

แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างซี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน*

GUIDELINES FOR ENHANCING THE LEADERSHIP OF THE EDUCATIONAL ADMINISTRATORS EFFECTIVELY OF PRIVATE UNIVERSITIES IN GUANGXI PROVINCE, PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

เฉิน เต๋ย, นีรันตร์ สุธีนันตร์, จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*, สหทยา สิทธิวิเศษ

Soen Tai, Niran Suteeniran, Jittawisut Wimuttipanya, Sahasaya Sittiwiset

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Graduate School of Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Thailand

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) การสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 3) แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างซี โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างซี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการสุ่มแบบเจาะจง มหาวิทยาลัยละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 480 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ อธิการบดีหรือรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัย และผู้ที่มีบทบาทหลัก ในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างซี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้บริหาร มีจิตใจที่โอปอ้อมอารี มีความเมตตากรุณาต่อบุคลากรภายในองค์กร

* Received December 26, 2022; Revised January 6, 2023; Accepted February 26, 2023

ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ในการบริหารจัดการรวมถึงการดำเนินงานในด้าน ต่าง ๆ มีเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการบริหารงาน วางตนได้อย่างเหมาะสมให้เกียรติกับบุคลากรภายในองค์กรทุกคน เป็นที่เคารพรักและศรัทธาของคนภายในองค์กร ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถที่รอบด้าน มีทักษะและประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารการศึกษา, การจัดการศึกษา

Abstract

The purpose of study on 1) Strengthening the leadership of effective educational administrators 2) To assess the enhance the leadership of educational administrators effectively. 3) Guidelines for enhancing the leadership of effective educational administrators of private universities in Guangxi Province. There were mixed-method research.They were selected by purposive sampling method 20 people from each university, totaling 480 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 Guidelines for enhancing the leadership of educational administrators effectively of private universities in Guangxi Province Executives have a generous mind. Support and help personnel within the organization as wellthere are various techniques and methods in administration. Executives can place themselves in a proper manner with respect to all personnel within the organization. neutralize Be respected, loved and believed by people within the organization. have skills and experience in solving various problems appropriately

Keywords: leadership, administrator, educational administration

บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคน



ให้มีคุณภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยต้องการให้ประชากรของประเทศสามารถร่วมมือ และแข่งขันกับประชาคมโลกอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม ต่อการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบโดยมุ่งกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน ซึ่งมุ่งหวังจะให้เป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการศึกษา และตอบสนองความต้องการของชุมชน โดยให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ระบบการศึกษาต่างยอมรับว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวงในสถานศึกษา ลักษณะของผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำกล่าวคือ มีศิลปะของการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามวัตถุประสงค์ของตนสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความประสงค์ของตนที่ต้องการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพนับถือ มีความจงรักภักดี และให้ความช่วยเหลือ มีอำนาจเหนือบุคคลอื่นมีความสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร (จรัส อติวิทยากรณ์, 2554)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในสภาพสังคมในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูง ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจการเมือง การปกครอง เทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ประเทศไทยกำลังเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษาการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการศึกษาให้ในรูปแบบต่าง ๆ รวมไปถึง การบริหารการศึกษาทั้งในระดับโลก และในระดับประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม และเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูงในการขับเคลื่อนสถานศึกษาปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันอย่างรุนแรงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอด และให้เป็นไปในทิศทางที่ดี สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายด้วยความสำเร็จ ซึ่งตัวแปรสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่มีศักยภาพ และมีพลังในทางบวกจะทำให้สามารถ



ขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์ และมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกลวงสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกลวงสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
3. เพื่อศึกษาแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกลวงสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกลวงสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เป็น การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกลวงสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 24 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกลวงสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการสุ่มแบบเจาะจง มหาวิทยาลัยละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 480 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ อธิการบดีหรือรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย และผู้ที่มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ จำนวน 20 คน ตัวแปรที่ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม 2) โครงสร้างของงาน 3) อำนาจของผู้นำประสิทธิภาพของภาวะผู้นำได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดของ (Robert, W. & Thomas, J. P., 1980) มี 7 ด้านดังนี้ 1) ด้านกลยุทธ์ 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านระบบ 4) ด้านรูปแบบ 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านทักษะ 7) ด้านค่านิยมร่วม ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดของสต็อกดิลล์ (Stogdill, R. M., 1989) 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านความสามารถ 3) ด้านทักษะทางสังคม

การวิจัยเรื่อง แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกลวงสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ



ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ โดยมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

ตอนที่ 2 แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านกลยุทธ์ 10 ข้อ ด้านโครงสร้าง 7 ข้อ ด้านระบบ 7 ข้อ ด้านรูปแบบ 9 ข้อ ด้านบุคลากร 7 ข้อ ด้านทักษะ 8 ข้อ ด้านค่านิยมร่วม 7 ข้อ รวม 55 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

ตอนที่ 3 สอบถามแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านบุคลิกภาพ 12 ข้อ ด้านความสามารถ 10 ข้อ ด้านด้านทักษะทางสังคม 8 ข้อ รวม 30 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

ตอนที่ 4 สอบถามการประเมินรูปแบบแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

3. สร้างแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามประสิทธิภาพของภาวะผู้นำได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดของ (Robert, W. & Thomas, J. P., 1980) มี 7 ด้านดังนี้ 1) ด้านกลยุทธ์ 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านระบบ 4) ด้านรูปแบบ 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านทักษะ 7) ด้านค่านิยมร่วม และประสิทธิผลของภาวะผู้นำได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดของสต็อกดิลล์ (Stogdill, R. M., 1989) 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านความสามารถ 3) ด้านทักษะทางสังคมแล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาคุณุณีนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย



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

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.943 (Cronbach, L. .J., 1951)

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 20 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี จำนวน 2 มหาวิทยาลัย ๆ ละ 10 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทในการส่งเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือ จากมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 440 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 440 ฉบับ เก็บคืนได้จำนวน 440 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา โดยใช้ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับแนวทางส่งเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ใน 7 ด้านดังนี้ 1) ด้านกลยุทธ์ 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านระบบ 4) ด้านรูปแบบ 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านทักษะ 7) ด้านค่านิยมร่วม และแนวทางส่งเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านความสามารถ 3) ด้าน



ทักษะทางสังคม โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546)

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษาแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ด้านที่	ด้าน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ด้านกลยุทธ์	4.45	1.54	มาก
2	ด้านโครงสร้าง	4.38	2.35	มาก
3	ด้านระบบ	4.41	3.22	มาก
4	ด้านรูปแบบ	4.40	3.25	มาก
5	ด้านบุคลากร	4.46	1.63	มาก
6	ด้านทักษะ	4.49	1.45	มาก
7	ด้านค่านิยมร่วม	4.47	1.62	มาก
8	ด้านบุคลิกภาพ	4.28	2.04	มาก
9	ด้านความสามารถ	4.44	2.43	มาก
10	ด้านความสามารถ	4.39	1.34	มาก
11	ด้านทักษะทางสังคม	4.42	2.41	มาก

จากตารางที่ 1 การสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน แสดงให้เห็นว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ ส่วนด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน

บุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทักษะทางสังคม ส่วนด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการประชุม วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านโครงสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการมอบหมายงานในหน้าที่ ได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ส่วนผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ดี ส่วนผู้บริหารมีรูปแบบการทำงาน ที่เป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงาน ส่วนผู้บริหารสามารถใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิค ใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ส่วนผู้บริหารสามารถชี้แนะให้บุคลากรปรับเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจในความสามารถที่ต่างกันของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกฝนอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านค่านิยมร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารได้รับความเชื่อมั่นจากบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของบุคลากร ส่วนผู้บริหารส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนผู้บริหารมีความรอบรู้เท่าทันต่อการณ์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด



ด้านความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่รอบด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ส่วนผู้บริหารมีสมรรถนะของผู้หน้าที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านทักษะทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากร ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่มีจิตใจที่ดี ส่วนผู้บริหารได้รับความเคารพ ความศรัทธาจากบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 2 ศึกษาการประเมินรูปแบบการพัฒนาการสร้างความเข้มแข็งภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการสร้างความเข้มแข็งภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหาร มีจิตใจที่โอบอ้อมอารี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในการมอบหมายงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางสร้างความเข้มแข็งภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

โดยกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยด้านการบริหารการศึกษา บริหารทรัพยากรมนุษย์ บริหารกลยุทธ์ บริหารคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในสร้างความเข้มแข็งภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีจัดสัมมนาโดยมีผลดังนี้ ผู้บริหารมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี สนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างดี มีความเมตตากรุณาต่อบุคลากรภายในองค์กร ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการรวมถึงการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ มีเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการบริหารงาน ผู้บริหารสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสมให้เกียรติกับบุคลากรภายในองค์กรทุกคน วางตนเป็นกลาง เป็นที่เคารพรักและศรัทธาของคนภายในองค์กร ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่รอบด้าน มีทักษะและประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมช่วยให้องค์กรสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ผู้บริหารมีการประชุม วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบไม่ว่าจะดำเนินงานในด้านใดก็ตามผู้บริหารจะมีการประชุมแต่ละฝ่ายเพื่อวางแผนการดำเนินงานให้ออกมาสมบูรณ์ที่สุด แบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตัวบุคคล เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่มีอคติในการดำเนินงาน ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เน้นความถูกต้องเป็นหลัก มองโลกในแง่ดีเมื่อเจอปัญหาเข้ามาจะ

พยายามหาทางแก้ไขปัญหาก็อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี อีกทั้งยังสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และผู้บริหารยังสามารถวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เป็นการคาดเดาเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมที่จะหาทางออกสำหรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ รวมถึงการวิเคราะห์โอกาสที่จะเข้ามาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและคว้าโอกาสที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงานเพราะรูปแบบในการทำงานจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร

จากผลการวิจัยแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ ส่วนด้านโครงสร้างมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทักษะทางสังคม ส่วนด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหาร มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีศิลปะ ในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศภายในให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหา และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารมีการบริหารอย่างเป็นระบบ มีการเสริมสร้างศักยภาพของทุกคนในกลุ่มให้เต็มความสามารถสูงสุด มีเทคนิค วิธีการในการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติตาม ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงสุด

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

1. การสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า ด้านกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการประชุม วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินงานที่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร



สามารถจัดการทรัพยากรที่มีอยู่นำมาปรับใช้หรือต่อยอดพัฒนาได้อย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์จุดอ่อนของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา มีการวิเคราะห์จุดแข็งของสถานศึกษา และผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของฮอสกิสสัน และเลอร์แลนด์ ได้ให้คำจำกัดความว่ากลยุทธ์ หมายถึง ชุดของภาระผูกพัน และการดำเนินการต่าง ๆ ที่ได้มีการประมวล และประสานเข้าด้วยกันโดยมีเป้าหมายเพื่อใช้ประโยชน์จากความสามารถหลัก (Core Competencies) และก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนหรืออาจกล่าวอีกในนัยหนึ่งว่า กลยุทธ์ หมายถึง แนวทาง หรือวิธีการในการปฏิบัติที่ประกอบด้วยการทำงานเชิงแข่งขัน และแนวทางในการทำธุรกิจสำหรับผลจัดการทั้งหลาย เพื่อสามารถนำไปดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งหมดขององค์กร

ด้านโครงสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการมอบหมายงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน สามารถบริหารจัดการงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาโครงสร้างของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดการทรัพยากรภายในอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรสอดคล้องกับแนวคิดของวิลเลอรี (Laurie, 1985) ให้ความหมายเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรไว้ว่า โครงสร้างที่เป็นทางการเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างสมาชิกในองค์กร โดยโครงสร้างองค์กรนี้จะ เป็นสิ่งที่กำหนดงาน ความรับผิดชอบ บทบาท ความสัมพันธ์ของงาน และช่วงการติดต่อสื่อสารในองค์กร

ด้านระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงาน ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ดี มีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคนได้มีรูปแบบการทำงานที่เป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของสมิธ (Smith, W. A., 1980) ได้ให้ความหมายว่า ระบบว่า หมายถึง ชุดของส่วนประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์ต่อกันและทำหน้าที่ร่วมกันภายใต้ข้อจำกัดของตนเอง โดยมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน

2. การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านรูปแบบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงาน มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีรูปแบบการทำงานที่เป็นระบบ ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ สามารถสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ดี ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคนได้ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิค ใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาใน

สถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ กู๊ด (Good, Carter V., 1973) กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง หรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม ตามความหมายดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่า รูปแบบ คือ แบบจำลองของสิ่งที่

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารมี กลวิธีในการกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร มีความสามารถในการคิด เชิงวิเคราะห์โดยการกำหนดวิธีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาใน สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และมีความ รับผิดชอบต่อสังคม มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความรู้ ความสามารถในการคิด เชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถคิดในเชิงวิเคราะห์โดยสามารถจำแนก องค์ประกอบของข้อมูลได้ มีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ มีความสามารถในการ คิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ สอดคล้องกับ แนวคิดของ กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูงเป็นผู้นำ ที่มีความสามารถในการคิด เชิงวิเคราะห์คิดเชิงสังเคราะห์การทำงานสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ขยายความคิดที่แปลกใหม่ มี ความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ

ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร มีเทคนิค และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการคัดเลือกบุคลากรที่มี ความสามารถ ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการจัดการ ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถชี้แนะให้บุคลากรปรับเปลี่ยนทัศนคติไป ในทางที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ กิลลี่ และเอ็กแลนด์ (Gilley, Jerry W. & Eggland, Steven A., 1990) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของ พนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ 1) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) 2) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) 3) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน จะมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือ การ ปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

3. แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลวงสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า ผู้บริหารมี



ความเข้าใจในความสามารถที่ต่างกันของแต่ละบุคคล มีการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษได้แสดงออกอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและการงาน มีความสามารถ เทคนิค วิธีการที่หลากหลาย มีทักษะในการบริหารจัดการที่ดี ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกฝน อบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ กู๊ด (Good, Carter V., 1973) ได้ให้ความหมายของทักษะไว้ในหนังสือ Dictionary of Education ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้ที่กระทำด้วยความยาก ง่าย แม่นยำ อาจจะเป็นทางด้านร่างกาย สมองก็ได้ หรือทักษะ หมายถึง ความชัดเจน ความกลมกลืนในการใช้นิ้วมือ นิ้วเท้า มือ เท้า และสายตา โดยด้านค่านิยมร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารได้รับความเชื่อมั่นจากบุคลากร มีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของบุคลากร มีความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในการมอบหมายงานที่ได้รับผิดชอบ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีกัน มีการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ สเปนเกอร์ (Spranger, E., 1928) ได้แบ่งลักษณะของค่านิยมโดยพิจารณาตามลักษณะการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมด้านต่าง ๆ ออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้ 1) ค่านิยมทางทฤษฎี หรือวิชาการ (Theoretical value) ได้แก่ ค่านิยมที่จะศึกษาหาความรู้ความจริง เหตุผล และการรวบรวมจัดระบบความรู้ 2) ค่านิยมทางเศรษฐกิจ (Economic value) เป็นค่านิยมที่ทำให้บุคคลแสวงหาประโยชน์ทรัพย์สินและความมั่นคง 3) ค่านิยมทางสุนทรียภาพ (Aesthetic value) เกี่ยวข้องกับความชื่นชม พึงพอใจในความงามความเหมาะสมและความกลมกลืนกันในลักษณะต่าง ๆ 4) ค่านิยมทางสังคม (Social value) ได้แก่ ความรักเพื่อนมนุษย์ ความต้องการที่จะทำประโยชน์ให้เพื่อนมนุษย์ 5) ค่านิยมทางการเมือง (Political value) คือความนิยม อำนาจ อิทธิพล และชื่อเสียง 6) ค่านิยมทางศาสนา (Religious value) ได้แก่ ความเชื่อและความยึดถือในศาสนา สิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือจุดมุ่งหมายอันสูงสุดในจักรวาล และด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี มีความคิดสร้างสรรค์สามารถวางตนได้อย่างเหมาะสม มีความเมตตากรุณาเอื้ออาทรต่อคนอื่น ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแต่งกายสุภาพเหมาะสมถูกกาลเทศะ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร มีจิตใจที่โอบอ้อมอารี

สนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างดี มีความเมตตากรุณาต่อบุคลากรภายในองค์กร ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ในการบริหารจัดการรวมถึงการดำเนินงานในด้าน ต่าง ๆ มีเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการบริหารงาน ผู้บริหารสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสม ให้เกียรติกับบุคลากรภายในองค์กรทุกคน วางตนเป็นกลาง เป็นที่เคารพรักและศรัทธาของคนภายในองค์กร ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถที่รอบด้าน มีทักษะและประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความเอาใจใส่มีจิตใจที่ดี ผู้บริหารแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดี มีน้ำใจ ต่อผู้อื่นสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากร ผู้บริหารสามารถเข้าใจในความรู้สึกของบุคลากรในการทำงาน ผู้บริหารให้เกียรติและให้ความไว้วางใจกับผู้อื่น ผู้บริหารได้รับความเคารพ ความศรัทธาจากบุคลากร ข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกลวงสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีข้อเสนอแนะดังนี้ ด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์จุดแข็งของสถานศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อโลกยุคปัจจุบัน ด้านโครงสร้าง ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดการทรัพยากรภายในอย่างเป็นระบบ และการมอบหมายงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจนสามารถบริหารจัดการงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ด้านระบบ ผู้บริหารควรส่งเสริมมีรูปแบบการทำงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้อย่างครอบคลุมวัตถุประสงค์

เอกสารอ้างอิง

- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การวิจัยสำหรับครู. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- Cronbach, L. .J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16 3), 297-334.
- Gilley, Jerry W. & Egglund, Steven A. (1990). *Principles of Human Resorece Fepvelopment*. New York: Addison Wesley.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Laurie. (1985). Further studies on bivalent chiasma frequency in human males with normal karyotypes. *Annals of human genetlcs*, 49(3), 189-201.
- Robert, W. & Thomas, J. P. (1980). *Business Horizons*. The Journal of the Kelley School of Business, Indiana University, 23(3), 14-26 .



- Smith, W. A. (1980). System concept, total. In Encyclopedia of Professional Management. New York: McGraw-Hill.
- Spranger, E. (1928). Types of men. Halle: Max Neime yer.
- Stogdill, R. M. (1989). Handbook of Leadership : Survey of Theory and Research. New York: The Free Press.