูง คือ การคิดเชิงกลยุทธ์ ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพเกิดขึ้น เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่ได้เข้าใจตามมาอย่างชัดเจน สำหรับองค์กรที่มีปฏิกริยากับ สภาพแวดล้อมนี้เรียกว่า กระบวนการในการคิดเชิงระบบ เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ซึ่งผู้นำที่มีความเข้าใจในระดับสูง จะมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกลวงสี สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการทำงานที่ชัดเจน สามารถกำหนดข้อมูล จากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาเพื่อทำแผนในปีต่อไป ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีรูปแบบการทำงานที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความสามารถในการร่วมกันนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดนโยบายในการพัฒนา สถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนา งานได้ มีการจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย มีการคิดประยุกต์นำความรู้และข้อมูล มาใช้ให้เกิดประโยชน์ สอดคล้องกับแนวคิดของ เอเดร์ (Adair. 2002, p.120) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัย นำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างมาก ต่อการพัฒนาองค์กรทุกขนาด ทุกระดับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำ ที่รับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้าง ภาวะผู้นำและเทคโนโลยี และยังมีหน้าที่ในการจูงใจให้บุคลากร นำการตัดสินใจของตนลงสู่การปฏิบัติ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสองด้านที่เป็นบทบาทคู่ขนานกัน กล่าวคือ บทบาทแรกในฐานะเป็นผู้วางแผนออกหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กร ส่วนบทบาทที่สองในฐานะที่นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นทั้งผู้กำหนด และผู้นำสู่การปฏิบัติ กล่าวคือ ในกรณีที่องค์กรยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์หรือกรณีที่องค์กรกำลังแสวงหา แนวทางในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงทิศทางใหม่ด้านกลยุทธ์ในกรณี เหล่านี้ผู้นำจะต้องมีบทบาท สอดคล้องกับแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin. 2004, p.339) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น อาจเปรียบได้กับผู้ที่มีความสูงในการ ทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่

เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละเล็กทีละน้อยซึ่งหมายถึง แนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลักในการตัดสินใจกล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมามีเคยทำอะไรก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไป ทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูล ณ เวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้ว ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลที่มีอยู่มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน นำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน กำหนดข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการทำงาน ของโรงเรียนในช่วงที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานนำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในโรงเรียน และข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน รวมทั้งความต้องการการจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการ การจัดลำดับความสำคัญ มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานนำจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ ซึ่งจะเสริมให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ยูค (Yukl. 2006, p.12) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์โดยการวางแผนเกี่ยวกับภารกิจขององค์กร การวางทิศทางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในอนาคต ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวตลอดจนการใช้กลยุทธ์ในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กรได้

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี มีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการ และเป็นระบบ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา มีทักษะการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์มีความสามารถเชิงรุกในการสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาส เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาเพื่อแก้ไขปัญหามาพัฒนาสถานศึกษา เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมและนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานเชิงรุกโดยวิธีการแก้ปัญหาย่างเร่งด่วนและเป็นรูปธรรม มีความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ ศึกษาเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดมิทเชล และลาร์สัน (Michell and Larson. 1987. p.435) ได้กล่าวถึงการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับ

อนาคตว่ามีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1)ผู้นำเป็นกระบวนการ 2)มีระดับความถูกต้องของการใช้อิทธิพล 3)มีความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin. 2004, p.339) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตโดยการอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่ง เป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยัมและความต้องการของลูกค้า การมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยมีความสามารถในการวางแผนงาน และกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุกโดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และคิดเชิงรุกกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีทักษะ และไหวพริบการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ยูค (Yukl. 2006, p.12) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสร้างบารมี เพราะผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจ โดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเข้าใจเป้าหมาย และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายและสามารถสร้างโอกาสสำหรับอนาคตได้

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลกวาสี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ให้การสนับสนุน และช่วยเหลืออย่างเต็มที่ที่มีความสามารถในการคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ มีการคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ คิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มในการทำงานและแก้ปัญหา มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับแนวคิดของ ไอร์แลนด์ และฮิทท์ (Ireland and Hitt. 1999. P.53) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ว่ามีองค์ประกอบของผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำเป็นต้องดำเนินการใน 6 กิจกรรม ดังต่อไปนี้ 1)วิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือทีมงานบริหารสูงสุดจะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะที่จูงใจขององค์กรได้ เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง 2)ความสำคัญ

ของสมรรถนะองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์ และดำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์กรให้ได้เพราะจุดเด่นดังกล่าวจะเป็นทรัพยากร และความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน 3)การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการ ของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทักษะและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มี คุณค่า 4)ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรม ที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์กรด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลัง และร่วมขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาและดำรงรักษาวัฒนธรรม ขององค์กรให้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรที่อยู่ใต้บริบท ความสลับซับซ้อนของของเศรษฐกิจใหม่ 5)การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือ คุณธรรมยึดมั่นในการหลักการของตน ทั้งสามารถในการคล้อยงานให้ประกอบธุรกิจบนหลัก ของความมีจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อค่านิยม และวัฒนธรรม อย่างหลากหลาย อันจะส่งผลต่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น 6)การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะต้องสามารถสร้างความมีประสิทธิผลและความมีคุณภาพขององค์กร ระหว่างการ ควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว สอดคล้องกับ แนวคิดของ ดูบริน (Dubrin. 2004, p.339) กล่าวไว้สั้นๆว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ ว่ากลยุทธ์ หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะ กลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการ ของลูกค้าได้ วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ มีความคิดเชิงบูรณาการ สามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิง เหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียงผลผลิต กับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และกำหนดแนวคิด เชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถคิดแบบองค์รวมกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน มีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิค และวิธีการ ที่แปลกใหม่ มีความสามารถคิดเชิงกระบวนการเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัยเพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ยูค (Yukl. 2006, p.12) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิง ปฏิวัตินั้น ผู้นำที่สามารถพลิกผันวิกฤติการณ์ให้เป็นโอกาสจนประสบความสำเร็จจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ ผู้นำจะเป็นผู้ที่แสวงหาโอกาสทำงานที่ท้าทายซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงริเริ่มสิ่งใหม่ และเจริญก้าวหน้าโดยมีความเชื่อในความสามารถของมนุษย์ที่ปรับตัวเรียนรู้ได้ ผู้นำไม่เพียงมีความ สนใจเหตุการณ์ในอนาคตแต่ยังมีความรักความภาคภูมิใจ ความเอื้ออาทร ความเป็นกันเอง มีเมตตา กรุณาแก่ผู้ร่วมงานเหมือนเป็นสมาชิกของครอบครัวนั้น ผู้นำจะไม่ใช้การบังคับ แต่จะให้การส่งเสริม

สนับสนุนความไว้วางใจผู้นำไม่ใช่บุคคลที่มีบุคลิกที่น่านับถือหรือเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งสูงเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความกระตือรือร้น และเชื่อถือได้ ทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้จากการเรียนรู้ฝึกฝนตนเอง และเนื่องจากพฤติกรรมผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจกระตุ้นให้เกิดการมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี มีการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน มีความสามารถในการกำหนดนโยบายเป้าหมายเพื่อนำสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารมีความสามารถในการนำข้อมูลมากำหนด พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มีความสามารถในการวิจัยและพัฒนาต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารมีความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ผู้บริหารสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมวิเคราะห์และสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการประชุมทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับพันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ก่อนนำไปใช้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิทช์ค็อก (Hitchcock. 1996, p.28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่าวิสัยทัศน์มิใช่เป็นเพียงกรอบแนวคิดเท่านั้นซึ่งเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการทำงานด้วยรวมทั้งวิสัยทัศน์ยังเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ และความมุ่งมั่นในคุณภาพของงานบริการที่เป็นเลิศ และมีการเสริมสร้างอำนาจให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานตลอดจนการยึดมั่นผูกพันของบุคคลเหล่านี้ รวบรวมพลังทางใจ ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมขึ้นมา ดังนั้นวิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญต่อองค์กรและบุคลากรที่อยู่ในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin. 2004, p.339) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์นั้น สภาพขององค์กรที่มีความต้องการจะให้เป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ล่วงหน้า เป็นการสร้างความคิด โดยการใช้คำถามเช่น ถ้ามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง อีกทั้งยังเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะนำไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ ยูค (Yukl. 2006, p.12) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างความผูกพันเพื่อการบรรลุเป้าหมายผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กรและเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็นจริง

มองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร จะต้องทำอะไร และทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น

ตอนที่ 2 ศึกษาการประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

จากผลการประเมินคุณลักษณะการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้บริหารสามารถกำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาเพื่อทำแผนในปีต่อไป และ ผู้บริหารมีการเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสมมาใช้ในการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี มีเทคนิค วิธีการในการกระตุ้นและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่หลากหลาย เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กรให้เกิดความรัก ความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การกระตุ้นพลังบวกในการขับเคลื่อนองค์กร ผู้บริหารมีการกำหนด และบริหารงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติได้ได้ตามวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเสริมการทำงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน มีการนำข้อมูลในอดีตและปัจจุบันมาปรับปรุงเพื่อการพัฒนาในอนาคตต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดที่ดีของ Gulick and Urwick (1937) กล่าวว่าไว้ว่ามีวิธีการที่ได้สรุปกระบวนการบริหารประกอบ ด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า "POSDCORB"

ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

โดยกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยด้านการบริหารการศึกษา บริหารทรัพยากรมนุษย์ บริหารกลยุทธ์ บริหารคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีจัดสัมมนาโดยมีผลดังนี้ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี มีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อพาองค์กรไปให้ถึงเป้าหมายที่ได้วางไว้ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมในการดำเนินงานขั้นตอนในการถ่ายทอดความรู้ หรือการรับข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นตัวที่ช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสมและเลือกงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารมีการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในด้านนี้จะเป็นการปรับเปลี่ยนเพื่อให้องค์กรมีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมและมีขั้นตอนการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการ และเป็นระบบ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใดๆก็ตาม การแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมจะเป็นจุดเด่นของผู้บริหารที่จะทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเดินหน้าต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความศรัทธา และเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา ถ้าผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จแล้วจะสามารถถ่ายทอดความเชื่อมั่นนี้ไปสู่บุคลากรภายในองค์กรได้ ผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน การกำหนดจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกันจะช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ให้การสนับสนุน และช่วยเหลืออย่างเต็มที่ ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Henri Fayol (1996) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหาร (Element of Management) 5 ประการ คือ 1)การวางแผน (Planning) ซึ่งได้แก่ การกำหนดภาพในอนาคตที่องค์กรต้องการจะบรรลุและวิธีการในการดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ การวางแผนจะต้องมีลักษณะที่สำคัญคือมีความเป็นเอกภาพ (Uniy) มีความต่อเนื่อง (Continuity) มีลักษณะยืดหยุ่น (Flexible) และมีความกระชับและชัดเจน (Precision) การวางแผนจะมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์อนาคตขององค์กร 2)การจัดรูปงาน หรือการจัดองค์การ (Organizing) องค์ประกอบในเรื่องการจัดองค์การเป็นการพิจารณาแบ่งงาน

ภายในหน่วยงานว่าใครควรทำอะไร ในองค์การควรประกอบด้วยหน่วยงานย่อยมากน้อยเพียงใด และแต่ละหน่วยงานย่อยควรจะทำหน้าที่ใดจึงจะทำให้งานในองค์การบรรลุผล 3)การสั่งการ (Command) ได้แก่ การกำหนดหรือการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามที่ต้องการ ได้ ผู้ที่สั่งการจะต้องมีความรู้ในเรื่องของคน สามารถจัดการหรือขจัดผู้ที่ไร้ความสามารถออกไปจากองค์การได้ สามารถช่วยอย่างที่เห็นชัด สามารถสรุปการทำงานที่ผ่านมาได้และไม่หมกมุ่นอยู่กับรายละเอียดมากนัก มีความสามารถ ในการเชื่อม โยงงานและบุคคลเข้าด้วยกัน 4)การประสานงาน (Co-Ordination) เป็นการสร้างความกลมกลืนในการปฏิบัติงานขององค์การให้ทุกส่วนในองค์การทำงานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดเป้าหมายตามที่ต้องการโดยการเชื่อมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การเข้าด้วยกันเป็นการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ 5)การควบคุม (Control) ได้แก่ การตรวจสอบการดำเนินการขององค์การให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ การควบคุมจะเป็นหน้าที่ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนอย่างชัดเจน การควบคุม จะมุ่งพิจารณาถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงหน้าที่ทางการบริหารทั้งห้าประการนี้รู้จักกันในชื่อ POCCC ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดผลตามที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ควรจะสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดเทคนิค วิธีการในการสื่อสารที่ชัดเจน และถูกต้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการสื่อสาร และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ควรจะสนับสนุนให้มีการวางแผนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ ให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านทรัพยากร ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ควรจะส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน การสร้างแรงกระตุ้นให้แก่บุคลากรภายในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

ด้านการสนับสนุน ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ควรจะส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ ก่อนจะนำความรู้มาเผยแพร่ให้กับคนอื่น มีความระมัดระวัง มีสติ ตรวจสอบข้อมูลได้อย่างเหมาะสม ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ควรจะส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสในการแสดงออกทางด้าน ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สนับสนุนให้มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ที่สามารถผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ควรจะสนับสนุนให้มีความสามารถในการร่วมกันนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางานได้

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสในอนาคต ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ควรจะส่งเสริมความสามารถในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาเพื่อแก้ไขปัญหา

มาพัฒนาสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมและนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ เพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ควรจะสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มีการคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ คิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ควรจะส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ควรจะมีการศึกษาคูณลักษณะแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ที่มีการกำหนดขนาดขององค์กรที่แน่นอน ที่ต้องกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในอนาคต องค์กร ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายที่จะนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ทั้งภายนอกและภายในโดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดภาพอนาคตขององค์กร ในการนำกระบวนการ วิธีการ การดำเนินการ เข้าไปส่งเสริมตามแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ควรจะมีการวิจัยการศึกษาแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน อย่างต่อเนื่องในองค์กรรูปแบบอื่น ๆ เช่น ในหน่วยงานอื่น ๆ และพัฒนาทุกสถานศึกษาให้นำการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ และต้องการนำพารูปแบบสู่ความเป็นเลิศและความยั่งยืนได้

3. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ควรจะมีการนำผลวิจัยการศึกษาแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ไปพัฒนาจัดทำเป็นคู่มือการศึกษาแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และให้สามารถนำการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์เข้าไปประยุกต์ตามบริบทขององค์กรนั้นได้

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550 ข). **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กล้า ทองขาว. (2552). **แผนกลยุทธ์ทางการศึกษา สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- กัลยารัตน์ เมืองสง. (2550). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกศินี จุฑาวิจิตร. (2542). **การสื่อสารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม : คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนางานสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ. (2534). **แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2535-2539)**. เอกสารทางวิชาการ ลำดับที่ 257 เล่มที่ 18/2537. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- คมกฤษ พรหมฉิน. (2560). **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คะนิง สายแก้ว. (2549). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิราภรณ์ เกษวิริยการณ. (2556). **แนวทางพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- จุมพร พัฒนะมาศ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- จุมพล หมิมพานิช. (2549). การวิเคราะห์นโยบาย ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่าง. พิมพ์ครั้งที่ 3.นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2554). การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ : มุมมองในทัศนะทางรัฐศาสตร์การเมือง และรัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารและกรณีศึกษาของไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จางเทียนซื่อ.(2012). ว่าด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร. เศรษฐศาสตร์และการจัดการ.(5). หน้า 24-25.
- โจว ช่งกุย. (2016). วิธีคิดแบบปฏิวัติ: วิธีที่มีประสิทธิภาพในการปรับปรุงการรัฐสภาสงเทศ. วารสารบรรณารักษศาสตร์ในประเทศจีน. 42(5). หน้า 3-6.
- โจว หยงหง และหวาง ฉิงหัว. (2018). การวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและการยกระดับอุตสาหกรรมการผลิตของจีนจากมุมมองของทรัพยากรและความสามารถ. ความก้าวหน้าและมาตรการรับมือด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 35(22). หน้า 32-32.
- เจ้า ต้าเหว้ย และหม่า ห่ายเทา. (2019). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการสาธารณะ. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมินจินของจีน.
- ฉาว เฟิงฉี และเจ้า จื่อหัว (2012). การวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตของวิสาหกิจตามทฤษฎีวงจรชีวิตอุตสาหกรรม. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 28(4). หน้า 7-13.
- เฉิง ฟางโจว และเหอ ชิงหยู (2015). การจัดการ. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยชิงหัว.
- ซือ ฉวน เหยียน และซู่จิง. (2019). การวิจัยเกี่ยวกับโอกาสและความท้าทายในอุตสาหกรรมยานยนต์ของจีน. เศรษฐกิจและการกระจายของจีน. (2). หน้า 11-12.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2549). ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ ฯ : ธรรมมลการพิมพ์.
- ไชยรัตน์ เจริญสินโอपर. (2540). การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ตาตาทับลิเคชัน.
- ฉิมมากร บุนกี้. (2563). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เต็ง หงหญิง และเหวย โกว ฉียง. (2010). หลักการจัดการ. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมินจินของจีน.
- เทียน จงหยี่ และจู่ หัวหยาง. (2009). พฤติกรรมองค์กร. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์อุดมศึกษา.
- ทรศนะ บุญขวัญ. (2549). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ทองอินทร์ ปัญญาภาค. (2556). **แนวทางพัฒนาการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากำแพงเพชร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2545). **กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน**. กรุงเทพฯ : เอ็กชเปอร์เน็ท.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว. (2555). **บทบาทของผู้นำ ภาวะผู้นำมีบทบาท**. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยภูมิ ปัญญามหาวิทยาลัยทักษิณ.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). **การจัดการสำนักงาน : Office Management**. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ บริษัท เซ็นทรัล เอ็กเพรส จำกัด.

_____. (2552). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัล เอ็กเพรส.

บัญชา อึ้งสกุล. (2545). "ประสิทธิผลของผู้บริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา," **วิชาการ**. 5(3) : 22 - 23.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). **การวิจัยสำหรับครู**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุษกร วัชรศรีโรจน์. (2548). **การบริหารความเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์.

เบญจมาศ หาญกล้า. (2555). **วิสัยทัศน์และผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม**

สำหรับผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2545). **นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 7

กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์.

ประสิทธิ์ ทองอุ่น. (2542). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ : เจริญเวฟ เอ็นดูเคชั่น.

พงษ์ลิขิต เพชรผล. (2559). **การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 เพื่อ**

เสริมสร้างคุณภาพของความเป็นพลเมือง. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ

บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2548). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพฯ

: เอส อาร์ พรินติ้งแมสโปรดักส์.

ภาวดี อนันต์นาวิ. (2553). **หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : มนต์รี.

ยุพา วงศ์ไชย. (2545). **นโยบายสวัสดิการสังคม**. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภากการพิมพ์.

ยุวดี แก้วสอน. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ**

ผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ

บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2562). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**. ปรินญาจารย์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- _____. (2551). "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์," **การจัดการสมัยใหม่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**. 6 (2) : 1 - 10.
- วรเดช จันทรศร. (2548). **การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : สหાયบลิ็อก.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **องค์แห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์
- วิจิต สมุจจัยมณี. (2552). **วิสัยทัศน์ของเจ้าของธุรกิจขนาดเล็กในห้างสรรพสินค้าเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยภูมิปัญญา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). **การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์การศึกษาไทย**, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- _____. (2548). "นโยบายและการวิจัยเชิงนโยบาย." **วารสารบริหารศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2540). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- สมคิด บางโม. (2549). **กลยุทธ์การประกอบธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2549). **นโยบายสาธารณะ : แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ**. กรุงเทพฯ : เสมารธรรม.
- สัมมา ธนินธ์. (2553 ข). **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- สมุท ขำนาญ. (2554). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ**. (เอกสารประกอบการสอน). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูท ธ ชูสอน. (2557). **ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและการวิจัย** พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- สวุ เพย. (2009). **การวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีการจัดการทรัพยากรองค์กรสมัยใหม่**. ข้อมูลเศรษฐกิจสมัยใหม่. (20). หน้า 17-17.

- สวู เสียวปิ่น และเฟิงกวาง. (2014). **ความเป็นผู้นำและการจัดการ**. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
ชายจิ้น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ :
บริษัทพิมพ์ดี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเล่ม 1 :
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.
2545**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2549). **ชุดวิชาการจัดการองค์กรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ :
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุชาติ รังสินันท์. (2550). **เอกสารการสอนชุดวิชาการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : ธีรรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น.
_____. (2548). **ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์**.
กรุงเทพฯ : เอ็ดดูเคชั่น.
_____. (2548). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์**.
_____. (2550). **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ปัญญามหาชน.
- สุพรรณ ประศรี. (2555). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่แนวทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนน อยู่สิน. (2545). **การบริหารงานสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งชาติ**. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). **"ความไม่ขัดแย้ง," ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ
ในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 - 8**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสาวนิตย์ ทวีสันทนีบุญกุล. (2548). **"ภาวะผู้นำปวิรรต : ตัวจักรสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปฏิรูป
การศึกษา**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
16(1):1-11.
- หวงหมิง. (2010). **การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร**. สำนักพิมพ์อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.
- หวาง เจินอู๋ และเจา หงป้อ. (2011). **พฤติกรรมองค์กร**. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย ชิงหัว.

- หวาง ตงเซิ่ง และสวู เสี่ยวเหยียน. (2013). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์**. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยการสื่อสารแห่งประเทศไทย.
- หลิว ช่งไป๋ และ จาง หงฉี. (2015). **การวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของรัฐบาลที่สนับสนุนต่อนวัตกรรมและการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม**. การจัดการเศรษฐกิจร่วมสมัย .37(7). หน้า 11-11.
- หลิวหย่งเซิ่ง. (2015). **วิธีการปลูกฝังวิถีคิดแบบปฏิวัติ: การสร้างองค์กรการเรียนรู้ในยุคสารสนเทศ**. การศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศ. (5). หน้า 8-9.
- หลิว ชุน หลิน และโจว ซิน. (2018). **พื้นฐานของการจัดการ**. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยชิงหัว.
- หัว เจี้ย และ โจว หยูถิง. (2017). **พฤติกรรมองค์กร**. ปักกิ่ง : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย Minmin ของจีน.
- หลิวฉิง. (2017). **การอภิปรายเกี่ยวกับการบริหารกลยุทธ์องค์กร**. **อุตสาหกรรมการค้าและการค้าสมัยใหม่**.(16). หน้า 26-27.
- หวาง ชาว และหลิว หยิง. (2019). **การจัดการสมัยใหม่**. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยหมินของจีน.
- อนุชิต วรรณสุทธิ. (2545). **การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในอนาคต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อร่าม วัฒนนะ. (2561). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อู่ เจี้ยนผิง. (2014). **การสร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร**. **นวัตกรรมเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้**. (1). หน้า 27-28.
- "A. R. Leys Wayne. (1952). **Ethics for Policy Decision**. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, Inc.
- Ackerman, J.D. (2006). **Motivation for Writing Through Blogs**. OH : Bowling Green State University.
- Adair, J. (2002). **Effective Strategic Leadership**. London : Pan Macmillan.
- Adams, Robert & Juniperus, P. (2003). **Flora of North America Editorial Committee**. eds., Flora of North America, North of Mexico. 2. Oxford University Press.
- aldwell, B.J. and Spinks, J.M. (1990). **The Self - Managing School**. London : Taylor and Francis.

- Ammstrong, M. (1999). **Managing Performance: Performance Management in action**. London : CIPD.
- Ansoff, H. I. (1965). **Corporate Strategy**. McGraw-Hill 2, pp. 90-123.
- Bank A James. (1994). **An introduction to multicultural education**. Boston : University of Washington, Seattle.
- Barrera, M. (1986). "Distinctions between social support concepts, measures, and models". **American Journal of Community Psychology**.14, 4:413-445.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1990). **Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire**. California : Consulting Psychologists Press.
- Beare, H., Caldwell, B. and Millikan, R. (1989). **Creating and Excellent School: Some New Management Techniques**. London : Routledge.
- Bedeian, Arthur G. and Glueck , William F. 3 rd ed. (1983). **Management**. Tokyo : Holt- Saunders International Editions.
- Bennis, W. (1984). **Leadership**. New York : Harper and Row.
- Berelson, Bernard. (1954). **Votin : A study of opinion formation in a presidential campaign**. Chicago : University of Chicago Press.
- Berlo, David K. (1960). **The process of communication**. New York : Holt, Rinchart and Winston.
- Block, Peter.(1993). **Stewardship : Choosing Service over Self-interest**. San Francisco : Berrett-Koehler.
- Bovee, C. L. et al. (1993). **Management**. New York : McGraw-Hill.
- Carl J. Friedrich. (1963). **Public policy**.Cambridge. Mass : Graduat School of Public Administration, n.p.
- Certo, S. C. and Peter, J. P. (1991). **Strategic Management : Concept and Applications**. New York : mcgraw-Hill.
- Champoux, J. E. (1999). **Organizational Behavior: Essential Tenets for a New Millennium**. Boston: South-Western College.
- Chandler, Alfred D. (1952). **Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise**. Cambridge : M.I.T. Press.
- Chell, J. (2001). **Introducing Principal to the Role of Instructional Leadership : A Summary of Master's Project**. New York : McGraw - Hill.

- Clark. (1992). A view of the phenomenon of caring in nursing practice. **Journal of Advance Nursing**, 17, 1283-1290.
- Crawford, M. and et al. (2002). **Leadership and Teams in Educational Anagement**. 5 thed. Great Britain : Bookcraft.
- Daft, R. L. (2002). **The Leadership Experience**. (2nd ed). Florida : Harcourt College.
- Daft, R.L. (1994). **Management**. Fort Worth : The Dryden.
- Daniels, T. D., & Spiker, B. K. (1994). **Perspectives on Organizational Communication (4th ed.)**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Datt, R.L. (2005). **The Leadership Experience**. 5 th ed. Mason, OH :
- Dess, Gregory G. and Miller, Alex. (1993). **Strategic Management**. Singapore : McGraw Hill.
- Devito.J.A. (2000). **Human communication : The basic course**. New York : Longman.
- Dubrin .J. 1998. **Leadership research finding : Practice and skills**. Boston Houghton : Miftlin Company.
- DuBrin, A.J. (1998). **Leadership : Research Finding, Practice, and Skills**. Boston : Houghton.
- Durin, A. J. (2004). **Leadership : Research Findings, Practice, and Skills**. 4 th ed. New York : McGraw - Hill.
- Edwards, G.C. (1980). **Implementing Public Policy**. Washington DC : Congressional Quarterly Press.
- Eggens. (2008). The Influence of Personal Networks and Social Support on Study Attainment of Students in University Education. *High. Educ.* 55 : 553 -573.
- Eisenhower, D. (1968). **Letter to Richard Nixon. Memoirs of Richard Nixon. By Richard Nixon**. New York : Grosset
- Eisner, E.W. (1976). Educational Connoisseurship and Criticism: Their Form and Functions in Educational Evaluation. **Journal of Aesthetic Education**, 10(3/4), 135 - 150.
- Finkelstein S, Hambrick DC. (1996). **Strategic Leadership : Top Executives and Their Effects on Organizations**. Sydney : West Publishing Company.

- Ford, David F. (1997). **Toward a Learning Organization : Guidelines for Bureaucracies**. ME.D. Dissertation Abstract, Memorial University of Newfoundland (Canada).
- Franklin, J. I. (1975). "Down the Organization : Influence Processes Across Levies of Hierarchy," **Administrative Science Quarterly**. 20(2) : 153-164.
- Giammatteo, M.C. (1981). **Forces on Leadership**. Reston, VA : National Association of Secondary School Principal.
- Gibbs,N. (1995). " The EQ factor ", Time. 2 (October. 1995) : 24 -31.
- Gilley, J.W. Egg land, S.A. & Maycunich, A.M. (2002). **Principle of Human Resource Development**. Cambridge, M. A. : Perseus.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (2003). **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work**. 8th ed. Upper Saddle River. NJ : Prentice Hall.
- Griffin, R. W. (1996). **Management (5" ed.)**. Boston: Miffin.
- Haber, David.(2003). **Health Promotion and Aging**. New York : Springer Publishing Company.
- Hang, C. N. (2018). **Education management reform strategy for Enhancing the quality citizenship in Cambodia**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Henry, N. (2004). **Public administration and public affairs (9th ed.)**. Upper Saddle, NJ : Pearson Education.
- Hersey Paul, and Blanchard, Kenneth H. (1993). **Management of Organization Behavior:Utilizing Human Resources**. Eaglewood Cliff, N.J. : A Simon and Schmaste Company.
- Hill, Charles W.L. and Mcshane, Steven Lattimore. (2008). **Principles of Management**. New York : McGraw-Hill.
- Hitchcock, P. (1996). "The Practical Use of Vision in Small Teams," **Health Manager Management**, 22 (2) : 28 - 31.
- Hitt,A M., Lreland, D. R., and Hoskisson, E.R. (2005). **Strategic Management**. Ohio : Thomson.

- Hogwood, B.W., and Gunn .(1984). **L.A. Policy analysis for the real world**. New York : Oxford University.
- Hollander, E.P. (1978). **Leadership in Dynamics : A Practical Guide to Effective Relationships**. New York : The Free.
- House, J.S. (1981). **Work Stress and Social Support**. Reading, Mass : Addison-Wesley.
- House, Robert J. & Mitchell, R. (1977). "Path-Goal Theory of Leadership," **Journal of Contemporary Business**. 16:81-97.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration: Theory, Research and Practice. 6 th ed**. Boston : Mc Graw - Hill.
- Ireland, R. D. and Hitt, M. A. (1999)."Achieving and Manintaining Strategic Compettiveness in the 21st Century : the Role of Strategic Leadership," **Academy of Management Excutive**. 13 (1) : 43 - 57.
- John M. Pfiffner and Robert V. Presthus. (1952). **Public Administration**. 4th ed. New York : The Ronanl Press Company.
- Johnson, G. and Scholes, K. (2003). **Exploring Corporate Strategy, Texts and Cases**. 5 th ed. Hemel Hempstead : Prentice Hall.
- Joseph L. Massie, and John Douglas. (1981). **Managing: A Contemporary Introduction**. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1988). **Management**. 9th ed. New York : McGraw-Hill.
- Kotler, P., & Murphy, P. E. (1981). Strategic planning for higher education. **The Journal of Higher Education**, 52(5), 470-489.
- Kotter, J. P. (1978). **Organizations Dynamic: Diagnosis and Intervention**. Massachusetts: Addison Wesley.
- Lasswell, H. D. & Kaplan, A. (1970). **Power and Society**. New Haven :
- Lussier, Robert N. and Achua, Christopher F. (2007). **Effective Leadership (3" ed.)**. Ohio : South-Western.
- Marley, L. (2003). "Effective Leadership Behaviors of Two Selected High School Principals with Successful Professional - Technical Program : A Case Study," **Dissertation Abstracts International**.54 (3):257.

- Mazmanian, D. A., and Sabatier, P. A. (1989). **Implementation and Public Policy : With a New Postscript**. Latham : University Press of America. McGraw-Hill.
- Miller, D. (1973). The genesis of configuration. **Academy of Management Review**, 12, 686-701.
- Mitroff, I. I. (1983). **Stakeholders of the organizational mind**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Mondy, R. W. & Noe, R. W. (1996). **Human Resqurce Management**. New York : Prentice Hall.
- Muchinsky, P.M. (1997). **Psychology Applied to Work An Introductions to Industrial and Organizational Psychology**. 5 th ed. California:Brooks/Cole.
- Murphy, Philip Michael.; & Kupshik, Gary Allan. (1992). **Loneliness, Stress and Well-being : A Helper's Guide**. New York : Chapman and Hall,Inc.
- Nahavandi, A & Malekzadeh, A.R. (1999). **Organization Culture in the Management of Mergers**. New York : Quorum Book.
- Nanus, B.R. (1992). **Visionary Leadership**. San Francisco : Jossey - Bass.
- Nestmann, Frank.; & Hurrelmann, Klaus. (1994). **Social Networks and Social Support in Childhood and Adolescence**. Berlin. New York : de Gruyter.
- Nigro, Falix A. (1984). **Modern public administration**. New York : Harper and Row.
- Noonan, S.J. (2003). **The Elements of Leadership: What you Should Know**. Maryland : Scarecrow Education.
- Perkey, S.C., and Smith, M.S. (January 1993). "Effective Schools : A Review," **Elementary School Journal**. 83 (1) : 114.
- Preedy, M., Glatter, R. and Wise, C. (2003). **Strategic Leadership and Educational Improvement**. London : Cromwell.
- Razik, T. A., & Swanson, A. D. (2001). **Fundamental concepts of educational leadership**. New Jersey : Merrill Prentice-Hall.
- Richards, D. and Engle, S, (1986). **After the vision : Suggestions to Corporate Visionaries and Vision Champions**. In J.D. Adam (Ed), *Transforming Leadership* (pp. 206). Alexandria, VA : Miles River Press.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). **Essentials of Organizational Behavior**. New Jersey : Pearson Prentice-Hall.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2003). **Management**. (7thed.). NJ : Pearson Education.
- Rosenthal, Robert & Jacobson. (1992). **Lenore Pygmalion in the classroom. Expanded edition**. New York : Irvington.
- Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C. (1992). *Mastering the instructional design process*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Salazar, P. S. (2007). The professional development needs of rural high school Principals : **a seven-state study**. *The Rural Educator*, 28(3), 20-27.
- Seechaliao T. (2017) **Instructional Strategies to Support Creativity and Innovation in Education**, *Journal of Education and Learning*, Vol.6 No.4, Canadian Center of Science and Education
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of leadership**. New York : Free Press.
- Weaver, Warren W. (1960). **The process of communication**. New York : Holt. Rinchart and Winston.
- Weber, M. (1947). **The Theory of Social and Economic Organizations**. Translated by A.M. Handerson and T. Parsons. New York : Free Press, 1947.
- William T. Greenwood. (1988). Richard Judd, Fred W. Becker, **Prepared under the Auspices of the Policy Studies Organization**. New York : Greenwood Publishing Group.
- Wright, P.M. and Noe, R.A. (1996). **Management of Organizations**. Chicago : Irwin.
- Yukl, G. and Fleet, V. D. (1992). **Theory and Research on Leadership in Organizations : Handbook of Industrial and Organization Psychology**. California : Consulting Psychologists.
- Yukl, G.A. (1998). *Leadership in Organization*. 4th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- _____. (2006). **Leadership in Organization**. 6 th ed. New Jersey : Printice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๑๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน Professor Dr.Li Lin, Nanning University

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย Mr. Gong Ji นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของภาวะผู้นำ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ สุธีนิรันดร์ | ประธานที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติวิสุทธิ์ วัฒนดีปัญญา | อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สหทัย สิทธิวิเศษ | อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งคำแนะนำของท่านจะเกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยของนักศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสมเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน Professor Dr.Chen Xiongzhang, Nanning University

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย Mr. Gong Ji นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของภาวะผู้นำ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ สุธีนิรันดร์ | ประธานที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา | อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สหทัย สิทธิวิเศษ | อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งคำแนะนำของท่านจะเกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในการสร้างเครื่องมือสำหรับกรวิจัยของนักศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสมเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานประสานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๔



ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน Professor Wen Xuguang, Nanning University

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย Mr. Gong Ji นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของภาวะผู้นำ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ สุธีนิรันดร์ | ประธานที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติวิสุทธิ์ วัฒนดีปัญญา | อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สหัทยา สิทธิวิเศษ | อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าวเป็นอย่างดี ซึ่งคำแนะนำของท่านจะเกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยของนักศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสมเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานประสานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๔

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)
เรื่อง แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย
เอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ข้อ ที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิง นโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการติดต่อสื่อสาร						
1	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการนำความรู้ที่มีมาแลกเปลี่ยนซึ่งกัน และกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองในการหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดการรับรู้ และความเข้าใจที่ตรงกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวใจให้เกิดการรับรู้หรือ เปลี่ยนทัศนคติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่น ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีการส่งเสริมเทคโนโลยีที่ใช้ในการ ติดต่อสื่อสาร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารพร้อมรับฟังความคิดเห็น และคำแนะนำ ของคนอื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เหมาะสมมาใช้ในการสื่อสาร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีความเข้าใจในกระบวนการสื่อสาร	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิง นโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกลวงสี่ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านโครงสร้างของระบบราชการ						
1	ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของทาง ราชการได้อย่างเคร่งครัด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละ ตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามหน้าที่ตาม ความรับผิดชอบอย่างเคร่งครัด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการวางแผนให้บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ท่านมีความเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อบริการงาน แก่ประชาชนอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ทันต่อสังคมยุค ปัจจุบัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีเข้ามา ช่วยในการบริหารจัดการ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารจัดรูปแบบในการบริหารงานได้อย่าง เหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีการจัดระบบราชการให้เหมาะสมกับคนใน องค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้มีความ เหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิง นโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านทรัพยากร						
1	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังภายใน องค์กรได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานแก่บุคคลในองค์กร ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่าง เหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรง ตามตำแหน่งที่ต้องการ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการ อบรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสามารถกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจ ในการทำงานได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเป็น อย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการ ในการจัดการปัญหาที่ เกิดขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่าง บุคคล	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิง นโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลทลกวาสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการสนับสนุน						
1	ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาใน สถานการณ์ต่าง ๆ ได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสในการแสดงออกทางด้าน ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่าง เต็มที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสร้างเสริมกำลังใจให้กับบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสนับสนุน ความคิด วิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ กับการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือและความ ไว้วางใจจากบุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล ของบุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)
เรื่อง แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย
เอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ข้อ ที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิง นโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง						
1	ผู้บริหารสามารถคิดในเชิงวิเคราะห์โดยสามารถ จำแนกองค์ประกอบของข้อมูล	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยการกำหนดวิธีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการคิดเชิง สร้างสรรค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิด แนวความคิดใหม่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการ ตัดสินใจ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และมีความรับผิดชอบต่อสังคม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิง นโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์						
1	ผู้บริหารมีการจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการคิดประยุกต์นำความรู้และข้อมูล มาใช้ให้เกิดประโยชน์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการร่วมกันนำผล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดนโยบาย ในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถกำหนดข้อมูลจากการทำงาน ของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาเพื่อทำแผนในปี ต่อไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการ ข้อมูลข่าวสารความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางานได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานที่ทำให้บุคลากร สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการ ทำงานที่ชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิง นโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลทลกวาสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานเชิงรุกโดยวิธีการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนและเป็นรูปธรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความสามารถเชิงรุกในการสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาส เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาเพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีทักษะการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมและนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ ศึกษาเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิง นโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ						
1	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการ บริหารให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดแนวคิดเชิง บูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิด ความคิดริเริ่มในการทำงานและแก้ปัญหา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ให้การ สนับสนุน และช่วยเหลืออย่างเต็มที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินงานได้อย่าง ชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการ ที่แปลกใหม่ คิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหาร เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิง กระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ พัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิง นโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลทลวงวาลี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์ทั้ง สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายเพื่อนำสู่การปฏิบัติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิจัยและพัฒนาด้าน ต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำข้อมูลมากำหนด พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การ ปฏิบัติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ของ สถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมวิเคราะห์ และสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม วิสัยทัศน์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเชื่อมโยง กับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการประชุมทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับพันธ กิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ก่อนนำไปใช้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบท และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีการกำกับติดตาม ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรื่อง การประเมินรูปแบบการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของ
มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ข้อ ที่	การประเมินรูปแบบการจัดการความเป็นผู้นำใน เชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการนำความรู้ที่มีมาแลกเปลี่ยนซึ่งกัน และกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เหมาะสมมาใช้ในการสื่อสาร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละ ตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ทันต่อสังคมยุค ปัจจุบัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการ ในการจัดการปัญหาที่ เกิดขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังภายใน องค์กรได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาใน สถานการณ์ต่าง ๆ ได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การประเมินรูปแบบการจัดการความเป็นผู้นำใน เชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลทลวงงสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดย การกำหนดวิธีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการ ทำงานที่ชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสามารถกำหนดข้อมูลจากการทำงานของ สถานศึกษาในปีที่ผ่านมาเพื่อทำแผนในปีต่อไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย ความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการ และ เป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการ สร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีทักษะการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาอย่าง สร้างสรรค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ให้การ สนับสนุน และช่วยเหลืออย่างเต็มที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงกระบวนการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อ ปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การประเมินรูปแบบการจัดการความเป็นผู้นำใน เชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
25	ผู้บริหารมีการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้อง กับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเชื่อมโยง กับ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายเพื่อนำสู่การปฏิบัติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อเสนอแนะแบบประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลวงสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ข้อเสนอแนะด้านการติดต่อสื่อสาร

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านโครงสร้างของระบบราชการ

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านทรัพยากร

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านการสนับสนุน

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสในอนาคต

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน และเพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน แบ่งออกเป็น 5 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 2 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย มี 43 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ มี 49 ข้อ ตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแบบประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

3. ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยให้ท่านพิจารณาแล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่มีในแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ในระดับที่เป็นจริงที่สุดตามทรรศนะของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้ด้วยดี

(นายกง จี)

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ

เพศ () ชาย () หญิง

ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน

ระดับ 5 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านการติดต่อสื่อสาร						
1	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
2	ผู้บริหารมีการนำความรู้ที่มีมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
3	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองในการหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
4	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน
5	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวใจให้เกิดการรับรู้หรือเปลี่ยนทัศนคติ
6	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่น ๆ
7	ผู้บริหารมีการส่งเสริมเทคโนโลยีที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร
8	ผู้บริหารพร้อมรับฟังความคิดเห็น และคำแนะนำของคนอื่น
9	ผู้บริหารมีการเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสมมาใช้ในการสื่อสาร

ข้อที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้างของระบบราชการ						
1	ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการได้อย่างเคร่งครัด
2	ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสม
3	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างเคร่งครัด
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
5	ผู้บริหารมีการวางแผนให้บุคคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่
6	ท่านมีความเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อบริการงานแก่ประชาชนอย่างเต็มความสามารถ
7	ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี
8	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ทันต่อสังคมยุคปัจจุบัน
9	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ
10	ผู้บริหารจัดรูปแบบในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม
11	ผู้บริหารมีการจัดระบบราชการให้เหมาะสมกับคนในองค์กร
12	ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้มีความเหมาะสม

ข้อที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านทรัพยากร						
1	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม
2	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานแก่บุคคลในองค์กรได้อย่างเหมาะสม
3	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม
4	ผู้บริหารมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ
5	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6	ผู้บริหารสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
7	ผู้บริหารสามารถกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้
8	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเป็นอย่างดี
9	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการ ในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น
10	ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี
11	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

ข้อที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบาย	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านการสนับสนุน						
1	ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ
2	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
3	ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสในการแสดงออกทางด้าน ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
6	ผู้บริหารสร้างเสริมกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
7	ผู้บริหารสนับสนุน ความคิด วิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน
8	ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากบุคลากร
9	ผู้บริหารให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน

ระดับ 5 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง						
1	ผู้บริหารสามารถคิดในเชิงวิเคราะห์โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของข้อมูล
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยการกำหนดวิธีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
3	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่
5	ผู้บริหารมีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ
6	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7	ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร
8	ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และมีความรับผิดชอบต่อสังคม
9	ผู้บริหารการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ข้อที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์						
1	ผู้บริหารมีการจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ
2	ผู้บริหารมีการคิดประยุกต์นำความรู้และข้อมูล มาใช้ให้เกิดประโยชน์
3	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการร่วมกันนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษา
6	ผู้บริหารสามารถกำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาเพื่อทำแผนในปีต่อไป
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร ความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางานได้
8	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
9	ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข
10	ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการทำงานที่ชัดเจน

ข้อที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสในอนาคต						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
2	ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการ และเป็นระบบ
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานเชิงรุกโดยวิธีการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนและเป็นรูปธรรม
4	ผู้บริหารมีความสามารถเชิงรุกในการสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาส เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา
5	ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาเพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาสถานศึกษา
7	ผู้บริหารมีทักษะการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์
8	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมและนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ
10	ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ ศึกษาเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ						
1	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
3	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มในการทำงานและแก้ปัญหา
4	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ให้การสนับสนุนและช่วยเหลืออย่างเต็มที่
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน
6	ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ คิดแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์
7	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา

ข้อที่	แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดนโยบายเป้าหมาย เพื่อนำสู่การปฏิบัติ
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิจัยและพัฒนาต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมวิเคราะห์และ สังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
7	ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม วิสัยทัศน์
8	ผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธ กิจ เป้าหมาย แผนงาน
9	ผู้บริหารมีการประชุมทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับพันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ก่อนนำไปใช้
10	ผู้บริหารสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่าง เหมาะสม
11	ผู้บริหารมีการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทและ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
12	ผู้บริหารมีการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 4 สอบถามการประเมินรูปแบบการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน

ระดับ 5 หมายถึง มีการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง มีการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การประเมินรูปแบบการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
2	ผู้บริหารมีการนำความรู้ที่มีมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
3	ผู้บริหารมีการเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสมมาใช้ในการสื่อสาร
4	ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสม
5	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ทันต่อสังคมยุคปัจจุบัน
6	ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี
7	ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการ ในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น
8	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม
9	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเป็นอย่างดี
10	ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ
11	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อที่	การประเมินรูปแบบการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลวงสี สาธารณรัฐประชาชนจีน	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร					
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยการกำหนดวิธีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
15	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
16	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
17	ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการทำงานที่ชัดเจน					
18	ผู้บริหารสามารถกำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาเพื่อทำแผนในปีต่อไป					
19	ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการ และเป็นระบบ					
20	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา					
21	ผู้บริหารมีทักษะการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
22	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ให้การสนับสนุน และช่วยเหลืออย่างเต็มที่					
23	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ					
25	ผู้บริหารมีการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา					
26	ผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน					
27	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดนโยบายเป้าหมายเพื่อนำสู่การปฏิบัติ					

ข้อเสนอแนะแบบประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี สาธารณรัฐประชาชนจีน

ข้อเสนอแนะด้านการติดต่อสื่อสาร

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านโครงสร้างของระบบราชการ

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านทรัพยากร

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านการสนับสนุน

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสในอนาคต

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำวิจัย และหนังสือ
ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการเข้าสัมภาษณ์



ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทริฎฐูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

เนื่องด้วย Mr. Gong Ji นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของภาวะผู้นำ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ สุธีนิรันดร์ | ประธานที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตวิสุทธิ วัฒนตปัญญา | อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สหัทยา สิทธิวิเศษ | อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานประสานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๔



ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการเข้าสัมภาษณ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย Mr. Gong Ji นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของภาวะผู้นำ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน มณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ สุธีนิรันดร์ | ประธานที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติวิสุทธิ์ วัฒนดีปัญญา | อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สหทัยา สิทธิวิเศษ | อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม |

ในการนี้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้ข้อมูล คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ นักศึกษาได้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์ และกำหนดวันเวลาแก่นักศึกษาที่ท่านสะดวก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานประสานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๔

ภาคผนวก ค

ข้อมูลการสัมภาษณ์และรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 1

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

สภาพปัญหาที่พบ

ด้านการติดต่อสื่อสารในปัจจุบัน อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสี พบปัญหา ในการสื่อสารคือ สื่อสารกับนักศึกษา ผู้ปกครอง และครูผู้สอนได้ไม่ดีนัก และอธิการบดีไม่สามารถ เข้าใจสถานการณ์การสอนที่แท้จริงและความต้องการของนักศึกษาได้ และมีความยากในการตัดสินใจ ในการจัดการตามเป้าหมายไม่ได้ นอกจากนี้ การติดต่อสื่อสารระหว่างมหาวิทยาลัยเอกชนของกวางสี ยังไม่ค่อยดีนัก ขาดการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือในการทำงานกัน

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ระบบผู้นำของอธิการบดีดีในมหาวิทยาลัยเอกชน ในกวางสี มีข้อบกพร่องของระบบราชการมากเกินไปและมีประสิทธิภาพในการตัดสินใจต่ำทำให้ยาก ต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยเอกชนบางแห่งขาดระดับการจัดการที่มี ประสิทธิภาพ การจัดตำแหน่งผู้นำไม่เหมาะสม และขาดระบบการประเมินทางวิชาการ ส่งผลให้การ จัดการวุ่นวายและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของมหาวิทยาลัย

ด้านทรัพยากร มหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีทรัพยากรที่มีคุณภาพ เช่น วิชาที่เปิด สอนมีความจำกัด ทีมอาจารย์ผู้สอนค่อนข้างอ่อนแอ และโครงสร้างพื้นฐานไม่สมบูรณ์ ปัญหา ทรัพยากรเหล่านี้ไม่สามารถปรับปรุงระดับการศึกษาและความสามารถทางวิชาชีพของนักศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพของมหาวิทยาลัย

ด้านการสนับสนุน เนื่องจากการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจไม่สมดุลและมีช่องว่างเป็น ขนาดใหญ่ระหว่างคนรวยกับคนจน ผู้บริหารระดับกลางบางคนในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยเฉพาะ คณาจารย์ มีความตระหนักต่ำเกี่ยวกับคุณค่าของการศึกษาและความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ของตนเองและความกระตือรือร้นในการทำงานไม่สูง จึงทำให้คุณภาพของมหาวิทยาลัยไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น

1)ความกดดันจากการแข่งขันทางการตลาดทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนบางแห่งขาดความ เข้าใจอย่างมีเหตุผลในการศึกษาเพื่อพัฒนา 2)ขาดการควบคุมดูแลและกฎระเบียบของรัฐบาล และรูปแบบการพัฒนาที่เน้นตลาดมากเกินไป เน้นแต่ผลประโยชน์ทำให้การจัดการวุ่นวายและเกิด ปัญหาคุณภาพในการบริหารมหาวิทยาลัย 3)เนื่องจากการจัดการวัฒนธรรมภายในของมหาวิทยาลัย เอกชนไม่เพียงพอ บุคลากรมีคุณภาพต่ำ และระบบบริหารจัดการยังไม่สมบูรณ์

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

รัฐบาลควรสร้างระบบการกำกับดูแลที่ดีและได้มาตรฐานและดำเนินการตามกฎระเบียบและนโยบายด้านการศึกษาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยเอกชนควรแนะนำและพัฒนาความสามารถที่โดดเด่น เสริมสร้างหลักสูตรและคุณภาพการสอน เสริมสร้างระบบการจัดการสร้างความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และเสริมสร้างการฝึกอบรมคณะผู้บริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ในขณะเดียวกัน มหาวิทยาลัยเอกชนควรแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ทางสังคม และปลูกฝังผู้ที่มีความสามารถที่ยอดเยี่ยมให้กับสังคม

2. การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง การพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสี การจัดการกลยุทธ์ความเป็นผู้นำต้องใช้ความสามารถในการรับรู้ในระดับสูงรวมถึงการเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโครงสร้างความสามารถการจัดการทรัพยากรและปัจจัยอื่น ๆ การทำนายและการวางแผนแนวโน้มในอนาคตและการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผลในสถานการณ์ที่ซับซ้อนหลาย ๆ การตัดสินใจด้วยเหตุนี้ ความเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสีจึงยังมีช่องว่างสำหรับการพัฒนาอีกมาก ประการที่สองเท่าที่มีการใช้ข้อมูลหลาย ๆ อย่างบูรณาการในการกำหนดกลยุทธ์ ระดับของการจัดการเชิงกลยุทธ์ของความเป็นผู้นำในมหาวิทยาลัยเอกชนกวางสีก็ค่อนข้างขาดเช่นกัน การจัดการสมัยใหม่จำเป็นต้องผสมรวมและใช้ประโยชน์จากข้อมูลและสารสนเทศรูปแบบต่างๆ อย่างเต็มที่ และสามารถควบคุมและใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อกำหนดและดำเนินกลยุทธ์ ในขณะที่มหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสีค่อนข้างอ่อนแอในเรื่องนี้

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ สำหรับการพัฒนาในระดับความเป็นผู้นำและการจัดการเชิงกลยุทธ์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสียังมีช่องว่างแล้วหนึ่งในความสามารถหลักที่องค์กรสมัยใหม่ต้องการ คือความสามารถคาดการณ์และสร้างอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาข้อมูลเชิงลึกที่เฉียบคมและการดำเนินการเชิงรุกในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำต้องการความสามารถที่ยอดเยี่ยมในด้านนี้

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต การพัฒนาในระดับความเป็นผู้นำและการจัดการเชิงกลยุทธ์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสี หนึ่งในความสามารถหลักที่องค์กรสมัยใหม่ต้องการคือความสามารถคาดการณ์และสร้างอนาคตได้อย่างแข็งแกร่ง และรักษาข้อมูลเชิงลึก

ที่เฉียบคมและการดำเนินการเชิงรุกในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำต้องการความสามารถที่ยอดเยี่ยมในด้านนี้

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยาและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสีก็เป็นสิ่งที่ควรพิจารณาเช่นกัน ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมีใจที่เปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถคิดถึงโอกาสและความท้าทายใหม่ ๆ และแปลงให้เป็นการปฏิบัติจริง ในกระบวนการของการจินตนาการถึงอนาคต จำเป็นต้องมีประสบการณ์และการสะสมความรู้มากมายเพื่อสร้างและตระหนักถึงวิสัยทัศน์ที่เป็นจริงได้ดียิ่งขึ้น

สุดท้ายการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสียังขาดความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์การมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตและวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยาและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีความต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับ 4 ด้านนี้เพิ่มขึ้น จึงทำให้การพัฒนามีความก้าวหน้า

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 2

1.การดำเนินการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

สภาพปัญหาที่พบ

ด้านการติดต่อสื่อสาร อธิการบดีของท่านไม่ค่อยสนใจการสื่อสารกับครูผู้สอนและนักศึกษา จึงทำให้ข้อมูลมีความผิดพลาด ไม่สามารถดำเนินนโยบายให้ได้ ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากร

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ อธิการบดีบางท่านไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นจากคนอื่น ให้บุคลากรทำงานทุกอย่างซึ่งทำให้อำนาจของระบบราชการค่อนข้างกระจุกตัว ทำให้เกิดความสับสน ในความรับผิดชอบของผู้นำบางคน และลดประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านทรัพยากร การลงทะเบียนของมหาวิทยาลัยเอกชนหลายแห่งรับนักศึกษามากเกินไป แต่ไม่มีทรัพยากรสนับสนุนที่สอดคล้องกัน ส่งผลให้อัตราส่วนนักศึกษาต่อครูสูงเกินไป ซึ่งจะส่งผล ต่อคุณภาพการสอน

ด้านการสนับสนุน เนื่องจากเงินเดือนของอาจารย์ผู้สอนต่ำและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยทั่วไปอยู่ในระดับต่ำ มีพฤติกรรมบางอย่างในการรองรับอาจารย์ใหญ่หรือกลุ่มผลประโยชน์ ที่เกี่ยวข้องเมื่อปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้งานสอนและการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ไม่สามารถส่งเสริม อย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น

1)ระบบการจัดการของมหาวิทยาลัยเอกชนค่อนข้างหลวม และไม่มี การควบคุมดูแล ส่งผลให้อาจารย์ใหญ่ว่างเกินไปหรือไม่สามารถควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะจำกัด ความสามารถในการตัดสินใจและการดำเนินการของอาจารย์ใหญ่ 2)มหาวิทยาลัยเอกชนเผชิญกับ ความท้าทายมากมายและการแข่งขันที่รุนแรง ดังนั้น มหาวิทยาลัยเอกชนต้องมีข้อได้เปรียบในด้าน เศรษฐกิจและจุดเด่น อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริง ผู้บริหารจำนวนมากสนใจแต่ผลประโยชน์ และไม่สนใจการพัฒนาในระยะยาว ทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนบางแห่งค่อย ๆ สูญเสียความสามารถใน การแข่งขันและกำลังใจ

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

1)เสริมสร้างการกำกับดูแลและระเบียบการจัดการมหาวิทยาลัยเอกชน และให้ความสนใจ กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำของอธิการบดีและปรับปรุงความรับผิดชอบและความสามารถ ทางวิชาชีพของอธิการบดีเพื่อส่งเสริมการปฏิรูประบบความเป็นผู้นำของอธิการบดี 2)ให้ความสนใจ กับการฝึกอบรมและการพัฒนาอาจารย์ผู้สอน เพิ่มผลประโยชน์ ปรับปรุงคุณภาพวิชาชีพและระดับ

ทักษะ สร้างความตระหนักในความสามารถและความตระหนักในความเป็นผู้นำของอาจารย์ผู้สอน ช่วยให้พวกเขาปฏิบัติหน้าที่อย่างแข็งขันและมีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งเสริมการปรับปรุงอาจารย์ใหญ่ความเป็นผู้นำ 3) ให้ความสนใจกับการแบ่งปันทรัพยากรและความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยเอกชนในภูมิภาค ปรับปรุงชื่อเสียงของแบรนด์และความแข็งแกร่งโดยรวมของมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันหลักและการพัฒนาร่วมกันของมหาวิทยาลัยเอกชน และส่งเสริมการสร้างส่วนรวมและความร่วมมือ ของผู้นำหลัก

2. การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างซี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง เมื่อผู้บริหารเผชิญกับปัญหา ควรมุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์ส่วนตัวและการคิดเชิงรับรู้เป็นหลัก ขาดการวิเคราะห์เชิงลึกและการคิดปัญหาอย่างเป็นระบบ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องยากที่จะคิดหาวิธีแก้ปัญหาคือเป็นนวัตกรรมและใช้งานได้จริง

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารไม่สนใจการรับรู้ข้อมูลยุคใหม่ ขาดข้อมูลที่ทันสมัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีเกิดใหม่และการพัฒนาธุรกิจใหม่ และล้มเหลวในการคว้าโอกาสให้ทันเวลาเพื่อรับผลประโยชน์ เน้นกระบวนการจัดการโดยไม่สนใจโอกาสทางธุรกิจ ขาดความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับบุคคลภายนอกเพื่อให้ได้มาเป็นผลประโยชน์ทางการค้า

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ขาดการวิจัยเชิงลึกและการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวโน้มการพัฒนาของอุตสาหกรรม ทำให้ขาดการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการวางตำแหน่งเป้าหมายที่ชัดเจน และทำได้เฉพาะกับปัญหาเฉพาะในปัจจุบันเท่านั้น

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารไม่สามารถเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้อย่างถูกต้อง จึงไม่สามารถปรับแผนการจัดการได้ทันเวลา ในแง่ของการศึกษา การวิจัยทางวิชาการ และการจัดการ ผู้บริหารขาดข้อมูลเชิงลึกและการตัดสินใจที่ทันเวลาและไม่สามารถค้นพบและตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของตลาดและสังคมได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารขาดกลไกป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจึงทำให้ไม่สามารถรับและประมวลผลข้อมูลได้ทันทั่วทั้งค้นพบและแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้ง และขาดความสามารถในการคิดค้นและปรับปรุง

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารไม่เข้าใจเทคโนโลยีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์แบบใหม่ ไม่สามารถใช้ข้อที่ทันสมัยของเทคโนโลยีสารสนเทศในการแก้ปัญหาได้ ความน่าเชื่อถือของการกำหนดนโยบายและพื้นฐานการตัดสินใจลดลง และเป็นการยากที่จะตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและมีเหตุผล ส่งผลต่อการจัดการสำหรับนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากร

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 3

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

สภาพปัญหาที่พบ

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารใช้อำนาจในการตัดสินใจทั้งหมด รับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่อื่น ๆ และไม่สนใจการสื่อสาร ซึ่งเป็นการจำกัดการพัฒนาและประสิทธิภาพของทีม

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ โครงสร้างและบุคลากรที่มีอยู่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ แต่ภาวะผู้นำไม่ได้ปรับตัวในเวลาที่เหมาะสม สิ่งนี้ทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากร และขัดขวางการเติบโตขององค์กร

ด้านทรัพยากร ผู้บริหารขาดประสบการณ์และความสามารถในการจัดการทรัพยากร ไม่สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ทำให้ทรัพยากรสิ้นเปลืองขององค์กร ทำให้องค์กรไม่ได้รับประโยชน์สูงสุดและยังส่งผลต่อขวัญกำลังใจของทีมงานอีกด้วย

ด้านการสนับสนุน ผู้บริหารไม่ได้ให้การสนับสนุนและการลงทุนที่เพียงพอ และพบปัญหาบางอย่างในกระบวนการส่งเสริมแนวคิดใหม่ สิ่งนี้ขัดขวางการแพร่กระจายของความคิดใหม่ และป้องกันไม่ให้อำนาจมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

1)ผู้บริหารจำเป็นต้องรับฟังและทำความเข้าใจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร อย่างกระตือรือร้น และเคารพสมาชิกในทีม สร้างกลไกการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในทีมการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารต้องเปิดกว้าง เพื่อเปิดรับความคิดและไอเดียใหม่ๆ และยืดหยุ่นในการเปลี่ยนแปลงมุมมองของพวกเขา 2)ผู้บริหารจำเป็นต้องประเมินการดำเนินงานและประสิทธิภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อระบุปัญหามีอยู่อย่างทันทั่วทั้งทีม ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารจำเป็นต้องแสวงหาและยอมรับคำปรึกษาและคำแนะนำจากภายนอกอย่างแข็งขัน และปรับสถาบันและบุคลากรที่มีอยู่ให้ปรับตัวเข้ากับการพัฒนาองค์กรได้ดียิ่งขึ้น 3)ความเป็นผู้บริหารจำเป็นต้องบูรณาการและจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างกลไกการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมนวัตกรรมและแรงจูงใจในทีมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพของการใช้ทรัพยากร 4)ผู้บริหารจำเป็นต้องให้การสนับสนุนและการลงทุน และจัดหาทรัพยากรและเงื่อนไขที่จำเป็นในกระบวนการส่งเสริมความคิดใหม่ ผู้บริหารต้องส่งเสริมแนวคิดใหม่ วิธีการใหม่

และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างกระตือรือร้น และสร้างระบบการวิจัยทางวิชาการที่ดีพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและการพัฒนาของทีม

2.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนใน มณฑลทลวงสี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติและด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารบางคนยังขาดความตระหนักโดยรวมเมื่อจัดการ กับประเด็นสำคัญบางอย่าง ยังไม่ครอบคลุมและรอบคอบเพียงพอที่จะบรรลุแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม ที่สุด ยังมีผู้นำบางคนที่ขาดความรู้และวิสัยทัศน์แบบสหวิทยาการแล้วพบว่าเป็นการยากที่จะพิจารณา ปัญหาอย่างรอบด้านและเสนอแนวทางแก้ไขจากหลายมุมมอง

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ กลไกการจัดการ และการควบคุมและการไหลของความรู้ภายในยังไม่สมบูรณ์แบบ และไม่มีแบ่งปันความรู้ และรูปแบบของการใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบและเป็นมาตรฐาน ซึ่งไม่สามารถใช้ประโยชน์ จากความรู้ภายในและทรัพยากรข้อมูลขององค์กรได้ดีขึ้น ขาดการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจและแนวคิด ด้านนวัตกรรมที่เน้นการให้ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่สามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ตามที่ธุรกิจต้องการโดยอาศัยข้อมูล

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความสนใจไม่เพียงพอที่จะปรับปรุง ความสามารถและความตระหนักในนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอสำหรับ การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่แล้วการประเมินความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นการยากที่จะ ตอบสนองความต้องการของยุค อินเทอร์เน็ตบวกและไม่สามารถเป็นผู้บริหารที่พัฒนาชายแดน ของอุตสาหกรรมได้ ความล้มเหลวในการรวมเทคโนโลยีใหม่เข้ากับการสอน การวิจัยทางวิชาการ และการจัดการ ทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากคุณค่าของเทคโนโลยีใหม่ได้อย่างแท้จริง และส่งผล กระทบต่อการพัฒนาระยะยาวของมหาวิทยาลัยเอกชน

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติผู้บริหารไม่มีความสามารถด้านการปรับแผนการจัดการ ขาดความ ยืดหยุ่นในแผนการจัดการ ยึดติดกับแผนเดิมส่ำส่ำห้ำโดยไม่เปลี่ยนแปลง และไม่สามารถ ปรับเปลี่ยนและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์จริงได้

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารขาดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน และไม่สามารถวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้อย่างครอบคลุมตั้งแต่การสอนไปจนถึงการ วิชาการไปจนถึงการจัดการ ด้วยเหตุนี้ การตัดสินใจจึงไม่สามารถทำตามข้อมูลทางวิชาการได้ และสูญเสียทางของการตัดสินใจ

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 4

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควร เป็นอย่างไร

สภาพปัญหาที่พบ

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารไม่ค่อยเข้าร่วมการเรียนการสอนหรือสัมมนาที่เกี่ยวข้อง และไม่เข้าใจแนวโน้มการพัฒนาใหม่ ดังนั้นการตัดสินใจและการวางแผนของผู้บริหารจึงไม่สามารถ พัฒนาจึงส่งผลให้การพัฒนาทั้งองค์กรเป็นไปอย่างล่าช้า

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ผู้บริหารไม่ได้จัดสรรแผนการฝึกอบรมสำหรับคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่เป็นประจำเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน คณาจารย์ ขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านทรัพยากร ผู้บริหารไม่ใช้ประโยชน์จากนโยบายของเศรษฐกิจและทรัพยากรอื่น ๆ ของท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ทรัพยากรในท้องถิ่นสูญเปล่าและการพัฒนาไม่ทัน

ด้านการสนับสนุน ผู้บริหารไม่สามารถสะท้อนทักษะและการยอมรับของตนเองได้อย่าง เต็มที่ ขาดคำแนะนำและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และไม่สามารถบรรลุผลงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาของทั้งองค์กร

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

1)ผู้บริหารต้องเข้าร่วมการเรียนการสอนและการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยจัด เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ และเรียนรู้แนวโน้มอุตสาหกรรมหรือมาตรการนโยบายล่าสุด ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารควรสร้างกลไกการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกในทีมเรียนรู้ต่อไป เติมพลังให้ ตนเอง และรับความรู้ใหม่ 2)ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างและปรับปรุงแผนการฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากรเป็นประจำเพื่อปรับปรุงความสามารถระดับมืออาชีพและคุณภาพของบุคลากร และจัดตั้ง กลไกสร้างแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์และบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ และความสามารถด้านต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น จะได้พัฒนาผลงานโดยรวมและการพัฒนาคณาจารย์ และบุคลากร 3)ผู้บริหารต้องใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างกระตือรือร้น ใช้นโยบายระดับชาติ และระดับท้องถิ่นอย่างเต็มที่ และตระหนักถึงข้อดีและประโยชน์สูงสุดของหน่วย เมื่อจำเป็น ผู้นำ ทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ในท้องถิ่นเพื่อขยายสาขาการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และธุรกิจ ของมหาวิทยาลัย 4)ผู้บริหารต้องแสดงทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงานของตนเอง กระตุ้นให้สมาชิกในทีมสื่อสารกันและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และส่งเสริมการพัฒนาส่วนบุคคล และส่วนรวมในขณะเดียวกัน ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีให้กับทีม ปรับกระบวนการ

ทำงานให้เหมาะสม และปรับปรุงการจัดการผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และผลลัพธ์ของทั้งทีม

2.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนใน มณฑลทวายสี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนอาจขาดความเข้าใจ ในสถานการณ์จริงของมหาวิทยาลัยและบุคลากรผู้สอน โดยเฉพาะสภาพความเป็นอยู่และสภาพการ ทำงานของครูรุ่นใหม่และบุคลากร ซึ่งปัญหาเหล่านี้ อาจนำไปสู่การกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ ไม่ตรงกับความเป็นจริง

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารอาจมีความ ตระหนักในการสื่อสารอย่างเพียงพอกับคณาจารย์และบุคลากร แต่ไม่เข้าใจความต้องการ ความคาดหวัง และมุมมองของบุคลากรเหล่านี้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในอนาคตของมหาวิทยาลัย และเป้าหมาย

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารขาดการตระหนักรู้ในทีม และล้มเหลวในการจัดตั้งคณะทำงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานจริง จึงไม่สามารถใช้ประโยชน์จากข้อดีของทุกด้านในการจัดการกับปัญหาได้อย่างเต็มที่

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารไม่มีความสนใจในการหลีกเลี่ยงความจำเป็นเร่งด่วน ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ผู้บริหาร ขาดกลยุทธ์และมาตรการที่สอดคล้องกัน

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารไม่ดำเนินการสังเกตและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง นโยบายภายนอก เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ จึงเป็นเรื่องยากที่จะวาง มาตรการรับมือได้ทันที่และถูกต้อง

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 5

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

สภาพปัญหาที่พบ

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารมีความคิดและนิสัยเป็นของตนเอง แต่นิสัยแบบนี้สนใจจึงทำให้ผู้บริหารไม่ได้สังเกตความคิดของผู้ในทีมงาน ผู้บริหารจึงตัดสินใจเกี่ยวกับรายละเอียดของโครงการ เฉพาะโดยไม่ปรึกษาหรือพิจารณาความคิดเห็นของคณาจารย์ มาตรการปรับปรุงอาจารย์รวมถึงการให้ คณาจารย์มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของคณาจารย์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความคิดและความต้องการของคณาจารย์ได้ดียิ่งขึ้น

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ผู้บริหารไม่มีแรงจูงใจเพียงพอที่จะจัดการ กับความสัมพันธ์ระหว่างแผนก นำไปสู่อุปสรรคในการทำงานและปัญหาเช่น การสื่อสารที่ไม่ดีระหว่าง หน่วยงานในมหาวิทยาลัย ทำให้งานบางอย่างไม่ได้รับการประมวลผลอย่างทันท่วงที มาตรการในการ ปรับปรุงปัญหานี้อาจารย์รวมถึงการยื่นหยัดในการฝึกอบรมและชี้แนะหน่วยงานในมหาวิทยาลัย และคณาจารย์ ผู้บริหารสามารถจัดการและการกำกับดูแลออนไลน์ และจ้างที่ปรึกษามืออาชีพ ให้คำปรึกษา และการเสริมสร้างการประสานงานและความร่วมมือของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย

ด้านทรัพยากรผู้บริหารมีทัศนคติแบบอนุรักษ์นิยมและขาดความตั้งใจที่ใช้ประโยชน์ จากโอกาสของการสื่อสารภายนอก และวิธีการปรับปรุงรวมถึงการอนุญาตให้ผู้บริหารมีส่วนร่วม ในการประชุม ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยแห่งอื่น และสร้างโครงการความร่วมมือเพิ่มเติมเพื่อ จัดโครงสร้างและขยายศูนย์การพัฒนา รวบรวมแนวทางโดยละเอียดเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร ในท้องถิ่น รวบรวมสถิติแบบสอบถามทุกปี รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสำหรับการ วิเคราะห์โดยรวม และกำหนด กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นเพื่ออนาคต

ด้านการสนับสนุน ผู้บริหารไม่ได้ใช้วิธีเชิงบวกในการจูงใจบุคลากร เช่น ผู้บริหารอาจ จัดการและลงโทษความผิดพลาดและปัญหาโดยไม่คิดถึงสิ่งจูงใจเพิ่มเติม วิธีการทำคือเพื่อแก้ไขปัญหา อาจารย์รวมถึงการให้ผู้บริหารให้โอกาสในการฝึกอบรมมากขึ้น กระตุ้นให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม ตอบสนองต่อข้อกังวลของคณาจารย์ในเวลาที่เหมาะสม และจัดหา สภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม รับอาจารย์ที่เป็นเลิศ สร้างระบบ การให้รางวัลหรือช่องทางการเลื่อนตำแหน่ง และส่งเสริมให้คณาจารย์ที่มีส่วนร่วมในงานอย่างจริงจัง

2.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนใน มณฑลทวายสี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยาและด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารไม่พิจารณาถึงคุณภาพ ประเภท และแหล่งที่มา ของข้อมูลอย่างครบถ้วนเมื่อรวบรวมและจัดระเบียบข้อมูล และไม่เข้าใจและค้นคว้าอย่างถ่องแท้ ถึงความหมายพื้นฐานและภูมิหลังที่เกี่ยวข้องที่แสดงโดยข้อมูล ในการตัดสินใจคงมีความผิดพลาด

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารให้ความสนใจ กับวิธีการจัดการแบบดั้งเดิมมากเกินไปและไม่ให้ความสนใจกับแนวคิดทางการศึกษาที่เกิดขึ้นใหม่ ในเวลาที่เหมาะสม จึงส่งผลให้วิธีการและแนวคิดการจัดการล้าหลังและไม่สามารถดีขึ้นได้ ไม่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้และการศึกษาของนักศึกษาได้

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารขาดความสามารถในการ ประสานงาน ทรัพยากร และบุคลากรระหว่างหน่วยปฏิบัติการต่างๆ ทำให้ขาดการติดต่อและทำงาน ร่วมกันระหว่างหน่วยปฏิบัติการไม่สามารถใช้ทรัพยากรและข้อได้เปรียบอย่างเต็มที่

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ผู้บริหารไม่มีพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่ชัดเจนและขาดค่านิยม ที่ชัดเจน ปัจจัยนี้ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถเข้าใจข้อบกพร่องของมหาวิทยาลัย ทำให้มีความยาก ต่อการรักษาการพัฒนาที่ยั่งยืน

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เนื่องจากขาดการสื่อสารและความเข้าใจกับผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรจึงไม่สามารถนำเสนอข้อเสนอแนะและแนวคิดของตนเองได้ ซึ่งจะทำให้การมีส่วนร่วม และความกระตือรือร้นของคณาจารย์และบุคลากรลดลง และประสิทธิภาพในการทำงานก็จะลดลง ตามไปด้วย

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 6

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

สภาพปัญหาที่พบ

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารขาดความเปิดกว้างและความยืดหยุ่นในการสื่อสาร คิดจากมุมมองของตนเองมากเกินไป และขาดความสามารถในการรับฟังและยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ ผู้บริหารไม่เข้าใจและใช้เทคโนโลยีและวิธีการจัดการใหม่ ๆ ได้ทันเวลา และล้มเหลวในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ผู้บริหารขาดกลไกการสื่อสารและการประสานงาน ที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ไม่ดีระหว่างหน่วยงานต่างๆ กระบวนการทำงานที่ไม่ชัดเจน ผู้บริหารยังล้มเหลวในกระบวนการทำงานและไม่มีความร่วมมือเพื่อประสานความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ให้การทำงานได้ประสิทธิภาพต่ำ

ด้านทรัพยากร ผู้บริหารไม่สนับสนุนเงินทุนและบุคลากรเพียงพอสำหรับนักวิจัย ทางวิชาการ ส่งผลให้การวิจัยและการสอนอยู่ในระดับต่ำ การกระจายทรัพยากรที่ไม่เท่ากันระหว่าง หน่วยงานต่าง ๆ จึงทำให้ขาดทรัพยากรที่จำเป็นในบางหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาและการเติบโตของหน่วยงานและบุคคล

ด้านการสนับสนุน ในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนในสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น นโยบายระดับชาติและสภาวะตลาด ผู้บริหารไม่ได้ทำการปรับเปลี่ยนอย่างทันความเปลี่ยนแปลง และล้มเหลวในการคว้าโอกาสอย่างเต็มที่ และไม่ได้รับการสนับสนุนและการลงทุนที่มากขึ้นสำหรับ มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

1)ผู้บริหรจําเป็นเสริมสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองและความสามารถในการเรียนรู้ และสำรวจ เรียนรู้ และใช้วิธีการจัดการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างกระตือรือร้น ผู้บริหารต้องเปิดใจ กว้างรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกและผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ และทำการปรับเปลี่ยนอย่างทันสมัย
2)ผู้บริหรจําเป็นต้องสร้างกลไกการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างการสื่อสารระหว่างแผนก และเสริมสร้างการสื่อสารและการประสานงานในกระบวนการมอบหมายงาน และดำเนินการ ในขณะเดียวกัน ผู้นำยังต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเสริมสร้างการสนับสนุน ระหว่างแผนกและแนวปฏิบัติอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 3)ผู้บริหรจําเป็นสร้างมาตรฐานกล ของไกการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้แน่ใจว่าการจัดสรรทรัพยากรมีความเท่ากันและยุติธรรม ผู้บริหร จําเป็นติดตามความต้องการและสถานะของหน่วยงานต่างๆ ให้ทัน จัดสรรทรัพยากรอย่างมีเหตุผล

ตามสภาพความเป็นจริง และปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร 4)ผู้บริหารจำเป็นมีแนวคิดตลาดและนโยบายที่ถูกต้อง ข้าใจการเปลี่ยนแปลงภายนอกในเวลาที่เหมาะสม และกำหนดกลยุทธ์และแผนการพัฒนาที่สมเหตุสมผล ผู้บริหารจำเป็นเสริมสร้างการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนภายนอก เพิ่มการมองเห็นและชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย และดึงดูดการสนับสนุนและการลงทุนมากขึ้น ในขณะเดียวกัน พวกเขาจะต้องเสริมสร้างการพัฒนาตนเอง ปรับปรุงความเป็นผู้นำและความสามารถในการจัดการ ประสานงาน วางแผน และจัดการทั้งองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างซี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ขาดความสามารถในการคิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับปัญหา เมื่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนจัดการกับปัญหา ผู้บริหารจัดการกับปรากฏการณ์ไม่ลึกซึ้งขาดการคิดเกี่ยวกับแก่นแท้ของปัญหา และใช้ข้อสรุปที่มีอคติ

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบสารสนเทศ ขาดความเข้าใจเรื่องการจัดการข้อมูลและการจัดการอย่างเป็นระบบ คิดว่าไม่เกี่ยวข้องอะไรกับงานมหาวิทยาลัยในด้านการสร้างระบบสารสนเทศ การบำรุงรักษาและพัฒนาขาดการลงทุนและความใส่ใจ

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ขาดจิตวิญญาณแห่งนวัตกรรมในการเป็นบริหาร การสำรวจและการปฏิบัติอย่างแข็งขันในสาขาวิชาใหม่ สาขาใหม่ ฯลฯ ขาดมาตรการเฉพาะเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ จึงไม่สามารถส่งเสริมการพัฒนาระยะยาวได้

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารไม่ได้กำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนสำหรับคณาจารย์และบุคลากร ทำให้มีความยากสำหรับคณาจารย์และบุคลากรในการชี้แจงแนวทางการทำงานของตนเอง และไม่มีความคิดว่ามีส่วนร่วมจะส่งผลต่อการพัฒนาอย่างไรของมหาวิทยาลัย

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารขาดความเข้าใจเชิงลึกและการวิเคราะห์คู่แข่งในตลาด และไม่ชัดเจนเกี่ยวกับตำแหน่งของมหาวิทยาลัยและจุดแข็งและจุดอ่อนในตลาด ทำให้ยากต่อการกำหนดกลยุทธ์การแข่งขัน

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 7

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

สภาพปัญหาที่พบ

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารใช้วิธีการสื่อสารอย่างไม่เหมาะสม โดยไม่ใช้เวลาและโอกาสเพียงพอแก่บุคลากร ในการแสดงความคิดเห็น หรือโดยการไม่ให้ข้อมูลที่สำคัญแก่บุคลากรเกี่ยวกับ เป้าหมายและแผนขององค์กร

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ความเป็นผู้บริหารคงการจัดการที่ไม่ดี รวมถึงไม่มีขอบเขตที่ชัดเจนและการประสานงานที่สมเหตุสมผลระหว่างแผนกต่างๆ หรือมีการฝึกรอบมที่ เหมาะสมเพื่อปรับปรุงระดับทักษะของบุคลากร

ด้านทรัพยากร ผู้บริหารไม่มีความเข้าใจที่ถูกต้องและการจัดแบ่งบุคลากรภายในองค์กร ขาดแผนการแบ่งงานและกลยุทธ์การจัดบุคลากรที่เหมาะสม ทำให้มีบุคลากรมากเกินไปหรือน้อยเกินไป และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ด้านการสนับสนุน ผู้บริหารทำงานไม่สร้างความภูมิใจให้บุคลากร เช่น ขาดสิ่งจูงใจ ในการ ฝึกรอบม และปรับปรุงสภาพการทำงาน ในขณะเดียวกัน ขาดทรัพยากรที่เพียงพอภายในองค์กร ปัจจัยทั้งสองนี้อาจส่งผลเสียต่อแรงจูงใจของคณาจารย์และการดำเนินงานขององค์กร

ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น

1)ผู้บริหารไม่ได้พัฒนากลยุทธ์การสื่อสารที่ชัดเจนหรือไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการ สื่อสารในการจัดการและการปฏิบัติงาน 2)ผู้นำบริหารขาดความเข้าใจในโครงสร้างองค์กรและความ รับผิดชอบ หรือขาดการลงทุนและความเอาใจใส่ในการฝึกรอบม 3)ขาดการวางแผนและการจัดการ ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยอย่างมีเหตุผล 4)ขาดความเข้าใจในแรงจูงใจของคณาจารย์ ความตระหนัก น้อยต่อสถานการณ์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

1)ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และฝึกฝนกลยุทธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างช่อง ทางการสื่อสารสองทาง กระตุ้นให้บุคลากรให้ข้อเสนอแนะและตอบสนองต่อข้อกังวลและคำถามของ บุคลากรในเวลาที่เหมาะสม 2)ผู้นำบริหารต้องปรับปรุงความสามารถและคุณภาพขององค์กรและการ สอนบุคลากรโดยการสรรหา ปรับโครงสร้างองค์กร และกำหนดแผนการฝึกรอบม 3)ผู้บริหาร จำเป็นต้องกำหนดแผนการสรรหาที่เป็นไปได้ ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีความสมดุลของปริมาณงาน และความรับผิดชอบงานภายในองค์กร และปรับการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้ยืดหยุ่นตามความ ต้องการที่แท้จริงของมหาวิทยาลัย 4)ผู้บริหารเป็นต้องเข้ามาตรึงการมากขึ้น รวมทั้งการเสริมสร้าง

การฝึกอบรมบุคลากร เพิ่มเงินเดือนบุคลากร ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ เสริมสร้างการสนับสนุนมหาวิทยาลัย ฯลฯ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และการพัฒนา มหาวิทยาลัย

2. การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนใน มณฑลทวายสี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติและด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนบางแห่งอาจแสวงหา ผลประโยชน์ทางการค้ามากเกินไป โดยไม่สนใจภารกิจของมหาวิทยาลัยในการให้การศึกษา แก่ประชาชนและรับใช้สังคม ส่งผลให้มหาวิทยาลัยเอกชนกลายเป็นสถาบันที่มุ่งแสวงหาผลกำไร แทนที่จะให้บริการการศึกษาอย่างแท้จริง

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ แม้ว่าผู้บริหารตระหนัก ถึงความสำคัญของระบบสารสนเทศ แต่ผู้บริหารจะพิจารณาไม่เพียงพอเมื่อชั่งน้ำหนักข้อดีและข้อเสีย ผู้บริหารสนใจเฉพาะต้นทุนการลงทุนระยะสั้นของระบบสารสนเทศ แต่ไม่เข้าใจถึงประโยชน์และการ ส่งเสริมในอนาคตอย่างถ่องแท้ส่งผลให้ขาดการลงทุนและความยั่งยืนในการสร้างและพัฒนาระบบ สารสนเทศของมหาวิทยาลัย

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารขาดมาตรการการจัดการ และการปฏิบัติที่เป็นระบบและเป็นวิทยาศาสตร์ในแง่ของการปฏิบัติงานจริงและการปฏิบัติตามแผน ของหน่วยปฏิบัติการ ซึ่งนำไปสู่การดำเนินการตามแผนงานของแต่ละหน่วยปฏิบัติการที่ไม่ราบรื่น และไม่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาโดยรวมของมหาวิทยาลัย

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารขาดความเอาใจใส่และการสนับสนุน และทำให้คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ท้อใจจากการแก้ปัญหาในรุ่นต่อรุ่น ทำให้คณาจารย์และเจ้าหน้าที่หลีกเลี่ยงปัญหาด้วย การปรับเปลี่ยนตนเองบางอย่างหรือการหลีกเลี่ยงแบบเฉยเมย และขาดแนวทางแก้ไขที่มี ประสิทธิภาพ

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนล้มเหลวในการตั้งและพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และบุคลากรอย่างเต็มที่ ล้มเหลวในการปลดปล่อยความสามารถ และความมีชีวิตชีวาของคณาจารย์และบุคลากร และล้มเหลวในการค้นพบศักยภาพที่มีอยู่ในตัว ข้อดีของมหาวิทยาลัยเอกชน

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 8

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

ด้านการติดต่อสื่อสาร สภาพปัญหาที่พบ ผู้บริหารไม่รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ และไม่กำหนดกลไกการสื่อสารสองฝ่าย ทำให้ขาดการสื่อสารระหว่าง ผู้บริหารและคณาจารย์สามัญ ซึ่งจะทำให้คณาจารย์และบุคลากรขาดข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น อาจเป็นได้ว่าความคิดและค่านิยมของผู้บริหารเองไม่เหมาะสม ไม่มีบรรทัดฐานและมาตรฐานการสื่อสารที่เป็นหนึ่งเดียวและไม่มีควมไว้วางใจและช่องทางการสื่อสารที่เพียงพอ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางและมาตรฐานการสื่อสารที่ดีและกำหนดวิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้คณาจารย์และเจ้าหน้าที่สามารถให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะได้ง่ายขึ้นผู้บริหารควรพยายามเสริมสร้างความไว้วางใจและการสื่อสารกับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทั่วไป

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ สภาพปัญหาที่พบ ผู้บริหารอาจไม่ได้วางแผนการจัดองค์กรของมหาวิทยาลัยและบุคลากรที่ต้องการอย่างครบถ้วน และไม่ได้ปรับองค์กรและการจัดบุคลากรตามความต้องการในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย สิ่งนี้สามารถนำไปสู่ความสับสนและการทำงานที่ไม่ประสานกันภายในองค์กร ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารอาจไม่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการจัดการเพียงพอ หรืออาจไม่ได้คำนึงถึงความต้องการในการปฏิบัติงานที่แท้จริงของมหาวิทยาลัย ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรทำการวิเคราะห์และประเมินองค์กรของมหาวิทยาลัยและการวางแผนบุคลากรอย่างครอบคลุม และกำหนดองค์กรและบุคลากรที่ดีขึ้น ในขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณาจารย์และบุคลากรในการพัฒนาแผนเพื่อปรับปรุงแผน

ด้านทรัพยากร สภาพปัญหาที่พบ ผู้บริหารอาจไม่สามารถสรุปข้อมูลจากผลงานที่ผ่านมาของมหาวิทยาลัยเพื่อกำหนดแผนสำหรับปีถัดไปได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการใช้ทรัพยากรไม่เต็มที่เป็นผู้นำอาจล้มเหลวในการจัดทำงบประมาณและจัดสรรทรัพยากรขององค์กรอย่างเหมาะสม ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องลดหรือลดคุณภาพการบริการลง ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารอาจไม่มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะพัฒนาแผนที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปได้ หรือไม่มีเวลาและพลังงานเพียงพอในการดำเนินการตามแผน ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรเข้าใจความสำเร็จของมหาวิทยาลัยในปีที่ผ่านมาได้ดีขึ้นเพื่อได้วางแผนได้ดีขึ้นสำหรับปีถัดไป ในขณะเดียวกัน ควรให้ความสนใจกับงบประมาณและการจัดสรรทรัพยากรบุคคล การเงิน และวัสดุ เพื่อให้มั่นใจถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทรัพยากรที่ใช้

ด้านการสนับสนุน สภาพปัญหาที่พบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์ทั่วไปไม่มีการสนับสนุน และช่วยเหลือคณาจารย์ไม่เพียงพอ ผู้นำอาจไม่สามารถให้อำนาจและกระตุ้นคณาจารย์ได้อย่างเพียงพอ ส่งผลให้แรงจูงใจต่ำและแรงงานของคณาจารย์มีคุณภาพต่ำ ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารอาจขาดความรู้และทักษะด้านการจัดการที่สำคัญ ในการกระตุ้นและสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน หรือขาดประสบการณ์และทักษะด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในหน่วยงาน ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ ใส่ใจกับประสบการณ์และความรู้สึกของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ และใช้มาตรการเพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ ยังต้องพัฒนากลไกสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมีค่าและชื่นชม ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมการฝึกอบรมและการเรียนรู้เป็นประจำเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรในหน่วยงานและคุณภาพของงาน

2.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทวาย ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ไม่สามารถใช้ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนขาดความสามารถในการจำแนกและวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อต้องจัดการกับปัญหา และไม่รู้จักวิธีใช้องค์ประกอบข้อมูลต่าง ๆ อย่างสมเหตุสมผล ส่งผลให้การตัดสินใจไม่เหมาะสมและสมเหตุสมผล

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารบางคนอาจถือเอาผลประโยชน์ส่วนตนเหนือผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และพิจารณาความสนใจและความชอบของตนเองในกระบวนการกำหนดเป้าหมายของมหาวิทยาลัยมากกว่า ความต้องการในการพัฒนาของมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรมการศึกษาในวงกว้าง

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารขาดชุดของวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และปฏิบัติได้ จัดการกับปัญหาเอาแต่ใจมากเกินไป โดยปราศจากการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ และการสืบสวนและวิจัยเชิงลึก ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในการแก้ปัญหาที่ไม่ดี

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารไม่ได้กำหนดแผนและเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทิศทางการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานไม่ชัดเจน ซึ่งทำให้ยากต่อการบรรลุความร่วมมือโดยรวมและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ หากไม่มีความเข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบันของบุคลากรอย่างรอบคอบ เป้าหมายอาจตั้งสูงเกินไปหรือไม่สมจริง ซึ่งจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานยอมรับงานได้ยาก และแผนการทำงานจะไม่มีประสิทธิภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 9

1. การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

ด้านการติดต่อสื่อสาร สภาพปัญหาที่พบ บริหารหลักขาดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้าง โอกาสสำหรับการสื่อสารกับคณาจารย์ ไม่ความสามารถแสดงความสามารถในการจัดการอย่าง เพียงพอ และไม่ให้ออกาสเพียงพอสำหรับคณาจารย์ในการแบ่งปันประสบการณ์หรือให้ข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารอาจคิดว่าการสื่อสารจะใช้เวลาและทรัพยากรมากเกินไป หรือขาดความตระหนักในความสำคัญของการสื่อสารต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยข้อเสนอแนะ ในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรตระหนักว่าการสื่อสารเป็นขั้นสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและ การจัดการที่มีประสิทธิภาพ และควรสร้างโอกาสในการสื่อสารให้มากขึ้น

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ สภาพปัญหาที่พบ ผู้บริหารไม่ได้มอบหมายหน้าที่และ ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้ขาดความเอาใจใส่และการประสานงานที่ดีพอในบางแผนกหรือบาง ตำแหน่งในมหาวิทยาลัย อย่างนี้ทำให้มหาวิทยาลัยสิ้นเปลืองทรัพยากรหรือจัดการปัญหาในทางที่ผิด ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารอาจขาดความสามารถหรือประสบการณ์ในการจัดการกับ โครงสร้างองค์กรหรือการกำหนดบุคลากร ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรทำการ วิเคราะห์โดยละเอียดเกี่ยวกับบุคลากรและทรัพยากรของมหาวิทยาลัยและจัดสรรอย่างเหมาะสมตาม ความต้องการในการพัฒนาของมหาวิทยาลัยและความสามารถและความเชี่ยวชาญของคณาจารย์ เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยจะประสานกันและมีประสิทธิภาพ

ด้านทรัพยากร สภาพปัญหาที่พบ ผู้บริหารไม่ได้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ของมหาวิทยาลัยอย่างมี ประสิทธิภาพ เช่น อุปกรณ์ การเงิน ทรัพยากรบุคคล ฯลฯ และเผชิญกับความเสียหายจากการใช้อย่าง สิ้นเปลือง ทรัพยากรที่ไม่มีสาระสำคัญ เช่น วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยและการทำงานเป็นทีม ปัจจัย ที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารอาจขาดการวางแผนและจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หรือ ขาดความสามารถในการทำความเข้าใจและใช้ทรัพยากรที่ไม่มีสาระสำคัญ ข้อเสนอแนะในการแก้ไข ปัญหาผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานและจัดการทรัพยากรของมหาวิทยาลัยอย่างมีกลยุทธ์ สร้างกลไก การแบ่งปันทรัพยากรของทีมงาน และกระตุ้นให้คณาจารย์และเจ้าหน้าที่เสนอแนวคิดและวิธี แก้ปัญหาสำหรับการเข้าถึงทรัพยากรของมหาวิทยาลัย

ด้านการสนับสนุน ปัญหาที่มีอยู่ ผู้บริหารไม่ได้ให้ความช่วยเหลือแก่คณาจารย์และบุคลากร เช่น การเอาใจใส่ต่อแรงกดดันในการทำงานและสุขภาพจิตของคณาจารย์และบุคลากร การปรับปรุง ระบบสวัสดิการและความมั่นคงของคณาจารย์และบุคลากร ผู้บริหารอาจขาดการฝึกอบรมวิชาชีพ และการศึกษาที่มุ่งพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน ปัจจัยที่ทำให้ปัญหา

เกิดขึ้น ความเป็นผู้นำไม่สนใจความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร หรือขาดความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหามาตรการข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาผู้บริหารควรใส่ใจกับสุขภาพร่างกายและจิตใจของคณาจารย์และบุคลากร และสร้างระบบสวัสดิการที่ดี และจัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงกลยุทธ์ และส่งเสริมบุคลากร

2.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวาสี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนอาจขาดระบบการ จำแนกประเภทข้อมูลตามมาตรฐานที่กำหนด และไม่ได้ดำเนินการคิดอย่างมีเป้าหมาย ส่งผลให้ความ เข้าใจและการจัดการประเด็นที่เกี่ยวข้องค่อนข้างคลุมเครือ

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารบางคนอาจขาด ทักษะที่ดีในการเรียนรู้ และไม่มีความคิดริเริ่มเพียงพอที่จะแสวงหาและเรียนรู้ความรู้ใหม่และข้อมูล ใหม่ และไม่เข้าใจว่าความรู้และข้อมูลใหม่นี้สามารถส่งผลดีต่อมหาวิทยาลัย ด้วยเหตุนี้จึงใช้ทรัพยากร ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยต่ำกว่าความเป็นจริง

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตผู้บริหารเหตุการณ์ต่างๆ ได้เข้า ไม่สามารถ ใช้มาตรการที่มีประสิทธิภาพได้ทันเวลา ล้มเหลวในการจัดทำแผนฉุกเฉิน และมีประสิทธิภาพต่ำ ในการจัดการกับปัญหา

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมและตลาด ผู้บริหาร ไม่ได้กำหนดแผนการจัดการที่ปรับเปลี่ยนได้ แต่ยึดติดกับรูปแบบการจัดการเดิมอย่างจริงจังซึ่งทำให้ มหาวิทยาลัยตามการพัฒนาของตลาดและอุตสาหกรรมได้ยาก

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ไม่มีการตรวจสอบและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ ของทำงาน สภาพจิตใจ ภาระงาน ความกดดันในการทำงาน ฯลฯ ของอาจารย์ผู้สอน และขาดความ เข้าใจในรายละเอียดของอาจารย์ ทำให้ทิศทางและเป้าหมายของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่จะตรงกัน สถานการณ์จริงของคณาจารย์

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 10

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

ด้านการติดต่อสื่อสาร สภาพปัญหาที่พบ ผู้บริหารอาจไม่เต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะของ คณาจารย์ และไม่ให้นำแนวคิดและแนวคิดใหม่ ๆ แก่คณาจารย์อย่างเพียงพอ ซึ่งจะทำให้คณาจารย์ขาด แรงจูงใจในการพัฒนาและส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัย ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น อาจเพราะผู้บริหารมีการรับรู้และทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง ไม่เต็ม ใจที่จะยอมรับแนวคิดและแนวใหม่ ขาดทักษะและกลยุทธ์ในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารต้องใช้ความคิดริเริ่มเพื่อสร้างโอกาสในการสื่อสาร รับฟัง ข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงาน และดำเนินการอย่างจริงจังและปฏิบัติตามคำแนะนำ และข้อเสนอแนะของคณาจารย์ แล้วเสริมสร้างการสนับสนุนการฝึกอบรมคณาจารย์ และการเรียนรู้ และให้แนวคิดทางการศึกษาที่ใหม่กว่าและโอกาสที่ดีในการพัฒนาที่มีคุณภาพสูง

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ สภาพปัญหาที่พบ ผู้บริหารอาจไม่ได้วางแผนบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และโครงสร้างของระบบราชการทำงานของแต่ละแผนกของ มหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม ทำให้งานซ้ำซ้อนและความร่วมมือภายในมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอ ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารขาดการคิดและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ เมื่อเผชิญกับปัญหา โครงสร้างองค์กรและการจัดสรรบุคลากร และอาจมีความแตกต่างของความสนใจระหว่างแผนกหรือ ขาดการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารจำเป็นต้องวางแผนโครงสร้าง ของระบบราชการของมหาวิทยาลัยใหม่ ชี้แจงความรับผิดชอบและเป้าหมายของงาน ใช้แนวคิดการ จัดการที่เน้นคนเป็นสำคัญ และเตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาระยะยาวและยั่งยืนของมหาวิทยาลัย แล้วควรส่งเสริมการสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอระหว่างแผนกต่างๆ เพื่อหลีกเลี่ยง ความขัดแย้งในการทำงานและความซ้ำซ้อน

ด้านทรัพยากร สภาพปัญหาที่พบผู้บริหารอาจให้ความสนใจมากเกินไปกับผลกำไร ของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้ขาดความสนใจในการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระยะยาว ของมหาวิทยาลัยในด้านการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ อาจทำให้มหาวิทยาลัยเสียเปรียบในการแข่งขัน และยากต่อการมองและวางแผนในระยะยาว ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารไม่มีประสบการณ์ ไม่ได้ระบุทรัพยากร ความสามารถ และศักยภาพของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเนื่องจาก แรงกดดันทางการเงิน มหาวิทยาลัยจึงมุ่งเน้นแต่การทำกำไรโดยไม่สนใจเหตุผลและกฎหมายของการ ใช้ทรัพยากร ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรมีความชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับความสำคัญ เชิงกลยุทธ์ของทรัพยากร กำหนดและดำเนินการตามกลยุทธ์การพัฒนาที่ยั่งยืน และใช้ประโยชน์

จากทรัพยากรให้ดีขึ้นในการวิจัย และควรจัดลำดับความสำคัญของทรัพยากรเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ดีขึ้นและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุแนวโน้มการพัฒนาโดยรวมของมหาวิทยาลัย

ด้านการสนับสนุน สภาพปัญหาที่พบ ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจและส่งเสริมให้บุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถอย่างเพียงพอเพื่อให้บรรลุผลงานอย่างต่อเนื่อง ในกระบวนการพัฒนามหาวิทยาลัย ทศนคตินี้ อาจนำไปสู่การขาดความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ทำให้วิทยาลัยไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมหรือทำผลงานได้ไม่ดีในการแข่งขัน ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารขาดความสนใจในการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถและไม่เข้าใจและค้นพบศักยภาพและศักยภาพของผู้สอนอย่างถ่องแท้ นอกจากนี้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยอาจประสบปัญหาในการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาของบุคลากร อาจเพราะข้อจำกัดทางการเงินของมหาวิทยาลัย ข้อเสนอแนะในการ แก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับศักยภาพและการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ ส่งเสริม ให้คณาจารย์ทำการวิจัยเชิงวิชาการและแลกเปลี่ยนทางวิชาการ ปรับปรุงความรู้และทักษะ และช่วย มหาวิทยาลัยปรับปรุงแผนกลยุทธ์การฝึกอบรมวิชาชีพ และความสามารถพิเศษ และมหาวิทยาลัยเพิ่ม การลงทุนด้านทุนวิจัย ทุนการศึกษา ฯลฯ เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนาที่ดีขึ้น สำหรับคณาจารย์และบุคลากร

2.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวาสี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารมีข้อจำกัดบางประการในการเลือกช่องทางในการรับข้อมูล ซึ่งนำไปสู่การขาดความหลากหลายในการทำงาน และไม่สามารถรับข้อมูลจากมุมมองที่ แตกต่างกันได้อย่างเต็มที่ ทำให้จำกัดการคิดวิเคราะห์

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ในกระบวนการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนการตัดสินใจ เฉพาะระดับผู้นำ ซึ่งขาด ความคิดเห็นของคณาจารย์ในวงกว้างและแสดงความคิดเห็น

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารขาดการวางแผนกลยุทธ์ ระดับสูง ไม่วางระบบการวางแผนที่ดี ขาดการวางแผนระยะยาวและการกำหนดเป้าหมาย ส่งผลให้ มหาวิทยาลัยไม่สามารถบรรลุเป้าหมายและการพัฒนาสุขภาพได้อย่างยั่งยืน

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารอาจขาดคำจำกัดความที่ชัดเจนและรายละเอียดของเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในอนาคตของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้ขาดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนามหาวิทยาลัย

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารอาจไม่ได้จัดทำระบบข้อมูลที่ครอบคลุมและถูกต้อง และไม่สามารถประเมินและติดตามทุกด้านของมหาวิทยาลัยได้อย่างถูกต้อง ทำให้ยากต่อการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาที่เหมาะสม

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 11

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยไม่เชี่ยวชาญในการรับฟังข้อเสนอแนะ ของผู้อื่นเมื่อกำหนดและดำเนินการตามแผน และกำหนดและดำเนินการตามแผนตามความคิดหรือ ประสบการณ์ของตนเองเท่านั้น ปัญหานี้มีหลายสาเหตุ อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีความมั่นใจเต็ม เปี่ยมในแผนการของตนเอง บางเวลาคำแนะนำด้านล่างอาจไม่มีเหตุผล หรือ คำแนะนำที่ให้ไว้ อาจไม่คำนึงถึงทุกด้าน ในฐานะผู้บริหาร ให้โอกาส ให้ทุกคนของมหาวิทยาลัยได้แสดงความคิดเห็น เพื่ออนาคตของมหาวิทยาลัย การพัฒนาที่ดีของมหาวิทยาลัยให้แนวคิด ผู้บริหารสามารถมอบอำนาจ ให้ทีมบริหารการศึกษาได้อย่างเหมาะสม กำกับดูแลตนเองอยู่ข้างสนาม และให้คำแนะนำได้ทันเวลาที่ ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารที่เป็นอิสระของคณะบริหารการศึกษา

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ โครงสร้างอายุของทีมผู้นำไม่ได้รับการพิจารณาอย่าง ครบถ้วนเมื่อมีการจัดตั้งทีมผู้บริหาร และอาจมีผู้บริหารที่มีอายุมากกว่าหรือผู้นำที่มีอายุน้อยมาก เกินไป ผู้บริหารที่มีอายุมากเกินไปในทีมผู้บริหารจะทำให้ทีมผู้บริหารมีความอนุรักษ์นิยมและสันติ ในกระบวนการเป็นผู้บริหาร ขาดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและแรงผลักดัน สำหรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง หากมีผู้นำรุ่นใหม่ในทีมผู้นำมากขึ้น ทีมผู้นำจะมี ประสบการณ์สำรองไม่เพียงพอและจะไม่พิจารณาสิ่งต่าง ๆ ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น การสร้างการ จัดการของมหาวิทยาลัยเอกชนนั้นถูกกำหนดโดยคณะกรรมการเป็นหลัก และการจัดการจะถูกสร้าง ขึ้นตามนิสัยของคณะกรรมการ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการทำให้โครงสร้างทางวิชาชีพ และอายุที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ควรนั่งถึงผลประโยชน์ของครูทุกสาขาวิชาและทุกวัยในกระบวนการเป็นผู้ บริหาร และหลีกเลี่ยงการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีอคติ

ด้านทรัพยากร สภาพปัญหาที่พบ การสร้างช่องทางโอกาสของมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอ เช่น ทรัพยากรกิจกรรมในมหาวิทยาลัย ทรัพยากรการเรียนรู้ออนไลน์ และแพลตฟอร์มเครือข่ายยังไม่ได้ใช้ มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการอย่างเต็มที่ ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้นผู้บริหารไม่มีความเข้าใจอย่าง ลึกซึ้งเกี่ยวกับการพัฒนาและการจัดการทรัพยากรทางอินเทอร์เน็ต ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา เสริมสร้างการบูรณาการและการดำเนินงานของทรัพยากรทางอินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสามารถใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการใช้เครือข่ายปัจจุบัน ทุกสิ่งในด้านอินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีใหม่อื่น ๆ เพื่อสร้างช่องทางเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยที่ใช้อย่างเต็มที่ และกำหนดแผน และกระบวนการใช้ประโยชน์ที่ครอบคลุม

ด้านการสนับสนุน สภาพปัญหาที่พบ ผู้บริหารบางคนย้ายจากองค์กรอื่นๆและไม่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย เมื่อพบปัญหาที่ไม่ชำนาญในการจัดการกับปัญหานั้น ๆ เมื่อประสบปัญหาที่ซับซ้อนมักมีปัญหา ทำให้ประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาต่ำไม่สามารถแก้ปัญหาให้คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ได้ ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น ขาดประสบการณ์เชิงปฏิบัติในการจัดการที่มีประสิทธิภาพและทักษะในการเป็นผู้บริหารและการจัดการข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาจัดอบรมอย่างถ้วนเพื่อพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ จึงสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างถูกต้องและตัดสินใจได้รวดเร็วเมื่อพบปัญหา

2.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวาสี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารไม่มีความสามารถในการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นผู้บริหารควรมีความเข้าใจกระบวนการอย่างรอบด้านตั้งแต่เกิดปัญหาจนแก้ปัญหาได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ นอกจากจะเป็นการเตรียมความพร้อมอย่างเต็มที่สำหรับปัญหาที่ตามมาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นอีก ยังเป็นการค่อยๆ ปรับปรุงระดับความรู้ความเข้าใจของตนเองอีกด้วย ที่สำคัญกว่านั้นคือ ได้การทบทวนอย่างต่อเนื่อง มีส่วนช่วยอย่างมากในการเติบโตของมหาวิทยาลัย

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนอาจขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผนของหน่วยปฏิบัติการ และไม่ได้วางแผนและจัดการหน่วยปฏิบัติการต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ ทำให้การทำงานไม่ได้มีระบบ แต่ละหน่วยงานขาดการประสานงานและประสิทธิภาพ

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนอาจขาดความยืดหยุ่นและไม่สามารถปรับแผนการจัดการของมหาวิทยาลัยได้ทันที่หรือกำหนดแผนใหม่เพื่อปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ยึดติดกับแนวคิดและการตัดสินใจแบบเก่ามากเกินไป โดยไม่สนใจโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ และความเป็นไปได้ของนวัตกรรม

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนอาจ ไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ อย่างรอบด้าน และไม่สามารถเข้าใจปัญหาของมหาวิทยาลัยได้อย่างถูกต้อง ทำให้ยากขึ้นที่จะใช้มาตรการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 12

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

ด้านการติดต่อสื่อสาร สภาพปัญหาที่พบ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเลือกข้อมูลที่ไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสมในการสื่อสาร ซึ่งอาจนำไปสู่ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ทำให้ผู้ฟังเข้าใจและยอมรับได้ยากปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น ขาดกลไกการเลือกข้อมูลและกลไกการจัดการที่มีประสิทธิภาพข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา สร้างกลไกการจัดการการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ กำหนดกลยุทธ์และแผนการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ และนำไปปฏิบัติ

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ สภาพปัญหาที่พบที่ผู้บริหารไม่ได้พิจารณาโครงสร้างทางวิชาชีพที่สมเหตุสมผล ซึ่งจะส่งผลต่อความเป็นผู้บริหารของทีม เพื่อสร้างโครงสร้างมืออาชีพที่สมบูรณ์สมบูรณ์แบบปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น เน้นการบริหารจนละเลยการพัฒนาระเบียบวินัย ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ในกระบวนการของการเป็นผู้บริหาร สามารถคิดถึงผลประโยชน์ของผู้สอนในวิชาชีพต่างๆ และหลีกเลี่ยงการตัดสินใจของผู้นำที่มีอคติได้

ด้านทรัพยากร สภาพปัญหาที่พบ ไม่มีช่องทางในการฝึกอบรมบุคลากรที่มั่นคง เช่น มหาวิทยาลัยไม่ได้เชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับอุตสาหกรรม และไม่ได้ใช้ทรัพยากรของอุตสาหกรรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและการสอนปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้นไม่ใช่ข้อได้เปรียบของทรัพยากรอย่างเต็มที่ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา เสริมสร้างความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนในอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยต้องเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม และสร้างช่องทางการฝึกอบรมผู้มีความสามารถที่มั่นคงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาที่โดดเด่นเข้าสู่อุตสาหกรรมต่างๆ

ด้านการสนับสนุน สภาพปัญหาที่พบบริหารไม่ให้ความสนใจและดูแลคณาจารย์และบุคลากรอย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีใครกล้าไปขอความช่วยเหลือ เมื่อเผชิญกับปัญหาและความท้าทาย และคณาจารย์และบุคลากรไม่ได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำอย่างทันท่วงที ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น รูปแบบการคิดของผู้นำและแนวคิดการจัดการไม่ทันสมัย และมีความเป็นมนุษย์เพียงพอ และผู้นำขาดความรับผิดชอบและความทุ่มเทในวิชาชีพ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ใช้การจัดการแบบเน้นให้ความสนใจคนอื่น ผู้บริหารต้องสร้างกลไกให้คณาจารย์และบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตอบสนองความต้องการของคณาจารย์และบุคลากรที่เพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของของคณาจารย์และบุคลากร และให้คณาจารย์และบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น

2.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนใน มณฑลทวาย ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติและด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารบางคนไม่สนใจคุณภาพของการศึกษา ทำทุกอย่างคือเพื่อแสวงหาผลกำไร ให้ความสำคัญกับผลกำไร และทิ้งผลประโยชน์ของนักศึกษา และคณาจารย์ไว้ข้างหลัง เนื่องจากผู้บริหารไม่ได้มาจากอุตสาหกรรมการศึกษา ผู้บริหารบางคนจึงมี การรับรู้ความเป็นจริงทางสังคมและความเข้าใจในรูปแบบธุรกิจ และเชื่อว่าจุดประสงค์หลักของการ บริหารมหาวิทยาลัยควรเป็นผลกำไร

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารพบปัญหาหรือ โอกาส ผู้บริหารขาดความคิดของนวัตกรรม ไม่สามารถใช้ความรู้และข้อมูลเพื่อค้นพบแนวทางแก้ไข และโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ หลายครั้ง ผู้บริหารทำตามกิจวัตรเดิม ๆ แทนที่จะคิดค้นและสำรวจ และบางครั้งผู้บริหารสนใจแต่ความรู้และข้อมูลของวิชาเอกและสาขาของตนเอง จึงขาดการสื่อสาร และความร่วมมือกับสาขาวิชาหรือสาขาอื่น ผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์เพียงพอที่จะเข้าใจระบบและปัญหา ภายในมหาวิทยาลัยและคิดวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการ จัดการกับปัญหาประจำที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย แต่ความสามารถของผู้บริหาร ในการจัดการกับเหตุ ฉุกเฉินไม่เพียงพอ และ ระบบการจัดการยังไม่ลงตัว ผู้บริหารควรเสริมสร้างความตระหนักในการ จัดการความเสี่ยงของการจัดการของตนเอง และดำเนินการจัดการความเสี่ยงผ่านกระบวนการ ทั้งหมดของการจัดการเหตุฉุกเฉิน จัดตั้งองค์กรการจัดการที่มีความรับผิดชอบที่ชัดเจนเพื่อจัดการกับ เหตุฉุกเฉินของนักศึกษา จัดตั้งทีมการจัดการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างการตอบสนอง ของนักศึกษาในกรณีฉุกเฉิน

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ในการบริหาร ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการกระตุ้น ความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารควรใช้ศิลปะในการการจูงใจที่ดี ควรชมเชย บุคลากรตามสมควรในเวลาปกติ และแสดงความยินดีและสนับสนุนผลงานและความสามารถ ของทีมบริหารการศึกษา นอกจากนี้ ควรสร้างรางวัลด้านวัสดุอย่างเหมาะสมและควรใช้ทั้งสองอย่าง ผสมผสานกันอย่างยืดหยุ่นเพื่อกระตุ้นความกระตือรือร้นของอาจารย์ผู้สอนและบุคลากรในองค์กร

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนอาจขาดวิธีการแก้ปัญหา ไม่รู้จักการ ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยหรือกำหนดแผนงานที่มี ประสิทธิภาพได้

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 13

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

ด้านการติดต่อสื่อสาร สภาพปัญหาที่พบผู้บริหารไม่มีความเข้าใจที่ลึกซึ้งและวิธีการสื่อสารที่ไม่ถูกต้องอาจนำไปสู่ความเข้าใจผิดในการสื่อสาร มีผลกระทบต่ออารมณ์เชิงลบต่อผู้ฟัง และอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารไม่มีวิธีการจัดการการสื่อสารอย่างเป็นระบบ ไม่เข้าใจความสำคัญและทักษะของการสื่อสารเพียงพอ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารทำความเข้าใจกับการสื่อสารและเสริมสร้างความตระหนัก ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสนใจกับการเรียนรู้หลักการพื้นฐานของทักษะการสื่อสารและวิธีการจัดการ

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ สภาพปัญหาที่พบ การทำงานของแต่ละหน่วยงานซ้อนกัน เนื่องจากเหตุผลทางประวัติศาสตร์ การส่งบุคลากรที่ไม่เหมาะสม และเหตุผลอื่นๆ หน้าที่และอำนาจของแต่ละหน่วยงานซ้อนกันอย่างเห็นได้ชัด ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานก็ต่ำ ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น มหาวิทยาลัยขาดข้อเสนอแนะโดยตรงที่ถูกต้องในกระบวนการพัฒนา ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา กำหนดแผนที่เหมาะสมและจัดองค์ประกอบของบุคลากรให้ถูกต้อง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรใส่ใจและวิเคราะห์แผนที่มีอยู่และจัดองค์ประกอบบุคลากรอย่างมีสติ และกำหนดโครงสร้างแผนกและแผนองค์ประกอบบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างมีเหตุผลและมีเหตุผล

ด้านทรัพยากร สภาพปัญหาที่พบ บางคณะหรือวิชาเอกมีความนิยมและชื่อเสียงสูง แต่ ผู้บริหารลงทุนแบบเดียวกัน ส่งผลให้วิชาเอกที่มีศักยภาพมากกว่าไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่ ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารขาดการมุมมองอย่างภาพรวม ความรู้มีความจำกัด หรือไม่ใส่ใจวางแผนอย่างระมัดระวัง ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ปรับทรัพยากรตามผลงานจริง ผู้บริหารควรประเมินต้นทุน และสร้างความน่าสนใจของแต่ละสาขาที่มีชื่อเสียง และจัดสรรทรัพยากรในลักษณะที่สมเหตุสมผล

ด้านการสนับสนุน ผู้บริหารไม่ได้ทำงานที่ดีในการสร้างคณาจารย์ผู้สอน จำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมโดยรวมของคณาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย และปรับปรุงสถาบันฝึกอบรม สร้างเครือข่ายการฝึกอบรม จัดการฝึกอบรมที่สำคัญและมีความสำคัญสำหรับคณาจารย์ผู้สอนและครูรุ่นใหม่ ขยายความคิดของคณาจารย์ผู้สอน เสริมสร้างการสื่อสารกับโลกภายนอก นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความสนใจกับงานสอนมากขึ้น ให้โอกาสการเรียนรู้และการฝึกอบรมมากขึ้นสำหรับคณาจารย์ผู้สอนและเพิ่มการลงทุนในการฝึกอบรม

2.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนใน มณฑลทวายสี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฎิวัติและด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผลตอบแทนระยะสั้นจากการลงทุนด้านการศึกษาสูง เกินไป คณะกรรมการมหาวิทยาลัยและผู้บริหารหลายคนให้ความหวังผลตอบแทนจากการลงทุนใน ระยะสั้นมากเกินไป จะให้ความสำคัญกับผลงานในระยะสั้นมากกว่ามูลค่าที่แท้จริง

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารแก้ปัญหาด้วยวิธี เดิม ๆ และขาดความคิดสร้างสรรค์ เช่น กิจกรรมการเผยแพร่ความสามัคคีของชาติและกิจกรรม การศึกษามีวิธีการง่าย ๆ เนื้อหาเบาเบ้อและไม่มีประสิทธิภาพ ในเวลาปกติ การศึกษาความสามัคคี ของกลุ่มชาติพันธุ์ควรแทรกซึมเข้าไปในกิจกรรมต่างๆ เช่น การสามัคคีธรรมของคณาจารย์ และบุคลากร ใช้การแพร่ภาพกระจาย หนังสือพิมพ์ กระดานของมหาวิทยาลัย ฯลฯ เพื่อดำเนินการ โฆษณาชวนเชื่อและการศึกษาของชาติพันธุ์ กลุ่มชาติพันธุ์และประชาสัมพันธความสำเร็จของคนทุก กลุ่มชาติพันธุ์ในงานรวมใจชาติพันธุ์อย่างจริงจัง

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชน ขาดการวิจัยและความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และค่อนข้างไม่นิยมในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้บริหารนิยมใช้วิธีการดั้งเดิมในการจัดการกับปัญหาของมหาวิทยาลัย แต่ล้มเหลวในการใช้เทคโนโลยี ใหม่อย่างเต็มที่เพื่อไม่ได้ส่งเสริมการพัฒนามหาวิทยาลัย

ด้านวิธีการคิดเชิงปฎิวัติ ความล้มเหลวในการสร้างกลไกจิตใจที่มีประสิทธิภาพเพื่อกระตุ้น ความกระตือรือร้นของคณาจารย์และบุคลากร ขาดการยืนยันและให้รางวัลแก่คณาจารย์และบุคลากร ที่ดีเด่น ทำให้คณาจารย์และบุคลากรที่สูญเสียความกระตือรือร้นในการทำงานจึงทำให้คณาจารย์ และบุคลากรอยู่ในสถานะเชิงลบและทำงานใช้เวลานาน

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ไม่มีการวิจัยและวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับภูมิหลังในอนาคต และแนวโน้มการพัฒนาสังคม การคาดการณ์วางแผนสถานการณ์ในอนาคตและความต้องการของตลาด ก็เป็นเรื่องยาก และยังเป็นที่ยากที่จะปรับกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยให้ทัน

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 14

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

ด้านการติดต่อสื่อสาร สภาพปัญหาที่พบผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในการเลือก วิธีการสื่อสารไม่ถูกต้อง นำวิธีการแบบดั้งเดิมในการสื่อสาร ทำให้การสื่อสารไม่น่าสนใจ และไม่ทันสมัย ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น ระบบมหาวิทยาลัยแบบดั้งเดิมค่อนข้างเป็นระบบราชการ และผู้บริหารไม่คุ้นเคยกับการใช้เครื่องมือและเทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพหลายอย่าง ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรสื่อสารกับครูผู้สอนและนักศึกษามากขึ้น รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากสอนและนักศึกษา และจัดการกับปัญหาตามเวลาเพื่อให้ ประสิทธิภาพในการสื่อสารได้อย่างดี

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ สภาพปัญหาที่พบ ความรับผิดชอบของอาจารย์ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาของมหาวิทยาลัยได้ ด้วยการพัฒนาเพิ่มเติมของมหาวิทยาลัย ความรับผิดชอบและธุรกิจใหม่ค่อยๆ เพิ่มขึ้น และบุคลากรเดิมมักไม่สามารถปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ และการประมวลผลและกระบวนการทำงานอื่น ๆ ไม่สามารถปรับตัว เข้ากับความต้องการใหม่ได้ ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น มหาวิทยาลัยขาดข้อมูลป้อนกลับโดยตรงที่ ถูกต้องในกระบวนการพัฒนา การเชื่อมต่อไม่แน่น และฝ่ายบริหารไม่สามารถค้นพบปัญหาและใช้ มาตรการที่เกี่ยวข้องได้ทันเวลา ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา มาตรการปรับปรุง: เสริมสร้างการ ประสานงานและความร่วมมือของแผนก มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องแบ่งงานและแบ่งงานระหว่างแผนก ลดการทำงานข้ามแผนกและการทำงานที่ทับซ้อนกัน เสริมสร้างการประสานงานและความร่วมมือใน การทำงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านทรัพยากร สภาพปัญหาที่พบ การจัดสรรทรัพยากรไม่เป็นระบบ ผู้บริหารขาดการ วางแผนและพิจารณาจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ทำให้ขาดความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากร ในการพัฒนาโดยรวมของมหาวิทยาลัย ปัจจัยที่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้น ไม่มีกลไกการจัดสรรทรัพยากร ทางวิทยาศาสตร์ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา สร้างกลไกการจัดสรรทรัพยากรทางวิทยาศาสตร์ ตามเป้าหมายการวางแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย สร้างทิศทางวิชาชีพและแนวโน้มการพัฒนา และปัจจัยอื่น ๆ กำหนดกลไกและกระบวนการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีเหตุผล และจัดสรรทรัพยากร อย่างมีการวางแผนและจัดระเบียบ มหาวิทยาลัยสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ร่วมมือกับทุกแผนกของมหาวิทยาลัยเพื่อวางแผนและพัฒนา ปรับปรุงสถานะการศึกษา และการสอนของหน่วยงานและวิชาเอกต่างๆ อย่างครอบคลุม และขับเคลื่อนการพัฒนาโดยรวม ของมหาวิทยาลัย

ด้านการสนับสนุน ต้องสร้างเสริมทีมคุณธรรมศึกษาต่อไป จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาคุณธรรมตั้งแต่ผู้นำสถานศึกษาไปจนถึงคณาจารย์ระดับรากหญ้า แก้ไข ปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารและการประเมินเชิงปริมาณสำหรับที่ปรึกษา เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการทีมที่ปรึกษา ปรับใช้รูปแบบต่างๆ เสริมสร้างการฝึกอบรม และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา เสริมสร้างความเป็นผู้นำของงานคุณธรรมศึกษา, ทำผลงานได้ดีในการสร้างทีมคุณธรรม เสริมสร้างการฝึกอบรมที่ปรึกษาและบรรณวิเทศกรรมในรูปแบบต่อไปปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินเชิงปริมาณและรางวัลเพิ่มเติมสำหรับ ที่ปรึกษา ค่าตอบแทน ประกาศใช้ระเบียบเกี่ยวกับการสรรหาและประเมินที่ปรึกษา ให้ถือว่า งานสอนในการให้คำปรึกษาเป็นพื้นฐานหลักในการประเมินผล และเลื่อนตำแหน่ง

2.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชน ใน มณฑลกลวงสี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารมีปัญหาบางอย่าง ทำให้เป้าหมายไม่สำเร็จ ไม่คิดวิเคราะห์ ไม่ใช้ความคิดริเริ่มในการค้นหาปัญหาและหาทางแก้ไข และพัฒนาไปสู่สถานะที่ไม่มีทิศทางเฉพาะในกระบวนการจัดการศึกษาระยะยาว

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตผู้บริหารขาดความสามารถในการจัดการทีม ผู้บริหารต้องรู้วิธีรวบรวมใจผู้คน และพยายามปรับปรุงความสามารถในการสร้างทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการพัฒนาทีมที่ยอดเยี่ยม รวมถึงความสามารถในการสร้าง จูงใจ ดำเนินการ สร้างระบบ และสร้างองค์กรวัฒนธรรม ขยายขีดความสามารถของการฝึกอบรม มุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจน ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การวางตำแหน่งบุคลากรที่ถูกต้อง สร้างบรรยากาศที่ดี สามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันส่งเสริมให้การพัฒนางานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างราบรื่น

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ กระแสและทำหลักสูตรใหม่มากเกินไป ระดับการสอนที่แท้จริงยังไม่ถึงคุณภาพ ซึ่งเพิ่มภาระงานของนักศึกษา แต่ขาดคุณค่าและความจำเป็นในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เนื่องจากไม่ได้คำนึงถึงสถานการณ์จริงของคณาจารย์และบุคลากร จึงเป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่พอใจและความขุ่นเคืองใจของคณาจารย์และบุคลากรได้

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 15

1. จากประสบการณ์การทำงานที่มหาวิทยาลัยเอกชนของท่าน ท่านคิดว่า สภาพปัญหาของการดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารบางคนมีจิตสำนึกที่อ่อนแอในการทำงานอย่างประสานกัน ทำให้ความสามัคคีของทั้งกลุ่มไม่เพียงพอ ในการสร้างกลุ่มชั้นนำให้เป็นกลุ่มที่มีความสามารถ จำเป็นต้องรวมโครงสร้างทางอุดมการณ์ การสร้างองค์กร และรูปแบบการทำงานเข้าด้วยกัน ปรับปรุงคุณภาพโดยรวมของความเป็นผู้บริหารอย่างครอบคลุม และปรับปรุงความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และประสิทธิภาพการต่อสู้ของผู้บริหาร

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ขาดโอกาสในการพัฒนาอาชีพ มหาวิทยาลัยไม่มีเวทีและช่องทางสำหรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ และโอกาสในการพัฒนาอาชีพของคณาจารย์ค่อนข้างแคบ คณาจารย์และบุคลากรที่มีความคล่องตัวสูง และเป็นการยากที่จะหาผู้สมัครที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งการจัดการบางตำแหน่งที่ต้องการรับคนใหม่ ความเป็นผู้บริหารควรสร้างโอกาสในการเติบโตอย่างมืออาชีพ

ด้านทรัพยากร ไม่ให้ความสนใจกับทรัพยากรระดับมืออาชีพ คณะและบางสาขามีข้อได้เปรียบที่ชัดเจนในแง่ของคุณภาพการสอนและผลการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ แต่ผู้นำไม่สามารถให้คุณค่าและสนับสนุนอย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรชี้แจงตำแหน่งเชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพ และจัดหาทรัพยากรเพิ่มเติมสำหรับวิชาเอกที่ได้เปรียบเพื่อเพิ่มข้อได้เปรียบสูงสุด

ด้านการสนับสนุน ผู้บริหารขาดความเข้าใจหรือไม่เต็มใจที่จะเข้าไปเข้าใจรับผิดชอบ และงานของแผนกอื่น ๆ ส่งผลให้การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ไม่ราบรื่นและมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ นอกจากนี้ยังมีการดูแลไม่เพียงพอสำหรับคณาจารย์และบุคลากร และมีความท้าทายอย่างมากในการนำนโยบายนอกกรอบไปใช้ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารควรเสริมสร้างการรับรู้โดยรวมและการคิดอย่างเป็นระบบ รับรู้ความต้องการของมหาวิทยาลัยอย่างรอบด้าน เข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับความหลากหลาย

2. การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารไม่ได้กำหนดแผนปฏิบัติการเป้าหมายที่เจาะจง ไม่มีขั้นตอนและตารางเวลาที่เฉพาะเจาะจงสำหรับการทำให้เป็นจริง ไม่สามารถเปลี่ยนความคิดให้เป็นแผนปฏิบัติการที่เป็นไปได้ และมักตกอยู่ในสถานะที่ค่อนข้างคลุมเครือ

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนอาจขาดความตระหนักในการจัดทำระบบการจัดการข้อมูลที่ดี ส่งผลให้ขาดคำแนะนำในการสร้าง การจัดการ และการบำรุงรักษา ข้อมูลของมหาวิทยาลัยและขาดการวางแผนและการจัดการที่เป็นเอกภาพสำหรับการประยุกต์ใช้และการพัฒนาระบบสารสนเทศทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรและประสิทธิภาพต่ำ

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารไม่ใส่ใจกับการสร้างทรัพยากรในการปรับปรุงการก่อสร้าง มีจำเป็นต้องรวมเข้าก็ระบบการก่อสร้างต่าง ๆ

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ มหาวิทยาลัยเอกชนเป็น "การเอาผลประโยชน์อันดับสอง ในด้าน การศึกษามาโดยตลอด และกับดักของความเป็นแนวทางเดียวกัน ก็ลึกล้ำขึ้นเรื่อย ๆ ผู้บริหารต้องใส่ใจกับสภาพของประเทศ ลักษณะภูมิภาค ลักษณะของมหาวิทยาลัย และแหล่งที่มาของนักศึกษา ความต้องการ ควรให้ความสนใจกับการสร้างสาขาวิชาที่มีลักษณะเฉพาะ ดำเนินการพัฒนาเชิง ความหมาย เสริมสร้างความแข็งแกร่ง การสร้างสาขาวิชาเคมีลักษณะเฉพาะพบโอกาสในการเปลี่ยนแปลง

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารขาดความสังเกตต่างๆ ไม่ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของภูมิหลังและสภาพแวดล้อมการพัฒนาของมหาวิทยาลัย แต่ติดตามการขยายขนาดอย่างสุมสี่สุมห้า ซึ่งนำไปสู่การแยกการพัฒนาของมหาวิทยาลัยออกจากสถานการณ์จริง ทำให้ครูผู้สอนและบุคลากรไม่เข้าใจ มีความสงสัยเกี่ยวกับอนาคตของมหาวิทยาลัย

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 16

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

ด้านการติดต่อสื่อสาร ขาดการอภิปรายพื้นฐาน ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจมาก พอกับความคิดและความคิดเห็นของคณาจารย์ทั่วไป เมื่อทำการตัดสินใจไม่ค่อยจึ้นถึงคนอื่น ๆ ผู้บริหารควรเริ่มการวิจัยระดับล่างสุดเชิงลึกให้เร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และค่อยๆ สร้างระบบการสื่อสารเพื่อการจัดการของตนเองเพื่อแก้ปัญหาให้เร็วที่สุด นอกจากนี้ ควรปรับปรุงการใช้งานจริงใช้ทรัพยากรความเป็นผู้บริหารอย่างมีเหตุผล และสร้างช่องทางการสื่อสารโดยตรงกับอาจารย์และบุคลากรระดับล่างมากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อสร้างแนวทางแก้ไขที่สำคัญ

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ความรับผิดชอบของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยไม่ชัดเจน การแบ่งงานไม่ชัดเจน การจัดการไม่ได้มาตรฐานและงานไม่เรียบร้อย บางหน่วยงาน ดูซับซ้อนในการจัดการขั้นตอนและกระบวนการและประสิทธิภาพการจัดการต่ำ

ด้านทรัพยากร ทรัพยากรของบุคลากรไม่เต็มที่ มหาวิทยาลัยขาดโอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนาสำหรับคณาจารย์และบุคลากร ส่งผลให้ทรัพยากรของบุคลากรล้มเหลวในการเพิ่มมูลค่าสูงสุด สาเหตุนี้เกิดจากการที่ผู้บริหารขาดความสามารถในการจัดการ การบูรณาการและการวิเคราะห์สำหรับการพัฒนาและการใช้ทรัพยากร และการวางแผนทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ

ด้านการสนับสนุน ผู้บริหารขาดความเป็นมืออาชีพที่จำเป็น ไม่เข้าใจความต้องการความสามารถและการถอยกลับของคณาจารย์และบุคลากรอย่างถ่องแท้ และเป็นการยากที่จะเสนอทางออกและแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมสำหรับคณาจารย์และบุคลากร

2.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง โครงการไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของตลาดได้ โครงการที่มหาวิทยาลัยลงทุนและก่อสร้างอาจไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของตลาด และละเลยการปรับแผนการดำเนินงาน ทำให้เสียเวลาและทรัพยากรเปล่า ๆ

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยบางแห่งมีปัญหาเรื่องความสูงของเป้าหมายที่ไม่เหมาะสม เมื่อตั้งเป้าหมายผู้บริหารควรเต็มไปด้วยอุดมคติเมื่อตั้งเป้าหมาย และขาดการวิเคราะห์ตำแหน่ง ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมของตนเอง ซึ่งนำไปสู่ความล้มเหลวของเป้าหมายในที่สุด

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตขาดการแสวงหานวัตกรรม ขาดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในคุณค่าหลักของ นวัตกรรม ความร่วมมือ การเปิดกว้าง และความรับผิดชอบ ขาดความสามารถในการสำรวจโอกาสใหม่ ๆ และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และศักยภาพของ คณาจารย์และบุคลากร ยากที่จะนำมหาวิทยาลัยไปสู่นวัตกรรมและการพัฒนาทิศทางที่มีคุณภาพสูง

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ เนื่องจากความกระตือรือร้นที่จะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงขาดการวางแผนระยะยาว พวกเขาพิจารณาแต่ผลประโยชน์ระยะสั้น และไม่สนใจการพิจารณาถึงการพัฒนาระยะยาว

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ คณาจารย์และเจ้าหน้าที่เป็นส่วนสำคัญของมหาวิทยาลัยมีการรับรู้การดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างกระตือรือร้นและมีความคิดและความคาดหวังในการพัฒนา มหาวิทยาลัยเป็นของตนเอง

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 17

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารเรียนบางแห่งยังคงชินกับภาวะผู้นำแบบเดิม ไม่ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และไม่ศึกษาปัญหาใหม่ ๆ มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้นำถูกปิดกั้นข้อมูลและอ่อนแอในการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงสถานะที่เป็นอยู่นี้ ผู้บริหารต้องให้ความสนใจกับการดำเนินการปฏิรูป มองภาพรวมของสถานการณ์โดยรวม พิจารณาตนเองจากสถานการณ์ปัจจุบัน และสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างกล้าหาญ

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ผู้บริหารขาดทรัพยากรและทักษะทางวิชาชีพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และความสามารถที่สอดคล้องกัน แต่เนื่องจากขาดการฝึกอบรมและพัฒนา มาเป็นเวลานาน ผู้บริหารจึงขาดภูมิหลังด้านทรัพยากรและทักษะทางวิชาชีพ มหาวิทยาลัยการจัดการ จึงมีประสิทธิภาพและเป้าหมายน้อยลง สร้างความสมดุลระหว่างการฝึกอบรมคณาจารย์และการจัดการและโอกาสในการพัฒนา

ด้านทรัพยากร การแบ่งอำนาจของทรัพยากรการสอน มหาวิทยาลัยขาดการวางแผน ส่งผลให้มีการกระจายอำนาจและการใช้ทรัพยากรการสอนซ้ำ ที่สำคัญคือผู้บริหารไม่เชี่ยวชาญเรื่องการวางแผนทรัพยากร และผู้บริหารไม่มีข้อมูลเชิงลึกเพียงพอเกี่ยวกับการวางแผนภารกิจที่เป็นไปได้ และแนวโน้มการปรับปรุงของมหาวิทยาลัย

ด้านการสนับสนุน ผู้บริหารขาดความคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่การไม่สามารถพัฒนา มหาวิทยาลัยอย่างครอบคลุมและสมดุล เสริมสร้างการสื่อสารและการเชื่อมต่อข้ามหน่วยงาน

2.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑล กวางสี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารไม่มีกลไกที่ชัดเจน ความรับผิดชอบในการบรรลุเป้าหมาย ขาดการประเมินเป้าหมายที่ชัดเจนและกลไกความรับผิดชอบสำหรับหน่วยงานและบุคคล และมักไม่ตอบสนองและความรับผิดชอบ

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารไม่เรียงระดับความสำคัญของเป้าหมายที่เสนอ ต้องการเข้าใจทุกอย่าง สิ่งที่ควรวัดได้ ซึ่งทำให้ยากต่อการดำเนินงานจำนวนมากและทำให้เพิ่มความสำคัญของงานแต่ละชิ้น

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ขาดวิธีคิดที่เปิดกว้างและก้าวหน้า ล้มเหลวในการคิดถึงแนวโน้มในอนาคตและสถานการณ์ใหม่ ๆ ในการศึกษา ล้มเหลวในการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และล้มเหลวในการเรียนรู้จากประสบการณ์ชั้นสูงระดับนานาชาติ ทำให้ยากที่จะบรรลุความสมดุลระหว่างท้องถิ่นในการจัดการ

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ การพัฒนาในปัจจุบันนี้เทคโนโลยีและการแปลงเป็นดิจิทัล กลายเป็นทิศทางการพัฒนาที่สำคัญของอุตสาหกรรมการศึกษา ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนบางแห่งไม่สนใจประเด็นนี้ ทำตามรูปแบบการศึกษาแบบดั้งเดิม และไม่ยอมรับเทคโนโลยีและการแปลงเป็นดิจิทัลอย่างจริงจัง ส่งผลให้ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อมหาวิทยาลัยลดลง

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การเข้าใจการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมของตลาดอย่างถ่องแท้ เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชน ในการปรับแผนการดำเนินงาน ผู้บริหารบางคนขาดความเข้าใจและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของตลาด และไม่ปรับแผนการดำเนินงานให้ทันที่การเปลี่ยน ซึ่งนำไปสู่ความไม่ลงตัวระหว่างแผนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย กับสภาพแวดล้อมของตลาดในปัจจุบัน ครูและเจ้าหน้าที่เต็มไปด้วยข้อสงสัยเกี่ยวกับ การพัฒนา มหาวิทยาลัย

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 18

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

ด้านการติดต่อสื่อสาร ขาดการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ผู้บริหารขาด การปกครองแบบประชาธิปไตยที่แท้จริงในการตัดสินใจต่างๆ และจัดการอภิปรายอย่างเป็นทางการ และรับฟังความคิดเห็นไม่ลึกซึ้ง ผู้บริหารไม่สามารถรวมความคิดเห็นและแนวคิดของคณาจารย์ และบุคลากรที่เข้ากับการตัดสินใจได้อย่างแท้จริง ความเป็นผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศของ การปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ คณะทำไม่ทันสมัย คณาจารย์จำนวนมากไม่ได้เข้าร่วม การศึกษาเพิ่มเติม การศึกษา และการฝึกอบรมใดๆ เป็นเวลานาน ทำให้ขาดทักษะในด้านการศึกษา การสอน และการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ และไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาของยุคสมัยได้ จำเป็นต้องมีแผนการฝึกอบรมเฉพาะ

ด้านทรัพยากร ทรัพยากรการทำงานร่วมกันถูกใช้น้อยเกินไป มหาวิทยาลัยขาดกลไก ความร่วมมือเชิงลึกกับหน่วยโต้ตอบและองค์กรทางสังคม และไม่สามารถขยายทรัพยากรต่าง ๆ

ด้านการสนับสนุน มาสนใจการนำเทคโนโลยีล้ำใหม่ใช้ มหาวิทยาลัยขาดความเข้าใจอย่าง เพียงพอเกี่ยวกับเทคโนโลยีการจัดการที่เกิดขึ้นใหม่ ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีล้ำสุด และวิธีการจัดการ ที่ล้ำสมัยเกินไป

2.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑล กวางสี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารไม่มองหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากภายใน มหาวิทยาลัยก่อนตัดสินใจ หรือไม่ฟังเสียงภายในมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดการตัดสินใจที่ อาจส่งผลเสียต่อมหาวิทยาลัย

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารจะเข้าใจความรู้ และข้อมูลใหม่อย่างเชี่ยวชาญ ผู้บริหารขาดความสามารถเพียงพอที่จะบูรณาการและใช้ข้อมูลนี้กับ งานของมหาวิทยาลัยและแปลงเป็นแผนที่เป็นไปได้สำหรับมหาวิทยาลัย

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความสำเร็จของสถาบันการศึกษาเกิด จากความมุ่งมั่นและทำงานหนักของผู้บริหาร หากผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนขาด มิวสัยทัศน์ และความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะไม่เพียงพอที่จะบรรลุผลงานที่ยอดเยี่ยมได้

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ การจัดการของผู้บริหารขาดการดูแลเอาใจใส่และอารมณ์
ลักษณะเฉพาะ คือ การดูแลครูผู้สอนแบบเห็นอกเห็นใจไม่เพียงพอเล็กน้อย ผู้บริหารต้องเคารพ
วิธีการสอนของครูและผลงานของพวกเขา

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารปรับแผนการดำเนินงาน ไม่ได้พิจารณาสถานการณ์จริง
ของการเรียนการสอนภายในมหาวิทยาลัย ผู้สอนบุคลากร ฯลฯ และไม่รู้ด้วยซ้ำว่าปัญหาหลัก
ของสถานศึกษาคือความผิตหวัง

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 19

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารไม่สามารถเรียนรู้ความรู้ใหม่และธุรกิจใหม่เพื่อเพิ่มพูนตนเอง ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองไปสู่ระดับใหม่ก่อน แล้วจึงส่งเสริมผู้อื่นในระดับใหม่ ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างก่อน แล้วจึงค่อยพูดถึงศิลปะแห่งการเป็นผู้นำ

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ เนื้อหาการฝึกอบรมที่จัดทำโดยผู้บริหารไม่สามารถรวมเข้ากับการแปลเป็นภาษาท้องถิ่นได้ ในแง่ของการเลือกเนื้อหาการฝึกอบรม การฝึกอบรมความเป็นผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ในขั้นตอนของแนวคิด และไม่ค่อยถูกรวมเข้ากับเงื่อนไขต่าง ๆ

ด้านทรัพยากร ผู้บริหารขาดการบูรณาการทรัพยากรของรัฐบาลและทรัพยากรอุตสาหกรรม ไม่สามารถสร้างข้อได้เปรียบเฉพาะของมหาวิทยาลัยได้ เช่น วิทยุทัศน์ที่คับแคบ จำเป็นต้องบูรณาการทรัพยากรของรัฐบาลท้องถิ่นและอุตสาหกรรม และสร้างรูปแบบความร่วมมือเพื่อเพิ่มการเข้าถึงทรัพยากรให้ได้มากที่สุด

ด้านการสนับสนุน กระบวนการจัดการที่มีอยู่ค่อนข้างซับซ้อนซึ่งทำให้งานของฝ่ายบริหารโรงเรียนบรรลุผลได้ยากและประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ กระบวนการจัดการของมหาวิทยาลัยสามารถปรับให้เหมาะสมได้

2.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารทำการตัดสินใจเนื่องจากขาดความสามารถในการจำแนกและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้บริหารไม่สามารถคำนึงถึงสถานการณ์ต่างๆ และขาดการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ยากต่อการดำเนินงานให้ราบรื่น

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารเรียนไม่มีจุดมุ่งหมายในการทำงานและแนวคิดในการทำงานที่ชัดเจน และไม่ทราบขนาดของมหาวิทยาลัย คณะครู สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ สภาพนักศึกษา คุณภาพการสอนทำให้ไม่เข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของมหาวิทยาลัย

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ขาดความกระตือรือร้นและความรู้สึกเป็นตัวตนในการศึกษา ขาดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและเคารพในคุณค่าทางสังคมของการศึกษา

ความล้มเหลวในการจูงใจตนเองจากใจจริง และกระตุ้นความมีชีวิตชีวาและการขับเคลื่อนนวัตกรรมภายในสถานศึกษา

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารบางท่านไม่สนใจปัญหาการจัดการภายในของมหาวิทยาลัย เมื่อทำการปฏิรูป นำไปสู่การจัดการมหาวิทยาลัยวุ่นวาย ขาดการสื่อสารและการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และทำให้ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเสียหาย ไม่สนใจการจัดการภายในเช่นนี้ จะนำไปสู่ปัญหาในการพัฒนามหาวิทยาลัยระยะยาวในอนาคต

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายสถาบัน ผู้บริหารขาดการพิจารณาอย่างรอบด้าน ล้มเหลวในการบูรณาการความต้องการและความสนใจในด้านต่างๆ อย่างครบถ้วน และขาดความเป็นระบบ

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 20

1.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงนโยบายของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ด้านทรัพยากร ด้านการสนับสนุน ควรเป็นอย่างไร

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารมหาวิทยาลัยบางคนมีภูมิทัศน์ที่ไม่ดีและมีความคิดเชิง ปัจเจกนิยมที่รุนแรงและ ผู้บริหารไม่รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยต้องเป็น แบบอย่าง ปฏิบัติตามระเบียบและขั้นตอน และจะลบล้างกฎด้วยเจตจำนงส่วนตัวไม่ได้

ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ในบางหน่วยงาน โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรไม่สมดุล อย่างมาก เนื่องจากการปรับแผนไม่ทันเวลา ทำให้โครงสร้างความสามารถของบุคลากรไม่สมดุล เกิดปัญหาต่างๆ เช่น คุณภาพของบุคลากรต่ำ ขาดความสามารถทางวิชาชีพ ประสบการณ์ทำงาน ไม่เพียงพอ

ด้านทรัพยากร ผู้บริหารขาดความเข้าใจในนโยบายและทรัพยากรในท้องถิ่น และไม่สามารถรับนโยบายอุตสาหกรรมและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ได้ทันการเปลี่ยน เพราะผู้บริหารขาด ความสามารถโดยรวมในการเข้าใจนโยบายและทรัพยากร และล้มเหลวที่จะชื่นชมข้อดีของตนเอง อย่างเต็มที่ที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ควรเข้าใจนโยบายท้องถิ่นอย่างจริงจัง ประสานงานทรัพยากร และสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมเพื่อทำความเข้าใจนโยบายท้องถิ่น

ด้านการสนับสนุน แนวโน้มความคิดแบบศูนย์กลางการบริหาร ผู้บริหาร ผู้และมหาวิทยาลัย บางแห่งมักให้ความสนใจกับการบริหารการจัดการและไม่สนใจคำแนะนำทางความคิด ซึ่งนำไปสู่การ ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากการสอนอย่างเต็มที่และประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คุณภาพ และความสามารถของบุคลากรการจัดการจำเป็นต้องสร้างและปรับปรุง

2.การดำเนินการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนใน มณฑลกวางสี ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติและด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารจัดการกับปัญหา ผู้บริหารขาดการจำแนก ประเภทและความเข้าใจข้อมูลที่ต้องการ และมักไม่ได้รับข้อมูลสำคัญ ซึ่งนำมาซึ่งอุปสรรคในการ แก้ปัญหา

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารหลายคนเริ่ม แนะนำรูปแบบการจัดการใหม่ แต่ยังไม่ได้นำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพในงานการจัดการจริง และรูปแบบการจัดการใหม่ก็กลายเป็นเรื่องเสียเวลา งานส่วนใหญ่ใช้รูปแบบเดิมในการดำเนินงาน บริหารและไม่รู้จักนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้งานบริหารไม่สามารถ

บรรลุผลตามที่ต้องการได้ ทั้งนี้ ในการดำเนินการจัดการให้ครูผู้สอนทำไม่ได้ เพื่อสร้างความประทับใจให้กับคุณครู

ด้านการมีความหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการศึกษามักต้องการการมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากหลายๆ คน ในสภาพแวดล้อมเช่นนี้ ผู้บริหารควรสามารถตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมอย่างเต็มที่ และประสานความสัมพันธ์ระหว่างทีมการศึกษาอย่างแท้จริง การขาดความเชื่อเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำ

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารไม่สามารถเข้าใจและใช้กลยุทธ์การจัดการที่เกี่ยวข้องได้อย่างเต็มที่ ซึ่งทำให้ครูรุ่นใหม่จำนวนมากไม่เต็มใจที่จะเชื่อฟังการจัดการที่ล้ำสมัยของมหาวิทยาลัย รูปแบบการจัดการที่ล้ำสมัยและไม่เพียงพอส่งผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนางานด้านการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพซึ่งไม่เอื้อต่อการพัฒนาระดับการศึกษา

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนตั้งเป้าหมายของระบบ ผู้บริหารขาดความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่แบ่งเป้าหมายออกเป็นเป้าหมายเล็กๆ ที่ทำได้ และไม่สามารถใช้มาตรการเฉพาะสำหรับปัญหาเฉพาะได้

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ จำนวน 20 คน

- | | | |
|----|---|---|
| 1 | Professor Chen Xiongzhang
ศาสตราจารย์ เฉิน ฉงจาง | คุณวุฒิ ปริญญาโท
ความเชี่ยวชาญ ประวัติศาสตร์ศึกษา
NanNing University |
| 2 | Professor Dr.Li Taoshen
ศาสตราจารย์ ดร.หลี่ เถาเซิน | คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์
NanNing University |
| 3 | Professor Dr.Tao Xinghua
ศาสตราจารย์ ดร.เถา ซิ่งหัว | คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ ไฟฟ้าอัตโนมัติ
NanNing University |
| 4 | Professor Dr.Yang Shuzhe
ศาสตราจารย์ ดร.หยาง ชู่เจ้อ | คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Guilin University |
| 5 | Professor Zou Libin
ศาสตราจารย์ โจว ลีปิน | คุณวุฒิ ปริญญาโท
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Guangxi Talent International College |
| 6 | Associate Professor Lu Dehou
รองศาสตราจารย์ ลู่ เต๋อโหว | คุณวุฒิ ปริญญาโท
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Guangxi Vocational University of Science &
Technology |
| 7 | Professor Dr.Li Zhonghua
ศาสตราจารย์ ดร.หลี่ จงหัว | คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Guangxi City Vocational University |
| 8 | Professor Dr.Nong Kezhong
ศาสตราจารย์ ดร.หนง เค่อจง | คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Nanning University of Digital Technology |
| 9 | Associate Professor Dr.Lu Junhua
รองศาสตราจารย์ ดร.หลู จวินหัว | คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ อุดมศึกษา
Nanning University of Digital Technology |
| 10 | Professor Dr.Chen Wei
ศาสตราจารย์ ดร.เฉิน เว่ย | คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา |

- | | |
|--|--|
| 11 Professor Dr.Li Qiang
ศาสตราจารย์ ดร.หลี่ เฉียง | Nanning Normal University
คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ หลักสูตรและการสอน
Nanning Normal University |
| 12 Professor Dr.Li Fuzhuo
ศาสตราจารย์ ดร.หลี่ ฟูจั่ว | คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ อุดมศึกษา
Nanning Normal University |
| 13 Professor Dr.Wang Yi
ศาสตราจารย์ ดร.หวัง อี้ | คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Nanning Normal University |
| 14 Associate Professor Dr.Wen Dai
รองศาสตราจารย์ ดร.เหวิน ไต้ | คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Nanning Normal University |
| 15 Professor Mao Hanying
ศาสตราจารย์ หม่า ฮั่นอิง | คุณวุฒิ ปริญญาโท
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Liuzhou Institute of Technology |
| 16 Professor Dr.Wang Jinye
ศาสตราจารย์ ดร.หวัง จินเย่ | คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ อุดมศึกษา
Nanning College of Technology |
| 17 Professor Meng Lizhen
ศาสตราจารย์ หมิง ลีเจิน | คุณวุฒิ ปริญญาโท
ความเชี่ยวชาญ บัญชีศึกษา
Guangxi University of Foreign Languages |
| 18 Associate Professor Jiang Yi
รองศาสตราจารย์ เจียง อี้ | คุณวุฒิ ปริญญาโท
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Guilin University |
| 19 Associate Professor He
Zhengping
รองศาสตราจารย์ เหอ เจิงผิง | คุณวุฒิ ปริญญาโท
ความเชี่ยวชาญ การศึกษาเปรียบเทียบ
Beihai University of Art and Design |
| 20 Professor Dr.Lu Lansha
ศาสตราจารย์ ดร.ลู หลานซา | คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Guangxi Peixian International College |

รูปภาพการจัดสัมมนา

1. ชื่อนักศึกษา Mr.Gong Ji (กง จี)
2. หัวข้อ แนวทางการจัดการความเป็นภาวะผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสีประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน





ภาคผนวก ฉ
สำเนาประกาศนียบัตรภาษาอังกฤษ



มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

Bansomdejchaopraya Rajabhat University

This is to certify that

MR. GONG JI

Has participated in BSRU-TEST of English Proficiency (BSRU – TEP) Training Course and
Achieved BSRU-TEST of English Proficiency (BSRU – TEP) level

C 1

Given on 16th February 2020

(Assistant Professor Dr. Phadet Kakhom)
Vice President

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นาย กง จี (Gong Ji)
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 10 พฤษภาคม 2524
สถานที่เกิด	เมืองกุ้ยหลิน มณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2543 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมหลังชนวน 1 เมืองกุ้ยหลิน มณฑลกว่างสี พ.ศ. 2550 ครุศาสตรบัณฑิต (การสอนแนวคิดทางการเมือง) มหาวิทยาลัยหนิงโป มณฑลเจ้อเจียง พ.ศ. 2555 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีอนุรักษ์พลังงาน) มหาวิทยาลัยหวู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์
ประวัติการทำงาน	2558 - ปัจจุบัน รองอธิการบดีวิทยาลัยหนานหนิง
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยหนานหนิง อาคารหมายเลข 8 ถนนหลงถึง อำเภอหย่งถิง เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
ตำแหน่ง	รองอธิการบดีวิทยาลัยหนานหนิง