

แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา
อย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล
กวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

เงิน เถี่ย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

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

Chen Tie

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

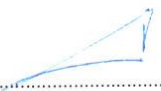
Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แนวทางสร้างเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของ
มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ชื่อนักศึกษา เงิน เตี้ย

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ สุธีนิรันดร์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตวิสุทธิ วิมุตติปัญญา)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัททยา สิทธิวิเศษ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ)


..... อธิการบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลินดา เกณฑ์มา)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สรรฤดี ดีปุ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ บุญจันทร์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นียมาภา)

ชื่อเรื่อง	แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
ชื่อผู้วิจัย	เฉิน เกี๋ย
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ สุธีนิรันดร์
ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตวิสุทธิ วิมุตติปัญญา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัททยา สิทธิวิเศษ
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1)การสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน อยู่ในระดับใด 2)เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นอย่างไร 3)แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ตรวจสอบรูปแบบเป็นอย่างไร ใน 10 ด้าน ประกอบด้วย 1)ด้านกลยุทธ์ 2)ด้านโครงสร้าง 3)ด้านระบบ 4)ด้านรูปแบบ 5)ด้านบุคลากร 6)ด้านทักษะ 7)ด้านค่านิยมร่วม 8)ด้านบุคลิกภาพ 9)ด้านความสามารถ 10)ด้านทักษะทางสังคม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 24 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำกรมมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี 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 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ ส่วนด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทักษะทางสังคม ส่วนด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการประเมินคุณลักษณะการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีจิตใจที่โอปอ้อมอารี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในการมอบหมายงานที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนโดยกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยด้านการบริหาร การศึกษา บริหารทรัพยากรมนุษย์ บริหารกลยุทธ์ บริหารคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีจัดสัมมนาโดยมีผลดังนี้ ผู้บริหาร มีจิตใจที่โอปอ้อมอารี สนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างดี มีความเมตตากรุณาต่อบุคลากรภายในองค์กร ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการรวมถึงการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ มีเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการบริหารงาน ผู้บริหารสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสมให้เกียรติกับบุคลากรภายในองค์กรทุกคน วางตนเป็นกลาง เป็นที่เคารพรักและศรัทธาของคนภายในองค์กร ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถที่รอบด้าน มีทักษะและประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ : ความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

Title	GUIDELINES FOR ENHANCING THE LEADERSHIP OF THE EDUCATIONAL ADMINISTRATORS EFFECTIVELY OF PRIVATE UNIVERSITIES IN GUANGXI PROVINCE, PEOPLE’S REPUBLIC OF CHINA
Author	Chen Tie
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) Strengthening the leadership of effective educational administrators of private universities in Guangxi Province People's Republic of China 2) To assess the enhance the leadership of educational administrators effectively. of private universities in Guangxi Province People's Republic of China. 3) Guidelines for enhancing the leadership of effective educational administrators of private universities in Guangxi Province. People's Republic of China were included 9 following aspects: 1) Strategy 2) Structure 3) System 4) Form 5) Personnel 6) Skill 7) Shared Value 8) Personality 9) Ability 10) Social skills. 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 Guidelines for enhancing the leadership of educational administrators effectively of private universities in Guangxi Province People's Republic of China which strengthens the leadership of educational administrators effectively 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 Skill, followed by Strategy, and Structure was the lowest level. The enhance the leadership of educational administrators effectively 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 Personnel, followed by Social skills, and Ability was the lowest level. The result of assess the enhance the leadership of educational administrators effectively 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 the administrator was bountiful, followed by the administrator was creative and the administrator was confidence in personnel in the assignment of their responsibilities was the lowest level. Guidelines for enhancing the leadership of educational administrators The results are as follows: Executives have a generous mind. Support and help personnel within the organization as well. Be kind to personnel within the organization. Executives are creative. In management, including operations in various fields, there 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

Keyword: Enhancing the leadership of educational administrators effectively

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์อย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ สุธีนิรันดร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติวิสุทธิ วิมุตติปัญญา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สหัทยา สิทธิวิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทุกท่านที่ให้ความกรุณาเมตตาตลอดเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัยจนเป็นผลสำเร็จ

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ในการสร้างเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์ ขอขอบคุณอธิการบดี ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ ของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 24 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยและการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม กลับคืนมาได้อย่างสมบูรณ์ จนทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณอันสูงสุด จนหาที่เปรียบไม่ได้ของบิดามารดา ของข้าพเจ้า ผู้เป็นแรงบันดาลใจให้การอบรม สั่งสอน ปลูกฝังความใฝ่รู้ในการศึกษา พร้อมทั้งให้ กำลังใจ และขอกราบขอบพระคุณครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จ

ฉันทิณี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ.....	25
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำ.....	38
บริบทของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐ ประชาชนจีน.....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
ประชากร.....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	91
สรุปผลการวิจัย.....	92
อภิปรายผลการวิจัย.....	95
ข้อเสนอแนะ.....	107
บรรณานุกรม	108
ภาคผนวก	120
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	121
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	125
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	140
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำวิจัย และหนังสือ ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์.....	154
ภาคผนวก จ ข้อมูลการสัมภาษณ์และรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....	157
ภาคผนวก ฉ ประกาศนียบัตรการอบรม.....	184
ประวัติผู้วิจัย	186

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	73
2	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำ ของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวม 7 ด้าน.....	74
3	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำ ของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านกลยุทธ์.....	75
4	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำ ของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านโครงสร้าง.....	76
5	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำ ของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านระบบ.....	77
6	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำ ของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านรูปแบบ.....	78
7	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำ ของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านบุคลากร.....	79
8	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำ ของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านทักษะ.....	80
9	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำ ของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านค่านิยมร่วม.....	81
10	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำ ของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวม 3 ด้าน.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำ ของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านบุคลิกภาพ.....	83
12	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำ ของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านความสามารถ.....	84
13	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำ ของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านทักษะทางสังคม.....	85
14	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็น ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กว่างสีประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน.....	87

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยจำเป็นที่จะต้องเร่งปรับปรุง พัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยต้องการให้ประชากรของประเทศสามารถร่วมมือและแข่งขันกับประชาคมโลกอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม จึงได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทยที่เป็นกรอบหลักในการทำการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบโดยมุ่งกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน ซึ่งมุ่งหวังจะให้เป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการศึกษา และตอบสนองความต้องการของชุมชนตามมาตราที่ 39 ที่ระบุว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553, น.19)

มาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ผู้บริหารขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์กร ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารในการนำพาองค์กรให้อยู่รอด และเจริญก้าวหน้าก็คือ ภาวะผู้นำ องค์กรใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี ภารดี อนันต์นาวิ. (2551, น.84) ซึ่งในระบบการศึกษาต่างยอมรับว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวงในสถานศึกษา ลักษณะของผู้บริหารที่มีทั้งขีดความสามารถของการบริหารสถานศึกษานั้นควรมีภาวะผู้นำกล่าวคือ มีศิลปะของการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามวัตถุประสงค์ของตนสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความประสงค์ของตนที่ต้องการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพนับถือ มีความจงรักภักดี และให้ความช่วยเหลือ มีอำนาจเหนือบุคคลอื่นมีความสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554, น.3) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้น จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การ

ปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในสภาพสังคมในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูง ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ประเทศไทยกำลังเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อการศึกษาให้ในรูปแบบต่าง ๆ รวมไปถึงการบริหารการศึกษาทั้งในระดับโลก และในระดับประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม และเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูงในการขับเคลื่อนสถานศึกษาปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันอย่างรุนแรงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอด และให้เป็นไปในทิศทางที่ดี สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายด้วยความสำเร็จ ซึ่งตัวแปรสำคัญ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่มีศักยภาพ และมีพลังในทางบวกจะทำให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์ และมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวความคิดของ สุรรัตน์ โตเขียว (2560, น.20) ที่ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเองต้องสามารถพัฒนาตนเอง ทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในภาวะเช่นนี้ คุณลักษณะของผู้นำที่เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วดังกล่าว สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรม และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ และดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ ให้มีความสามารถมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายมาเป็นอย่างดีอีกด้วย ซึ่งก็จะสอดคล้องกันกับแนวความคิดของ บาสาดัวร์ Basadur. (2008, p.205) ที่ได้ให้แนวคิดในเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์

ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำพาให้บุคคลอื่นนั้น (Leading People) อย่างมีแบบแผน กระบวนการ (Process) ร่วมกัน มีการศึกษาถึงที่มาของปัญหาอย่างละเอียด และแก้ปัญหาด้วยด้วยวิธีใหม่ๆ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า กระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นต่อนจากกระบวนการสร้างสรรค์ การรู้จัก กระบวนการเชิงสร้างสรรค์เพื่อเป็นต้นแบบในการสร้างผู้นำสมัยใหม่

ดังนั้น บุคคลที่เป็นผู้นำขององค์การที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันจึงมีความจำเป็นต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำ (Leadership) ที่มีความสามารถนำไปสู่การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนเป็นผู้พัฒนาศักยภาพ และสร้างความเจริญเติบโต และความยั่งยืนให้กับองค์การ ซึ่ง Duke (2004, p.18) ได้กล่าวถึงธรรมชาติในสังคมของการเปลี่ยนแปลงนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงใน 4 เรื่องหลักที่สำคัญ คือ 1)เทคโนโลยีเป็นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของกระบวนการสร้างผลผลิตทางเทคโนโลยีใหม่ขึ้นมาตลอดเวลา 2)ผลผลิตที่ได้ส่งผลกระทบต่อผลผลิตที่ดี และการบริการที่ดีเยี่ยม 3)การบริหารจัดการที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการจัดการ และการดูแลที่มีประสิทธิภาพ และ 4)บุคลากรที่มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของทัศนคติ ทักษะ ความคาดหวัง และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงสามารถนำไปสู่การสร้างสรรค์การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขององค์การให้สู่ความเป็นเลิศได้ ส่วน Robbins and Coulter (2007, p.20) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารในองค์การปัจจุบันต้องเรียนรู้ภาวะเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมของประเทศอื่น ๆ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั่วโลก รวมทั้งตระหนักถึงธุรกิจคู่แข่งทั่วทุกมุมโลกตลอดเวลา จึงเป็นผู้นำองค์การไปสู่การแข่งขันในโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้ได้ และ Hoy and Miskel (2008, p.417) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำและภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะพวกเขาเป็นผู้ให้บริการจัดเตรียมอำนวยความสะดวกเพื่อเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอีกด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ กระทรวงศึกษาธิการ. (2550, น.2) ในลำดับห้วงทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาได้เกิดแนวคิด และงานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำที่ได้ฝึกฝนจนเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวคิดภาวะผู้นำแนวใหม่ที่เหมาะสมกับวิถีคิด ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในปัจจุบัน ดังนี้ 1)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นแนวความรู้สึกรู้จักภาวะผู้นำแนวใหม่ที่มีความสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยมีความเป็นมา และพัฒนาการมาจากแนวคิดของภาวะผู้นำที่มีบารมี (Charismatic Leadership) ของ House ในปี 1976 ที่ได้อธิบายถึง ผู้นำที่มีบารมีว่าเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ และความสามารถพิเศษเหนือคนอื่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา การมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่จะให้การยอมรับ และเชื่อฟัง

อย่างเต็มใจพร้อมที่จะกระตุ้น และนำพาตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายแห่งความสำเร็จได้ และต่อมา Burn (1978) ได้พัฒนา และเสนอเป็นแนวคิดใหม่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ Bass (1985) ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Burn และได้เสนอแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ขยาย และพัฒนาต่อไปจากแนวคิดของ Burn ส่วนในปัจจุบัน Fullan ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนโดยมีปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ผู้นำสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และประสิทธิภาพ 2)ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นแนวคิดของภาวะผู้นำที่เชื่อว่าเป็นพัฒนาการของผู้นำที่มีทักษะการบริหารจัดการที่ดี เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ อย่างสัมพันธ์กันในการไปสู่เป้าหมาย และในขณะเดียวกันก็ไม่ได้หยุดยั้งอยู่กับที่ แต่ยังมีการพัฒนาสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังมีความสำคัญ และเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีศักยภาพเป็นผู้มองการณ์ไกลรวมถึงวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีการวางกลยุทธ์ ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ไปสู่การกระทำโดยต้องมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน Davies. (2003, p.16) 3)ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นแนวคิดของภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีจิตสำนึก และความตระหนักเพื่อยึดถือเป็นหลักสำคัญในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งสอดคล้องกับนักการศึกษาทั้งหลายมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องไม่เพียงแต่มีความรอบรู้ด้านคุณธรรม เท่านั้น ไม่เพียงแต่สอนคนอื่นด้วยคำพูด แต่สำคัญสุดก็คือ การประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดี ของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป ฉะนั้นจึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำใน 3 รูปแบบ เป็นแนวคิดของภาวะผู้นำที่มีกระบวนการทัศน์ใหม่ที่สามารถนำไปสู่การนำสมาชิกในองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม ในเจตคติ การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความผูกพันของสมาชิกให้มีต่อองค์กร มีความรัก ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม ตลอดจนความร่วมมือกันที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการบรรลุ ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย และเกิดประโยชน์อันสูงสุดต่อคุณภาพของเยาวชนไทยอย่างยั่งยืน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภาวะผู้นำนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็น อย่างมาก ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยที่หลากหลาย กูเนิร์ต และลิวิส Kuhnert and Lewis. (1987, p.650) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นำในลักษณะของผู้นำการแลกเปลี่ยนจะมี ลักษณะการทำงานด้วยแรงดลใจติดใจเพื่อผลก่อให้เกิดประโยชน์ที่สูงสุดของทั้งสองฝ่าย ในขณะที่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับที่สามารถที่จะพัฒนาการต่อยอดให้สูงขึ้นไปจะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเองแต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะ และหน่วยงานซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่า ผู้นำเพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับ ทักเกอร์ Taker. (1992, p.112) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อความพึง

พอใจ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษาดังกล่าวทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาต่อไป มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน การจัดการศึกษาของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนได้เจริญเติบโตและมีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันมีมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสีทั้งหมด 24 แห่ง โดยแบ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชน 12 แห่ง ที่เปิดการศึกษาในระดับระดับปริญญาตรี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำนวน 12 แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน 12 แห่ง ที่เปิดการศึกษาในระดับระดับปริญญาตรี ได้แก่ วิทยาลัยหนานหนิง วิทยาลัยศิลปะและการออกแบบเป่ย์ไห่ วิทยาลัยกวางสี วิทยาลัยภาษาต่างประเทศกวางสี วิทยาลัยศิลปะและวิทยาศาสตร์ชิงเจียน มหาวิทยาลัยเอกชนที่เป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำนวน 12 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูมิภาคหนิงหนิง วิทยาลัยอาชีวศึกษาศิลปะการแสดงกวางสี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเมืองกวางสี และในปี พ.ศ.2560 วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนมีจำนวนนักศึกษาทั้งหมด 181,000 คน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีนักศึกษามากที่สุด คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเมืองกวางสี มีนักศึกษาประมาณ 33,000 คน รองลงมาคือวิทยาลัยภาษาต่างประเทศกวางสี ประมาณ 25,000 คน ปัจจุบันการเปิดสอนวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสีมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่องของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนนั้น ไม่อาจเป็นไปได้ โดยปราศจากการสนับสนุนจากนโยบายระดับประเทศ นอกจากนี้การเสริมความเข้มแข็งด้านทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานภายในของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเอกชนนั้นก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเอกชนเช่นกัน ด้วยความเจริญก้าวหน้าของสังคมและเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสีได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. การสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน อยู่ในระดับใด
2. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นอย่างไร
3. แนวการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
3. เพื่อศึกษาแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 24 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี 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 แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วย ตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาตามแนวคิดของ Fred Fiedler. (1971, p.94) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1)ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม 2)โครงสร้างของงาน 3)อำนาจของผู้นำ

ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดของ (Robert, W., Thomas, J.P. 1980, p.120) มี 7 ด้านดังนี้ 1)ด้านกลยุทธ์ 2)ด้านโครงสร้าง 3)ด้านระบบ 4)ด้านรูปแบบ 5)ด้านบุคลากร 6)ด้านทักษะ 7)ด้านค่านิยมร่วม

ประสิทธิผลของภาวะผู้นำได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดของสต็อกคิลล์ (Stogdill. 1989, p.196) 3 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านบุคลิกภาพ 2)ด้านความสามารถ 3)ด้านทักษะทางสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง เทคนิค วิธีการในการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติตาม ผู้นำต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามตนเองได้เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด พฤติกรรมที่ผู้นำต้องแสดงออกในรูปแบบของความสามารถหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อบุคคลอื่น โดยบุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัย กระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำต้องได้รับความเชื่อมั่น และศรัทธาจากสมาชิกภายในกลุ่มเพื่อทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีการประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีจิตใจโอบอ้อมอารีเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการประชุม วางแผนมอบหมายงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบกันอย่างชัดเจน และเป็นไปด้วยความยุติธรรมไม่มีอคติต่อผู้อื่นในการทำงาน

ประสิทธิภาพ หมายถึง การคำนึงถึงความมุ่งมั่น ความเพียรพยายาม ใช้ความพยายาม ความเอาใจใส่อย่างแท้จริง ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีความแม่นยำ การมีประสิทธิภาพที่ดีจะต้องเกิดจากการกระทำ ของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และมีความพร้อม มีความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วรวดเร็วด้วยความมีระเบียบมี กฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็วถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน มีความภาคภูมิใจต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้นความสามารถในการ ปฏิบัติงานของบุคคลที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ด้านกลยุทธ์ หมายถึง แนวทาง และวิธีการทำงานที่ผ่านการประชุม วางแผนงานร่วมกัน อย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สำหรับการทำงานภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร การวิเคราะห์จุดแข็ง การวิเคราะห์จุดอ่อน และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร รวมทั้งการวิเคราะห์โอกาส การวิเคราะห์ อุปสรรค การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรนำมาปรับใช้หรือต่อยอดพัฒนาได้อย่างเหมาะสม แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพที่ดีที่สุดเพื่อให้งานออกมาเป็น ที่น่าพึงพอใจ

ด้านโครงสร้าง หมายถึง สิ่งที่กำหนดทางแผนภูมิลักษณะโครงสร้างองค์การ โดยเป็นการแสดงถึงการจัดการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคล และทรัพยากรภายในอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีความครอบคลุมในด้านรูปแบบของการแบ่งงานกันทำ การแบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายใน การมอบหมายอำนาจและหน้าที่ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม โครงสร้างจะเป็นส่วนสำคัญที่จะคอยกำหนดงาน กลุ่มงาน ความสัมพันธ์ของงาน ตำแหน่งงาน หน้าที่งานต่าง ๆ ซึ่งจะครอบคลุมถึงแนวทางกลไกการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร และระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกัน

ด้านระบบ หมายถึง กระบวนการทำงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ กลุ่มขององค์ประกอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือองค์การใดองค์การหนึ่งซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้นมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน และส่งผลซึ่งกันและกันซึ่งจะทำให้ระบบมีประสิทธิภาพวัตถุประสงค์ โดยมีส่วนประกอบ 3 ส่วนที่เอื้อต่อการกระทำ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต เช่น ระบบสารสนเทศทะเบียนประวัตินักเรียนประกอบด้วยการจัดทำข้อมูล การรับข้อมูล การส่งข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล

ด้านรูปแบบ หมายถึง กระบวนการทำงานที่มีรูปแบบ เป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีรูปแบบเหล่านี้จะเป็นผลดีในการสร้างกำลังใจให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก ความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์การจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศกับพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

ด้านบุคลากร หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ

ด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถ ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการทักษะ เทคนิค ความรู้ในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์การ สามารถจำแนกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านบุคคล ด้านการเงิน ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะความถนัดหรือความสามารถพิเศษนั้น อาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่นส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่า และเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งองค์การจะต้องมุ่งเน้นในทั้งสองทักษะควบคู่กันไป และในอีกความหมายหนึ่งทักษะที่เป็นการพิจารณาถึงทักษะหรือความเชี่ยวชาญขององค์การ โดยรวมว่ามีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในด้านใดเพื่อที่จะได้พัฒนาทักษะในตรงกับความสามารถของบุคคลนั้น

ด้านค่านิยมร่วม หมายถึง หลักการ และพฤติกรรมที่ชี้นำที่ความคาดหวังในองค์กร และบุคลากรปฏิบัติ ซึ่งจะสะท้อน และเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ ค่านิยมจะช่วยสนับสนุนคอยชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับองค์กร

ประสิทธิผล หมายถึง กระบวนการทำงานที่ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือแบบแผนที่ได้กำหนดไว้ การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดคุณค่ามากที่สุด ซึ่งในการบริหารจัดการของผู้หน้านั้นจะต้องทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์องค์กรนั้น สามารถดูความสำเร็จได้จากความอยู่รอด ความเจริญเติบโตขององค์กร เป็นหลัก ประสิทธิผลสามารถพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ 1) ประสิทธิผลของบุคคล จะเป็นลักษณะ ของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 2) ประสิทธิผลขององค์กร จะประกอบไปด้วย การผลิต ประสิทธิภาพความพึงพอใจ การปรับเปลี่ยน และการพัฒนา ซึ่งผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ที่วางไว้จะเกิดผลดีทั้งในเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ

ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่แสดง ออกมาทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านความรู้สึกนึกคิด การมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ที่ดี การแต่งกายสุภาพเหมาะสมถูกกาลเทศะ มีจิตใจโอบอ้อมอารี มีบุคลิกที่แสดงถึงการมีอำนาจ มีวิสัยทัศน์ ความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีเป้าหมายที่ชัดเจนจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีความฉลาดทางอารมณ์ ชื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบสูง มีท่าทีที่แสดงถึงความเป็นมิตร ไม่ถือตัว เชื้อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ เสียสละใจกว้างไม่เห็นแก่ตัว รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ และมีความเมตตากรุณาเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน

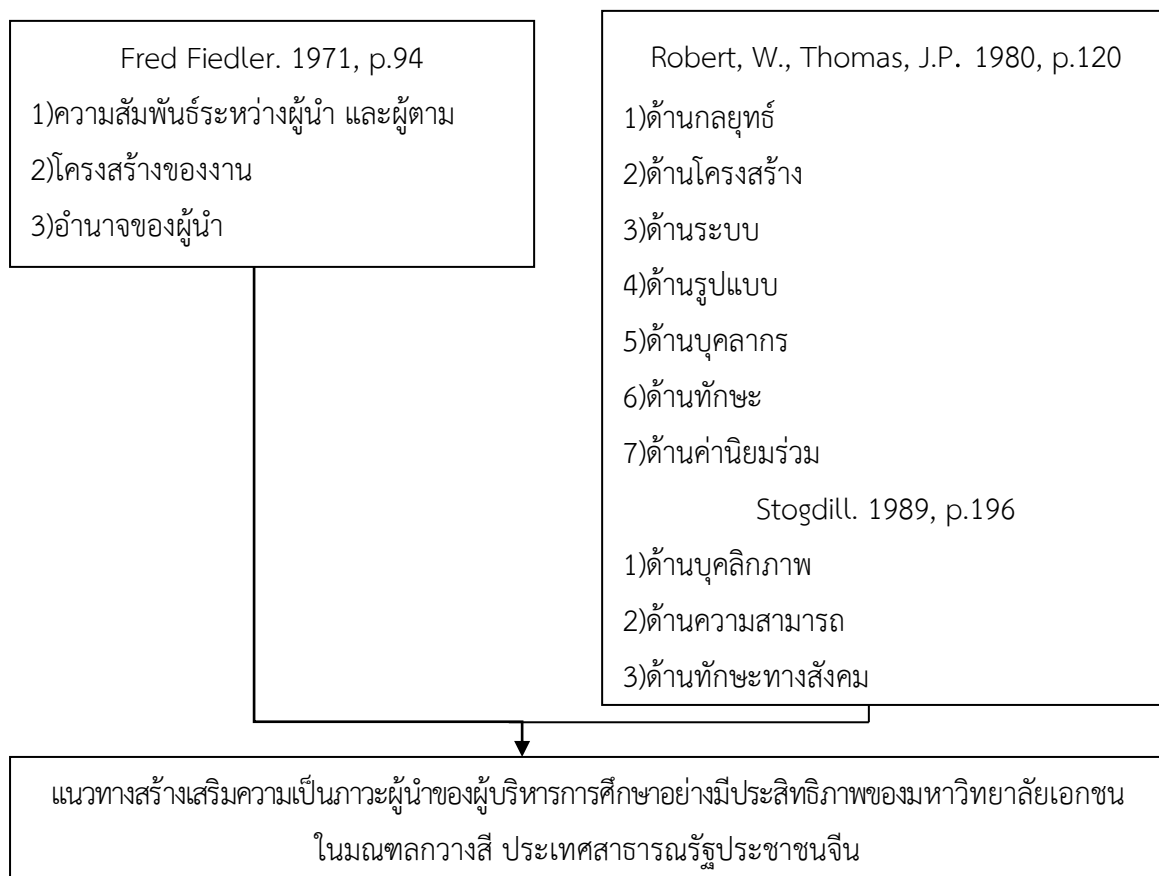
ด้านความสามารถ หมายถึง คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้ที่มีความสามารถเป็น ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ ประกอบไปด้วย ผู้นำจะต้องมีสติปัญญา มีความรู้มีความฉลาดรอบรู้ สามารถใช้ดุลยพินิจที่ดีในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ผู้นำต้องพูดเพื่อสื่อความหมายในการทำงานที่ดี มีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอด ทศนคติที่ดี ในการทำงานให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ต่างๆ ได้ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ มีเทคนิควิธีการทำงาน การดูแลเอาใจใส่ผู้อื่น การบริหารจัดการ การบริหารงานวิชาการ และใช้เทคโนโลยีสำหรับการบริหารจัดการ

ด้านทักษะทางสังคม หมายถึง เป็นความรู้ความสามารถที่รู้จักเข้าใจความรู้สึกความต้องการทางจิตใจหรือความต้องการต่าง ๆ ของคนที่เราเกี่ยวข้องกับ รวมทั้งรู้จักที่จะสร้างสายสัมพันธ์อันดีให้มั่นคงด้วยความรัก มีความความเอาใจใส่มีจิตใจโอบอ้อมอารีเอื้ออาทรต่อผู้อื่น อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี มีน้ำใจ รู้จักการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

ประกอบด้วย ให้ความร่วมมือกับสังคม ยกย่องให้เกียรติให้ความไว้วางใจแก่ผู้อื่น มีการปฏิบัติตน
เสมอต้นเสมอปลายในการสานสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลอื่น
และชุมชนที่ดี มีกิริยาวาจาที่เรียบร้อย มีมารยาทในที่ประชุม ให้ความสนใจผู้อื่น และรู้กาลเทศะ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้วิจัย ได้กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้ แนวคิดของภาวะผู้นำตามแนวคิดของ (Fred Fiedler. 1971, p.94) มี 3 ด้าน ดังนี้ 1)ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม 2)โครงสร้างของงาน 3)อำนาจของผู้นำ สำหรับประสิทธิภาพของภาวะผู้นำได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดของ (Robert, W., Thomas, J.P. 1980, p.120) มี 7 ด้านดังนี้ 1)ด้านกลยุทธ์ 2)ด้านโครงสร้าง 3)ด้านระบบ 4)ด้านรูปแบบ 5)ด้านบุคลากร 6)ด้านทักษะ 7)ด้านค่านิยมร่วม และประสิทธิผลของภาวะผู้นำได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดของสโตกคิลล์ (Stogdill. 1989, p.196) 3 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านบุคลิกภาพ 2)ด้านความสามารถ 3)ด้านทักษะทางสังคม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถกล่าวโดยสังเขปได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำ
4. บริบทของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, น.113) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกริยาจากผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

สต็อกคิล (Stogdill, 1974, p.43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความริเริ่ม และดำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก ขจัดปัญหาขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นใน กลุ่ม และฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

คอตเตอร์ (Kotter, 1978, p.212) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการณเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจแก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

คูทซ์และไวทริช (Koontz & Wehrich, 1988, p.437) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หรืออิทธิพล (Influence) หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุด อย่างสมัครใจ และอย่างกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มในเชิงอุดมคติ

แล้วการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยความเต็มใจเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ แต่ควรพัฒนาให้ผู้ตามทั้งเต็มใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีความเชื่อมั่น ในที่ขณะนี้ เห็นว่า ภาวะผู้นำประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ความสามารถในการใช้อำนาจ อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นเพราะโดยปกติมนุษย์แต่ละคนต้องการ การกระตุ้นแตกต่างกัน ความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วม และความสามารถที่จะช่วยให้เกิด บรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงกระตุ้น

แบส (Bass, 1990, p.19) ได้สรุปรวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีผู้ให้ไว้ และได้ จำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 12 กลุ่มดังนี้ 1)ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของ กลุ่มตามแนวคิดนี้ กำหนดตำแหน่งของผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางหรือจุดแกนกลางของกิจกรรมกลุ่ม นิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้จึงมักสะท้อนผู้นำเป็นจุดร่วมของความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน 2)ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพ และผลของบุคลิกภาพคำนิยามต่าง ๆ ของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ส่วนใหญ่จะให้ความหมายภาวะผู้นำเป็นหลักด้านคุณลักษณะปรุงแต่ง หรือคุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของตัวผู้นำเอง ซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ 3)ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นกรกระทำหรือพฤติกรรมเป็นนิยามที่มีแนวคิด เน้นพฤติกรรมหรือการกระทำในส่วนของผู้นำที่มีผลให้เกิดพฤติกรรม

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

ริชาร์ด ดาฟ (Richard Daf, 1999, p.5) ได้แบ่งรูปแบบภาวะผู้นำตามเจตนารมณ์ของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 3 แบบ ดังนี้ 1)ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Leader) บางครั้ง เรียกว่า Authoritarian หรือ Leader Center ผู้นำลักษณะนี้จะยึดอำนาจในการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ และการวินิจฉัยสั่งการไว้กับตัวเอง เขาจะเป็นผู้ที่สร้างสภาพการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่มีการให้ส่วนร่วมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เขาจะทำทุกอย่างตามความคิดของเขา และจะทำตาม อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่อย่างเต็มที่โดยหวังในการตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่การเป็นผู้นำ จะออกเป็นลักษณะ Negative เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ค่อยได้รับข่าวสาร ความปลอดภัย และเกิดความเกรงกลัวในอำนาจของผู้นำ 2)ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) บางครั้งเรา เรียกว่า Democratic ผู้นำลักษณะนี้จะกระจายอำนาจในการจัดการ การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ จะไม่ทำเองคนเดียว แต่จะใช้การประชุมปรึกษาจากกลุ่ม โดยเขาจะนำปัญหาต่าง ๆ มาสู่กลุ่ม เพราะถือว่าทุกคนในกลุ่มอยู่ในสังคมเดียวกัน ผู้นำลักษณะนี้จะฝึกให้ควบคุมตนเอง โดยใช้อำนาจ ภายในในกลุ่ม 3)ผู้นำแบบเสรีนิยม (Free-Rein Leader) บางครั้งเรียกว่า Group Centered ผู้นำ ลักษณะนี้จะขึ้นอยู่กับกลุ่มอย่างมาก ในการจะกำหนดวัตถุประสงค์ และการพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ของกลุ่มสมาชิกของกลุ่มจะฝึกตนเอง และพยายามจัดสิ่งจูงใจขึ้นมาเอง ผู้นำเป็นเพียงแต่ทำหน้าที่

ติดต่อกับบุคคลภายนอกเพื่อที่จะนำข่าวสารต่างๆ มาสู่กลุ่มและนำทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องการ มาสู่กลุ่ม เพื่อความสำเร็จของงานในการประเมินค่าระหว่างเจตนาของผู้นำทั้ง 3 ลักษณะนี้ ได้แสดงให้เห็นข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบดังนี้ คือ การเป็นผู้นำแบบอัตตาธิปไตย จะจัดสิ่งที่เป็น แรงจูงใจ และรางวัลแก่ผู้นำเอง อย่างไรก็ตามก็ดีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้เกิดการวินิจฉัยสั่งการที่รวดเร็ว เพราะเป็นการตัดสินใจของคน ๆ เดียว ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ช่วยจะมีส่วนในการวางแผน การจัด องค์กร การวินิจฉัยสั่งการรวมทั้งมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มน้อยมาก ดังนั้นผู้นำลักษณะนี้จึงมีจุดอ่อน ซึ่งถ้าพูดตามหลักการของมนุษยสัมพันธ์ คือ อาจจะเป็นสาเหตุของความไม่มีประสิทธิภาพในการ ทำงาน ขวัญไม่เต็มใจ เกิดความขัดแย้ง และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานไม่เต็มความสามารถ หรือใช้ ความคิดสร้างสรรค์เพียงเล็กน้อย ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับผู้นำเกือบทั้งหมด และสิ่งที่สำคัญที่สุด ผู้นำลักษณะนี้อาจจะไม่ให้ความเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยละเลย และกดขี่ ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะเพิ่มพูนความสามารถของตน โดยผ่านคนอื่น ๆ และจะใช้ ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เขาจะทำการชี้แนะ สนับสนุน และสร้างความเข้าใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อิสระแก่กลุ่ม ในขณะที่เดียวกันก็ยังคงรักษาอำนาจในด้านการตัดสินใจขั้นสุดท้าย แต่ข้อเสียของการปฏิบัติงานของผู้นำลักษณะนี้ คือ ต้องอาศัยการประสานงาน และการติดต่อสื่อสาร ที่ดี กล่าวคือผู้นำแบบนี้ต้องเป็นผู้มีคุณภาพสูง เพราะมีปัจจัยที่ละเอียดอ่อนมากมายในการปฏิสัมพันธ์ ของกลุ่มส่วนการเป็นผู้นำแบบเสรีนิยม จะมีลักษณะละเลยอำนาจของตนเองพอ ๆ กับผู้นำแบบ อัตตาธิปไตยที่ต่างคนต่างทำ และละเลยการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มจะไม่ได้ริเริ่ม สร้างสรรค์จากผู้นำ และอาจเป็นสาเหตุให้องค์กรสนับสนุนหรือเสื่อมลงจนไม่มีระเบียบได้ ดังนั้น ลักษณะของผู้นำทั้ง 3 แบบ จะพบว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะมีผลดีต่อกลุ่มในระยะยาว มีประสิทธิภาพ สูง และผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความพึงพอใจมากที่สุด

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

ยुक (Yukl, 2006, p.5) ได้ทำการสรุปนิยามของภาวะผู้นำไว้หลากหลายแนวทาง เช่น 1)ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของเอกัตบุคคลที่สามารถสั่งการ และชี้นำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย ของกลุ่มได้ 2)ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลของบุคคลที่มีอยู่เหนือบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานในองค์กร 3)ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่ทำให้ปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุผลโดยใช้ความเป็น สถาบันการเมือง จิตวิทยาและทรัพยากรอื่น ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความพอใจ 4)ภาวะผู้นำ คือกระบวนการในการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม 5)ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้วัฒนธรรมจากภายนอกองค์กรเพื่อเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร 6)ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรโดยใช้สิ่งแวดล้อม

ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร 7)ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพล
 จูงใจ และกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

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

روبินส์ และ จัดจ์ (Robbins & Judge, 2008, p.176) ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ
 หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลของกลุ่มไปสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์
 หรือกลุ่มเป้าหมาย

หลี่ เหวินหมิง และหยาง นิง (Li Wenming & Yang Ning, 2019, p. 2) กล่าวว่า ความเป็น
 ผู้นำหมายถึงความสามารถของปัจเจกบุคคลในการบรรลุเป้าหมายโดยชักจูงผู้อื่น

ฟาน ลี (Fan Li, 2018, p. 10) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำคือความสามารถของแต่ละบุคคล
 ในการชักจูงผู้อื่น ๆ ภายในองค์กร พร้อมด้วยความสามารถและพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
 ขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เทคนิค วิธีการในการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น
 ให้ปฏิบัติตาม ผู้นำต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติ
 ตามตนเองได้เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
 พฤติกรรมที่ผู้นำต้องแสดงออกในรูปแบบของความสามารถหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อบุคคล
 อื่นโดยบุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัย
 กระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำต้องได้รับความเชื่อมั่น
 และศรัทธาจากสมาชิกภายในกลุ่มเพื่อทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีการประสานงาน
 ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีจิตใจโอบอ้อมอารีเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการประชุม
 วางแผนมอบหมายงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบกันอย่างชัดเจน และเป็นไปด้วยความยุติธรรมไม่มีอคติ
 ต่อผู้อื่นในการทำงาน

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543, น.61) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ
 ต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน
 การดำเนินงานเป็นระบบอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะ และศิลปะในการ
 บริหารงานของผู้นำนั่นก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารความสำคัญของภาวะผู้นำได้มีการนำขึ้นมา
 กล่าวถึง ในกลุ่มของผู้บริหาร และผู้จัดการซึ่งถือเป็นประเด็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ตราบใดที่ยังมี
 การทำงานของบุคคลรวมกันอยู่ภายในองค์กร ภาวะผู้นำภายในตัวผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ
 ประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีบทบาท และความรับผิดชอบ โดยตรง

ต่อการวางแผน การตัดสินใจการสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาขององค์การด้วยปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการ และบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้บริหารทำอะไรหรือมีวิธีการทำอะไรจึงทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำงานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ประเด็นนี้ทำให้เห็นว่าผู้บริหารผู้นำกับภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ในองค์การทางการศึกษาก็เช่นกัน ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำที่ดี และพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้ดีขึ้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และความริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องรู้จักสร้างโอกาสเพื่อทำหน้าที่ผู้นำในการนำแนวคิดของตนไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลได้จริงมีความเป็นไปได้จริง ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของตน และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่คนคาดหวังได้อย่างชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษาไว้ อย่างชาญฉลาดมีความคิดกว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องมีองค์ประกอบอื่นที่จำเป็น เช่น ความเป็นนักวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์งาน แผนงานและโครงการต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทฤษฎีการจูงใจ การใช้อิทธิพลกับบุคคลได้อย่างยอดเยี่ยมที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ได้เพื่อให้องค์การก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเองอยู่เสมอ ปรับปรุงตนเองในด้านความคิด ทักษะคิด ความรู้ความสามารถคุณลักษณะเพิ่มพูนประสบการณ์ต้นตัวอย่างเสมอทำกิจกรรมที่หลากหลาย รวมถึงบุคลิกภาพ และทักษะด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร

แก้วตา ไทรงาม (2548, น.6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้ 1)ผู้ตามบุคลากรแต่ละคนต้องการสไตล์ภาวะผู้นำต่างกัน เช่น บุคคลกรใหม่ต้องการการนิเทศมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์มาก บุคลากรที่มีเจตคติไม่ดีต้องการวิธีการที่แตกต่างกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจสูง ผู้นำต้องรู้จักบุคลากรของท่าน จุดเริ่มพื้นฐานคือ ท่านต้องทำความเข้าใจให้ดีถึงธรรมชาติของมนุษย์ รู้ความต้องการ ทั้งด้านอารมณ์และแรงจูงใจ ท่านต้องรู้จักบุคลากรของท่านว่าเขาเป็นใคร เขาทำอะไร เขาทำอะไรได้บ้าง เขามีลักษณะอย่างไร 2)ผู้นำต้องมีความเข้าใจอย่างแท้จริงว่าท่านเป็นใคร ท่านทำอะไร ท่านสามารถทำอะไรได้ ผู้ที่จะตัดสินใจความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จอยู่ที่ผู้ตาม ไม่ใช่ผู้นำถ้าผู้ตามไม่ไว้เนื้อเชื่อใจหรือไม่มั่นใจในตัวผู้นำ เขาก็ไม่มีแรงบันดาลใจ ถ้าท่านต้องการเป็นผู้นำที่ดีประสบความสำเร็จท่านต้องมั่นใจในตัวผู้ตาม มิใช่ในตัวท่านหรือหัวหน้าของท่าน เป็นสิ่งสำคัญที่ท่านต้องปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งอาจจะไม่ค่อยเต็มใจ ท่านจะสื่ออะไร หรืออย่างไรถึงจะไม่ทำลายสัมพันธภาพหรือสร้างสัมพันธภาพระหว่างท่านกับคนของท่าน 3)การสื่อสารต้องสื่อสาร 2 ทางใช้ภาษาท่าทางให้มากขึ้น เช่น ท่านต้องทำเป็นตัวอย่างที่จะสื่อถึงบุคลากรของท่าน ซึ่งท่านอาจจะไม่ได้ขอรับรองให้เขาปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใด 4)สถานการณ์ทุกสถานการณ์แตกต่างกัน สิ่งที่ท่านทำในสถานการณ์หนึ่งอาจจะไม่สามารถดำเนินการได้ในอีกสถานการณ์ ท่านต้องใช้ดุลยพินิจ

ของท่านในการตัดสินใจปฏิบัติอย่างดีที่สุด และสไตล์ของผู้นำต้องสอดคล้องกับเหตุการณ์ตัวอย่างเช่น ท่านอาจจำเป็นต้องเผชิญกับบุคลากรในพฤติกรรมไม่เหมาะสม แต่ถ้าการเผชิญหน้าช้าหรือเร็วเกินไปรุนแรง หรืออ่อนแอเกินไป อาจทำให้ไม่เกิดประสิทธิผลก็ได้ อำนาจต่าง ๆ จะมีการส่งผลกระทบต่อปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ของอำนาจเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ของท่านกับหัวหน้าของท่านทักษะ ของคนของท่านผู้นำที่ไม่เป็นทางการในองค์กรของท่าน และวิถีจัดระบบในองค์กรของท่าน

การ์ดี อนันต์นารี (2553, น.77) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้ 1) เป็นส่วนที่จะสามารถดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตามแต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้นำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์กรสิ่งหนึ่งที่มีหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใดถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะประสานงานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยได้การชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ภายในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพ 3) คือผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ตามได้เกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธา และเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้รอดเท่านั้นแต่นำความเจริญก้าวหน้า

ไอเซนฮาว (Eisenhower. 1968, p.50) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่สามารถโน้มนำให้ผู้อื่นเต็มอกเต็มใจกระทำในสิ่งที่ผู้นำนั้นต้องการด้วยความเต็มอกเต็มใจนั้น มาจากการที่ผู้อื่นก็มีความต้องการจะกระทำสิ่งนั้น ๆ

เบนนิส (Bennis. 1984, p.15) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรในด้านของการเป็นผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความตระหนักรู้ในความสำคัญของคุณภาพขององค์กร เป็นผู้เปลี่ยนแปลงองค์กรให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม และเป็นผู้สนองความต้องการทางการศึกษาของชุมชน

แบร์ และคณะ (Beare and et al. 1989, p.176) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำควรให้ความสนใจภาวะผู้นำสองมิติ คือ มิติด้านความสำเร็จในภาระงานที่ถืออยู่ และมิติการสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก ผู้บริหารที่จะสามารถชักจูงให้บุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จต้องมีภาวะผู้นำ

คาร์ตฟอร์ด และคณะ (Crawford and et al. 2002, p.23) ได้กล่าวถึงความสำคัญ
ของภาวะผู้นำไว้ว่า 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 ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่าง
สำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กร ในระยะยาวงานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็น
การดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร
ใช้แนวแนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณแห่งการเปลี่ยนแปลง

มุชินสกาย (Muchinsky. 1997, p.373) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้
ว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร
สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์

เชลล์ (Chell 2001, p.1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหาร
สถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษาและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอน
ของครูตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา การศึกษา
ถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้าง
ความมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของสถานศึกษา

ราซิก และ สแวนสัน (Razik & Swanson, 2001, p.317) ให้ความหมายว่า ความสำคัญ
ของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดอุบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือน
กับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001, p.393) กล่าวว่า ภาวะผู้นำสามารถตรวจสอบได้
ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการของระบบสังคม และมีการโต้แย้งกัน
เกี่ยวกับเรื่องของอิทธิพลว่าในสถานการณ์อย่างไรที่ผู้นำพยายามจะแสดงอิทธิพลแต่ละชนิด
ตามบทบาทของสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งผู้มีอิทธิพลและอำนาจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กร
เป็นหลัก

ฮิลล์ และแม็กเชน (Hill and Mcshane. 2008, p.416) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้กระทำการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และองค์กรผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่ผลักดันทิศทางกลยุทธ์ใหม่ และเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผลสามารถจูงใจให้บุคลากร เปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ สามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กรได้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำ หมายถึง การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยผู้นำที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหา และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำมีการบริหารอย่างเป็นระบบ มีการเสริมสร้างศักยภาพ ของทุกคนในกลุ่มให้เต็มความสามารถสูงสุด ผู้นำต้องครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ให้ร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำจะต้องเป็น ผู้ที่ค้นหาข้อมูลของแต่ละบุคคลในหน่วยงานได้อย่างลึกซึ้ง และเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้เข้าใจ ถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นนักสื่อสารที่ดี อีกทั้งสามารถทำให้ผู้ร่วมงาน เต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ดร. สุนทรายุทธ (2551, น.327) ได้ศึกษาความสำคัญแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

- 1) ผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า คนเป็นผู้นำ จะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะจิตใจ และอารมณ์ ความต้องการแรงขับ และค่านิยมที่แตกต่าง กับคนที่ไม่เป็นผู้นำโดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ การมีพลัง และความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น ความสัตย์ซื่อ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผล ต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป
- 2) ผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ และเจตคติ ที่เหมาะสม โดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรม

ที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคน และจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำ (Leadership Style) ได้หลายแบบผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อ และมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันแต่เชื่อกันว่า รูปแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุด มีพฤติกรรมที่มุ่งงาน และมุ่งคนสูง ทั้งสองด้าน 3) ผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่า แม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดี พฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำก็ดี จะมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำก็ตามแต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟิวดเลอร์ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และลักษณะของงาน เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจต่อเมื่อคนเชื่อว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การขจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงาน และมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น 4) ผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านวาทะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธาเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้วิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจ และผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำ และต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ 5) ผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่าง ๆ ที่ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ ๆ และการสร้างความมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กร มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตาม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทน ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิภาพสูง และเป็นที่ยอมรับมากในปัจจุบัน

กรรมจรรยา สุขรุ่ง และคณะ (2558, p.24) กล่าวว่า การสร้างผู้นำ และภาวะความเป็นผู้นำ เรียกได้ว่าเป็นผู้นำแห่งอนาคตที่จะบังเกิดขึ้น ต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ใน 4 ด้านหลักดังนี้ 1) การสร้างพลังแห่งความเพียร (Capacity to Aspire) ความสามารถนี้มีสำคัญมากเพราะเปรียบเสมือน "การเติมไฟในตน" ถ้าขาดไฟเสียแล้วการทำงานก็จะอ่อนพลัง และขาดความมีชีวิตชีวา เพราะการจะทำสิ่งยาก และซับซ้อนให้สำเร็จนั้นต้องมีความมุ่งมั่น และการที่จะมีพลังแห่งความเพียร ผู้นำต้องเข้าสู่กระบวนการเดินทางเข้าไปในตัวตน (inner path) ค้นหาความหมายของชีวิต และการดำรงชีวิตว่ามีชีวิตเพื่ออะไร พลังแห่งความเพียรจึงเป็นเรื่องของศรัทธาในการทำสิ่งที่ดีงาม และสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวของเราอาจเรียกได้ว่าเป็น สัมมาทิฐิของผู้นำที่มุ่งมั่นดำเนินรอยตามเส้นทางพระโพธิสัตว์ ผู้รับใช้สรรพชีวิต ผู้นำแห่งอนาคต นอกจากจะต้องค้นพบสิ่งเหล่านี้แล้วยังต้องตระหนักต่อการสร้างบรรยากาศ และเงื่อนไขปัจจัยที่จะช่วยพุ่มพักให้ผู้อื่น ในฐานะปัจเจก (Individual) และในฐานะกลุ่ม (Collective) ให้มีความสามารถสร้างพลังแห่งความเพียรได้ด้วย 2) การนำการสนทนาที่ครุ่นคิดพิณิจนิก และสนทนาที่ได้ข้อคิดใหม่ ๆ (Reflective and Generative Conversations) เรื่องราวในประวัติศาสตร์มากมายบอกว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง (Deep Change) ในตัวปัจเจกชนหรือกลุ่มบุคคล เกิดขึ้นจากการสนทนาอย่างลุ่มลึกกับผู้อื่น (กัลยาณมิตรหรือครู) การสนทนาอย่างลุ่มลึกนำไปสู่การมองเห็น (Insight) และปัญญา (Wisdom) ผู้นำจึงต้องพัฒนาทักษะในการครุ่นคิดพิณิจนิก และเหนี่ยวนำให้เกิดการสนทนาที่มีคุณภาพนำไปสู่ข้อคิด และแนวทางใหม่ ๆ รวมถึงยกระดับคุณภาพความสัมพันธ์ในกลุ่มให้แน่นแฟ้นขึ้น 3) หลักคิด และทักษะในการเข้าใจระบบซับซ้อน และความซับซ้อนในโลกที่ไม่มีเสถียรภาพพลิกผันได้ง่าย (Understanding Complexity) การเข้าใจโลกในระบบอันซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อกันจะช่วยให้ผู้นำมีท่าทีที่เหมาะสมกับโลก สามารถจัดปรับความสัมพันธ์ต่อผู้คนและสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ รวมไปถึงเห็นโอกาสในการแก้ปัญหา หรือสร้างสรรค์เรื่องราวใหม่ ๆ เพื่อสร้างอนาคตที่ปรารถนา ทั้งนี้หลายครั้งปัญหาที่บานปลายยิ่งแก้ยิ่งยุ่งหรือสร้างปัญหาใหม่เพิ่มขึ้นมา มาจากการที่ผู้นำขาดความเข้าใจระบบอันซับซ้อน ไม่เห็นเหตุปัจจัยทั้งหลายที่เกี่ยวข้องหรือคิดว่าตนเองเก่ง แล้วลงมือแก้ตามวิธีเดิม ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่ปรารถนา 4) ทักษะการเรียนรู้ (Learning) เพื่อเท่าทันอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้น (Becoming) ที่ผ่านมามีการเรียนรู้เป็นการสรุปบทเรียนจากอดีตมาถึงปัจจุบัน แล้วพัฒนาขึ้นมาเป็นความรู้ที่เป็นเสมือนแผนที่นำทาง (Road Map) ของการปฏิบัติในอนาคต ซึ่งในโลกยุคเกษตรกรรม และอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงยังดำเนินไปช้าหรือค่อนข้างช้า การนำความรู้จากอดีตมารับใช้อนาคตจึงเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ ครั้นโลกเข้าสู่ยุคดิจิทัล ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว สินค้ามักตกทุนเร็วและความรู้ก็ตกทุนได้เช่นกัน ดังนั้น ผู้นำในชุดใหม่นี้ต้องไม่เพียงมีความรู้ในอดีต แต่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีทักษะการเรียนรู้ลึกซึ้งที่เคลื่อนไปพร้อมกับสถานการณ์ที่พลิกผันรวดเร็ว การเรียนรู้ให้เท่าทันโลกที่เปลี่ยนไปอยู่เสมอ

จะช่วยให้ผู้นำปรับตัว ปรับวิธีการ ยุทธศาสตร์ เพื่อรับมือกับเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเห็นช่องทางสร้างอนาคตจากการลงมือทำในปัจจุบัน

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960, p.59) เป็นนักจิตวิทยาสังคมชาวอเมริกัน ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวกับข้อกังขาทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่งแมคเกรเกอร์มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์ และพฤติกรรมของมนุษย์คือมนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยตั้งสมมติฐานไว้ 2 ทฤษฎี ได้แก่ทฤษฎี X (Theory X) พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนที่เกลียดอยากได้เงินอยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดทฤษฎี Y (Theory Y) เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์และมีศักยภาพในตนเอง

เบลค และมูตัน (Blake and Mouton. 1964, p.71) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพ และลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 -9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 -9 เช่นกัน

เรดดิน (Reddin. 1970, p.50) เพิ่มมิติประสิทธิผล เข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และด้านมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรดดินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่มีอยู่แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผลแต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และเรดดินยังแบ่งผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3 ดี เมินเนทมัน สไตล์ ออกเป็น 4 แบบ ดังนี้ 1)แบบหนีงาน (Deserter) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว 2)แบบอัตตนิยม (Autocrat) คือ เป็นผู้นำที่ยึดตนเองเป็นใหญ่ 3)แบบนักบุญ (Missionary) คือ ผู้นำเห็นแก่สัมพันธภาพเสียสละทำคนเดียว จึงได้คุณภาพงานต่ำ 4)แบบประนีประนอม (Compromiser) คือ ผู้นำจะประนีประนอมทุก ๆ เรื่อง

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำของ (เฟรด ฟีดเลอร์) Fred Fiedler

เฟรด ฟีดเลอร์ (Fred Fiedler, 1971, p.94) แบ่งออกเป็น 3 สถานการณ์ใหญ่ ๆ เป็นสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อบทบาทของผู้นำ ซึ่งเขาเรียกว่า 3 มิติของผู้นำ (Three Dimensions of Leader) ดังนี้ 1)ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกกลุ่ม (Leader-Member Relation) ผู้นำที่มีบุคลิกเป็นที่ดึงดูดใจของสมาชิกในกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มจะยอมรับและทำให้กลุ่มสดใสไม่ตึงเครียด ซึ่งง่ายต่อการใช้อิทธิพลของผู้นำในการปฏิบัติงานของกลุ่ม ตามความเป็นจริงแล้ว ถ้าผู้นำมีความมั่นใจ มีความเชื่อถือ และยุติธรรมต่อสมาชิกกลุ่มแล้ว ไม่จำเป็นเลยที่ผู้นำนั้นจะต้องได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาเป็นผู้นำ บุคคลนั้นจะได้เป็นผู้นำโดยการเลือกตั้งจากสมาชิกกลุ่มของตนเอง ในมิตินี้เราสามารถวัดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกลุ่มกับผู้นำได้ด้วยวิธีสังคมมิติ (Sociometric Index) เพื่อจะเป็นตัวชี้ความรู้สึกของสมาชิกในกลุ่มที่มีต่อผู้นำ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับสมาชิกในกลุ่ม

2)โครงสร้างของงาน (Task Structure) งานโดยทั่วไปเป็นคำสั่งเบื้องบน ซึ่งเป็นการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้ที่อยู่ระดับเหนือกว่าขององค์การ สมาชิกของกลุ่มซึ่งปฏิเสธและไม่ยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งจะต้องพบกับวินัยจากผู้มีอำนาจหน้าที่ที่เหนือกว่าตน ตัวอย่างเช่น ทหารที่ละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาจะถูกเรียกตัวไปสอบสวนความผิดต่อผู้บัญชาการประจำกรมทหารนั้นก็ได้ อย่างไรก็ตาม การยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งเพราะว่างานนั้นมีระบบระเบียบแบบแผนแน่นอนตายตัว ง่ายต่อการปฏิบัติเรียกว่างานนั้นมี โครงสร้าง เช่น งานระบบทหาร ส่วนงานที่ไม่มีโครงสร้างได้แก่งานที่เป็นการผลิตสิ่งใหม่ ๆ ออกมา เช่น การเขียนบทละคร เป็นต้น งานที่ถือว่าเป็นงานที่มีโครงสร้างมีนิยาม 4 ประการ คือ ง่ายต่อการตัดสินใจ (Decision Verifiability) คือ เป็นงานที่รู้ว่าถูกต้องหรือไม่ เป็นงานที่ตกลงกันได้ง่าย เป็นงานที่สาธิตได้จุดมุ่งหมายชัดเจน (Goal Clarity) งานนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจกลุ่ม แนวทางไปยังจุดมุ่งหมายนั้นไม่สลับซับซ้อน แนวทางไปยังจุดมุ่งหมายนั้นมีวิธีการไม่มากนักสำหรับการปฏิบัติงานนั้นเป็นงานหรือปัญหาเฉพาะอย่าง (Solution Specificity) คือเป็นงานที่มีที่สิ้นสุดในตัวมันเอง และรู้ว่างานนั้นถูกต้องหรือไม่ 3)อำนาจของตำแหน่ง (Position Power) มิติที่สามก็คืออำนาจที่ได้รับจากตำแหน่งของการเป็นผู้นำ ได้แก่ อำนาจในการให้คุณให้โทษแก่สมาชิกในกลุ่มมากน้อยเพียงใด อย่างเช่น ระบบข้าราชการจะกำหนดสิทธิ หน้าที่ และอำนาจตามตัวบทกฎหมาย เป็นต้น ผู้นำจะมีอำนาจหรือไม่มีเพียงใดพิจารณาจากการที่ผู้นำมีผลต่อการสนับสนุนความก้าวหน้าของสมาชิกในกลุ่มได้ ผู้นำมีเกียรติและสถานภาพเฉพาะอย่างในชีวิตที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของสมาชิกในกลุ่มได้ประสิทธิภาพของผู้นำ Fiedler ได้ศึกษาผลการวิจัย 55 ชิ้น และนำข้อมูลจากการวิจัยต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปได้ว่า 1)ผู้นำแบบมุ่งงาน มีประสิทธิภาพสูงในสถานการณ์ที่เอื้ออำนาจสูงและสถานการณ์ที่เอื้ออำนาจต่ำ 2)ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน มีประสิทธิภาพสูงในสถานการณ์ที่เอื้ออำนาจปานกลางหรือสถานการณ์ที่ไม่ยากไม่ง่ายจนเกินไป แต่ผู้นำไม่เป็นที่ชอบพอของสมาชิกกลุ่ม ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์จะมีความสามารถ

สร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในกลุ่มของตนได้ในภายหลัง และทำให้งานมีประสิทธิภาพได้ หรืออีกสถานการณ์หนึ่ง ผู้นำที่สมาชิกในกลุ่มชอบ งานที่ทำให้กลุ่มนี้ขึ้นอยู่กับความคิดริเริ่ม และความเต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานของสมาชิกในกลุ่มเป็นสำคัญ ส่วนอำนาจของผู้นำนั้นอาจมีบ้างพอสมควรอยู่ในระดับปานกลาง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ

ความหมายของประสิทธิภาพ

เมอร์ตัน (Merton. 1940, p.560) นักสังคมวิทยาที่เสนอข้อโต้แย้งเป็นคนแรกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของคนในองค์กรกับโครงสร้างขององค์กรว่าจะก่อให้เกิดผล ซึ่งไม่คาดหวังตามมาได้โดยเฉพาะองค์กรที่มีโครงสร้างแบบ Bureaucracy เขากล่าวว่า การควบคุม และการประสานงานโดยอาศัยกฎข้อบังคับในการจัดองค์กรที่มีเหตุผล และกฎข้อบังคับช่วยให้สามารถทำนายพฤติกรรมของคนในองค์กรได้ แต่ก็จะทำให้พฤติกรรมนั้นมีความยืดหยุ่นได้น้อยการเน้นที่ใช้กฎข้อบังคับเพื่อองค์กรจะทำให้สมาชิกในองค์กรนำเอากฎข้อบังคับขององค์กรมาเป็นเป้าหมายของตนเอง กฎเกณฑ์ข้อบังคับขององค์กรจะไม่ใช้วิถีทางที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่จะเป็นเป้าหมายของสมาชิกในองค์กรแทนที่จะเป็นวิธีการที่ทำให้งานสำเร็จด้วยการเข้าแทนที่ "Displacement" เป้าหมายขององค์กรโดยเป้าหมายของบุคคล เช่นนี้จะนำไปสู่ความไร้ประสิทธิภาพขององค์กร ข้อโต้แย้งของเมอร์ตันนี้ปรากฏอยู่ในบทความเรื่อง "Bureaucratic Structure and Personality" ภายหลังจากที่แนวความคิดเรื่อง Bureacracy ได้เป็นที่ยอมรับกันว่าจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับผลที่ไม่พึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นตามมามากขึ้นเนื่องมาจากการเน้นการควบคุมเพื่อให้สามารถคาดการณ์พฤติกรรมของปัจเจกชนในองค์กรที่เมอร์ตันเสนอไว้มี 3 ประการ คือ 1)ลดความสัมพันธ์อันเป็นการส่วนตัวของสมาชิกในองค์กรลงการเลื่อนขั้น และประเมินบุคคลขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของแต่ละคนในด้านงาน 2)มีการเพิ่มกฎระเบียบ ข้อบังคับในองค์กรมากขึ้น สมาชิกขององค์กรจะนำกฎระเบียบมาเป็นเป้าหมายมาเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานแทนเป้าหมายที่เป็นจริงขององค์กร 3)มีการเพิ่มการใช้การแบ่งแยกออกเป็นลำดับขั้นเป็นเทคนิคของการตัดสินใจซึ่งหมายถึงการไม่แสวงหาทางเลือกที่สามารถปฏิบัติได้จริง แต่จะจำแนกออกเป็นลำดับขั้นว่าอะไรควรจะทำตัดสินใจก่อน และรอง ๆ ลงไปคืออะไรเป็นการกำหนดแนวทางในการตัดสินใจที่สำคัญเพียงแนวทางเดียว โดยไม่ให้มีโอกาสเลือกตัดสินใจได้ แม้ว่าสถานการณ์จะต่างกัน

กู๊ด (Good. 1973, p.193) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถสำเร็จ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลา และความพยายามเล็กน้อยก็สามารถ ให้ผลงานที่ได้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์

เซอร์โต (Certo. 2000, p.9) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กร ให้นำบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพมุ่งทำให้เกิดการ "ทำสิ่งที่ถูกต้อง"

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดการสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยจะต้อง พิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุด และประหยัดเวลามากที่สุด ใช้ความพยายาม ความสามารถ การมีประสิทธิภาพที่ดีจะต้องเกิดจากการกระทำของแต่ละบุคคลที่มี ความสามารถ และมีความพร้อม มีความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วด้วยความมีระเบียบ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็วถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน มีความรักดีต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

สมใจ ลักษณะ (2546, น.73) ผู้บริหารจัดการมีหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญในการจัดรูปแบบ ของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งมี 3 รูปแบบ ได้แก่ 1)การจูงใจ ด้วยรางวัลตอบแทน ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือนโบนัส การเลื่อนขั้นตำแหน่งซึ่งส่วนหนึ่งจะเป็นที่มา ของการได้รับเงินเดือนประจำสวัสดิการ และบริการต่าง ๆ เช่น รักษาพยาบาลสงเคราะห์ที่อยู่อาศัย ตำแหน่งรางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินได้แก่ การให้สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัว ของผู้บริหาร รถประจำตำแหน่ง และการให้โอกาสในการไปศึกษาอบรมสัมมนาให้รับผิดชอบโครงการ ที่มีเกียรติ และได้สร้างผลงานการยกย่องเชิดชูเกียรติประกาศเกียรติคุณเป็นต้น ลักษณะสำคัญ ของการให้รางวัลตอบแทน คือ ควรคำนึงถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลแต่ละคนที่อาจมีลำดับ ความต้องการที่แตกต่างกันรางวัลที่จัดนอกจากตรงความต้องการแล้วควรส่งเสริมให้มีความต้องการ ขั้นสูงต่อไป หลักการจัดรางวัลควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับมีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล 2)การจูงใจด้วยงานหลักสำคัญ คือ ใช้ลักษณะ หรือเงื่อนไขวิธีการทำงานจูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พอใจอุทิศตนให้กับงาน และให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานวิธีการจูงใจในด้วยงาน ควรประยุกต์ทฤษฎีของเฮอรัลด์เบอร์กันเน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มี อิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความสำเร็จในงานด้วยตนเองความสำร็จ และความพอใจในงานที่ตนเอง รับผิดชอบจะช่วยจูงใจในการอุทิศตนตั้งใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จดียิ่งขึ้นแนวทางการปฏิบัติได้แก่ การหมุนเวียนงานทำให้พ้นจากความจำเจเกิดความกระตือรือร้นในงานใหม่ ขยายขอบเขตและเนื้อหา งานมอบอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้นเพื่อแสดงความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของเขาจะช่วยสร้าง

ความท้าทายตัวอย่างการขยายเขตงาน ได้แก่ให้โอกาสพนักงานติดต่อลูกค้าโดยตรงเพื่อทราบความต้องการของลูกค้าให้โอกาสพนักงานวางแผนจัดตารางทำงาน และควบคุมงานของตนเอง

3)การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กรวัฒนธรรมองค์การที่จูงใจบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูง ได้แก่ ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายอนาคตความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่นให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญกับผู้บริหารทุกระดับใช้การตัดสินใจจากระดับล่างโดยให้ความสำคัญกับผูปฏิบัติงานในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ในนโยบายทิศทางแนวดำเนินการที่พวกเขาต้องการให้ทุกคนทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการทำแผนติดตามประเมินแผน และภูมิใจในความสำเร็จของแผน ให้ความสำคัญ และความต้องการของบุคคล และสนองความต้องการของบุคคลเช่น สนองความต้องการความมั่นคงด้วยการจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสให้ความเชื่อถือไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลงานตามเป้าหมาย และให้ทุกโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีการวิจัยส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทั้งรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ฝึกอบรมขณะทำงานจัดกลุ่มคุณภาพให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง เป็นต้น ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผูปฏิบัติงานให้โอกาสผูปฏิบัติงานได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะเพื่อร่วมความภูมิใจในความสำเร็จของงาน และช่วยกันปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

เอ็ดการ์ มอร์เฟท (Edgar Mophet.1967, p.39) ได้เสนอหลักการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ดังนี้ 1)การมีผู้บริหารเพียงคนเดียวในองค์การ 2)การมีจุดมุ่งหมายขององค์การที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพเดียวกัน 3)การมีเอกภาพในการบังคับบัญชา 4)มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน 5)มีการแบ่งฝ่ายงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบให้เฉพาะเจาะจง 6)มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน 7)มีการมอบหมายการควบคุมดูแลที่เหมาะสม 8)มีความมั่นคงในเสถียรภาพการดำเนินงาน 9)เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์การ 10)สามารถทำให้คนในองค์การเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจและปลอดภัย 11)มีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถ 12)มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและองค์การ

เมเจอร์ และ เบรจ (Mager and Besch. 1967, p.52) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการของการสามารถในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการ และสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข 3)ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง ความสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับ หรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา 4)ความสามารถในการตัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จัก

เครื่องมือ หรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้ 5)ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงานดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมา คุณภาพของชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป

เบคเกอร์ และนูเฮาเซอร์ (Becker and D.Neuhauser.1975, p.94) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรโดยเขากล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูงชันหรือมีความไม่แน่นอน

ปีเตอร์สัน และพอลแมน (Peterson and Plowman. 1989, p.32) ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1)คุณภาพของงาน (Quality) คือ คุณภาพของงานที่ได้ต้องมีคุณภาพสูงได้มาตรฐานตามที่ต้องการ รวดเร็วและไม่ผิดพลาด คุณภาพของงานต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด 2) ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความต้องการ และความพึงพอใจ ดังนั้นองค์กรต้องบริหารเวลาให้เหมาะสมกับปริมาณ

ประสิทธิภาพตามแนวคิดของ โรเบิร์ต และโทมัส (Robert, W., Thomas, J.P.)

ด้านกลยุทธ์

ธงชัย สันติวงษ์ (2533, น.16) กลยุทธ์ หมายถึง วิธีหรือแผนปฏิบัติที่เกี่ยวกับการแบ่งสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดผลที่เป็นข้อได้เปรียบ และสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์อันใดอันหนึ่งหรือหลายวัตถุประสงค์พร้อมกัน โดยให้มีความเสี่ยงน้อยที่สุด ณ ระดับที่ยอมรับได้

คอป (Cope. 1978, p.75) กล่าวโดยสรุปว่า กลยุทธ์หมายถึง รูปแบบของวัตถุประสงค์ (Objectives) จุดมุ่งหมาย (Purposes) หรือเป้าหมาย (Goals) และนโยบายและแผนแม่บทที่จะนำมาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

เคาน์เตอร์ (Coulter. 2008, p.86) ได้ให้คำจำกัดความว่า กลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจในการดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย ด้วยการจัดสรรทรัพยากรภายในองค์กร และความสามารถหลักขององค์กรให้สอดคล้องกับโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อม จากคำจำกัดความของคำว่า กลยุทธ์ดังกล่าว กลยุทธ์ขององค์กรประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ ได้แก่ 1)กลยุทธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร 2)ผู้บริหารควรจะเลือกกลยุทธ์การดำเนินงานที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 3)การกำหนดกลยุทธ์อย่างมีเป้าหมายเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ แต่ผู้บริหารจะต้องเน้น

ถึงการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า กลยุทธ์ขององค์การไม่เพียงแต่เป็นสิ่งที่องค์การต้องทำแต่เป็นสิ่งที่ต้องทำ 4)กลยุทธ์ขององค์การควรคำนึงถึงจุดแข็งภายในองค์การ ทรัพยากรภายใน องค์การและความสามารถหลักขององค์การ รวมถึงโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การ

เฉิน ตง และอู่ ตึงตึง (Chen Dong & Wu Tingting, 2018, p.3) กล่าวว่า กลยุทธ์การแข่งขัน หมายถึงแผนระยะยาวและนโยบายที่บริษัทกำหนดขึ้นเพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขัน

หม่า ซิงหฺรู และหวางปิง (Ma Xingrui และ Wang Bing, 2019, p.1) กล่าวว่า การจัดการเชิง กลยุทธ์ หมายถึงกระบวนการที่องค์กรได้เปรียบในทางการแข่งขันระยะยาวผ่านการวางแผน การนำไปใช้ และการควบคุมกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า ด้านกลยุทธ์ หมายถึง แนวทาง และวิธีการทำงานที่ผ่านการประชุม วางแผนงาน ร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สำหรับการทำงานภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร การวิเคราะห์จุดแข็ง การวิเคราะห์จุดอ่อน และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร รวมทั้งการวิเคราะห์โอกาส การวิเคราะห์ อุปสรรค การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรนำมาปรับใช้หรือต่อยอดพัฒนาได้อย่างเหมาะสม แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพที่ดีที่สุดเพื่อให้การทำงานออกมาเป็นที่น่าพึงพอใจ

ด้านโครงสร้าง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550, p.26) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การว่า เป็นกระบวนการ ในการที่จะกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงลักษณะการแบ่งงานอย่างเป็นทางการ โดยอาศัยความร่วมมือ ซึ่งมี องค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการคือ 1)ความเชี่ยวชาญในงาน 2)การจัดแผนงาน 3)สายการบังคับ บัญชา 4)ขนาดของการควบคุม 5)การรวม และการกระจายอำนาจ 6)การจัดรูปแบบอย่างเป็นทางการ

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber. 1947, p.8) ได้เสนอแนวคิดวิธีการหลักๆในการมีหลักการทำให้ เกิดความแตกต่างหรือการทำให้มีความชำนาญเฉพาะด้านลักษณะทางโครงสร้างขององค์กรแบบ ระบบราชการต้องมีการแบ่งงาน และจัดแผนงานหรือจัดส่วนงานขึ้นมา เพราะภารกิจงานของ องค์กรขนาดใหญ่มีจำนวนมาก จึงมีการแบ่งงานที่ต้องทำออกเป็น ส่วน ๆ แล้วหน่วยงานมารองรับการ จัดโครงสร้าง หลักระเบียบวินัย ต้องมีการกำหนดระเบียบ วินัย และบทลงโทษขึ้นมา เพื่อเป็นกลไก การควบคุมความประพฤติของสมาชิกทุกคนในองค์กร ความเป็นวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ราชการถือเป็นอาชีพอย่างหนึ่งและต้องปฏิบัติงานเต็มเวลา ความเป็นวิชาชีพ "รับราชการ" นั้น

ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของตนด้วย

สติเฟิ่น (Stephen. 1983, p.53) ให้ความหมายของโครงสร้างองค์กรไว้ว่า โครงสร้างองค์กรเป็นตัวกำหนดการจัดกำลังคน เพื่อให้สามารถทำงานได้วัตถุประสงค์ขององค์กร

เลอรี (Laurie. 1985, p.101) ให้ความหมายเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรไว้ว่า โครงสร้างที่เป็นทางการเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างสมาชิกในองค์กร โดยโครงสร้างองค์กรนี้จะเป็นสิ่งที่กำหนดงาน ความรับผิดชอบ บทบาท ความสัมพันธ์ของงานและช่วงการติดต่อสื่อสารในองค์กร

ดราฟ (Daft. 1986, p.44) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์กรว่า โครงสร้างเป็นสิ่งทีสะท้อนอยู่ในแผนภูมิโครงสร้างองค์กร (Organization Chart) เป็นสิ่งที่แสดงถึงกิจกรรมและกระบวนการทั้งหมดขององค์กร โดยหมายรวมถึงการจัดสรรงาน และความรับผิดชอบต่าง ๆ การกำหนดความสัมพันธ์ การทำงานที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ลำดับชั้นของการบังคับบัญชา การควบคุมของผู้บริหารแต่ละคน การจัดกลุ่มหน่วยงานภายในองค์กร และรวมถึงการออกแบบระบบในการสื่อสารในองค์กรทั้งแนวดิ่ง และแนวนอนด้วย

หลิว เหียนหวาง และ หาง เสี่ยวหยาง (Liu Yanwang & Huang Xiaoyang, 2016, p.2) กล่าวว่า การออกแบบองค์กรหมายถึงกระบวนการปรับโครงสร้างองค์กร กระบวนการ ระบบวัฒนธรรม และปัจจัยอื่นๆ เพื่อปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก พร้อมด้วยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจเชิงกลยุทธ์

จาง หยงเชิง และ หยาง เสวเหลียง (Zhang Yongsheng & Yang Xueliang, 2017, p.2) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรเป็นผลรวมของความสัมพันธ์ระหว่างแผนกและตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร และเป็นกรอบแนวทางพฤติกรรมภายในองค์กร

สรุปได้ว่า โครงสร้าง หมายถึง สิ่งที่กำหนดทางแผนภูมิลักษณะโครงสร้างองค์กร โดยเป็นการแสดงถึงการจัดการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคล และทรัพยากรภายในอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีความครอบคลุมในด้าน รูปแบบของการแบ่งงานกันทำ การแบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายใน การมอบหมายอำนาจและหน้าที่ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม โครงสร้างจะเป็นส่วนสำคัญที่จะคอยกำหนดงาน กลุ่มงาน ความสัมพันธ์ของงาน ตำแหน่งงาน หน้าที่งานต่าง ๆ ซึ่งจะครอบคลุมถึงแนวทางกลไกการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร และระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกัน

ด้านระบบ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540, น.156) ระบบ (System) หมายถึง 1)โครงสร้างขององค์กรส่วนที่เป็นองค์ประกอบของทำงานร่วมกัน เพื่อให้วัตถุประสงค์ในการทำงานให้เป้าหมายของสถาบันบรรลุผลสัมฤทธิ์ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้จะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อมของมัน โดยใช้

มาตรฐานของระเบียบ และแบบแผนการทำงานและผลสะท้อนกลับของสิ่งแวดล้อม 2) ในการจัดกระทำกับข้อมูล เป็นการรวบรวมฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ในเวลาเดียวกัน

เซมพรีวิโอ (Semprevio. 1976, p.1) ได้ให้ความหมายว่า ระบบ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุผลอย่างใดอย่างหนึ่ง

روبบินส์ (Robbins. 1990, p.131) จำแนกระบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ระบบปิด (Closed System) เป็นแนวคิดพื้นฐานจากทางวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นระบบที่ไม่คำนึงถึงผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมระบบปิดที่สมบูรณ์จะเป็นระบบที่ไม่มีการรับพลังงานจากภายนอก ซึ่งมีลักษณะเชิงอุณหพลศาสตร์แนวคิดระบบปิดสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาองค์การได้ค่อนข้างน้อยมาก 2) ระบบเปิด (Opened system) เป็นระบบที่ยอมรับ หรือคำนึงถึงผลกระทบจากความสัมพันธ์ของระบบสิ่งแวดล้อม ระบบเปิดประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการแปรสภาพ และผลผลิต นอกจากนี้ระบบเปิดยังมีลักษณะเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับองค์การ ดังนี้ การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม ระบบเปิดคำนึงถึงการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อมมีการแบ่งขอบเขตระหว่างระบบกับสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับสิ่งแวดล้อมจะส่งผลกระทบต่อระบบ ในทางกลับกัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดภายในระบบก็จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของระบบนั้น ๆ ผลย้อนกลับ (Feedback) ระบบเปิดจะรับเอาข้อมูลสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้ระบบสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้ตามปกติตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้การได้รับข้อมูลสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมนี้ เรียกว่า ข้อมูลย้อนกลับระบบเปิดเป็นวงจรของเหตุการณ์ต่าง ๆ ผลผลิตจากระบบทำให้เกิดวิธีการสำหรับการได้มาซึ่งปัจจัยนำเข้าใหม่ ๆ ที่จะนำเข้าสู่วงจรของระบบต่อไป เช่น องค์การต้องมีรายได้จากลูกค้าอย่างเพียงพอต่อการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างพนักงาน และจ่ายต่อการคืนแหล่งเงินที่กู้ยืมมาใช้ในการดำเนินงาน หากวงจรนั้นมีลักษณะมั่นคงก็จะส่งผลให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ การ โนม์เอียงไปสู่ความเฉื่อย ระบบจะมีความโน้มไปสู่ความเฉื่อยหรือเสื่อมสลายไป จะเห็นว่าระบบปิดที่ไม่รับพลังงานหรือปัจจัยนำเข้าจากสิ่งแวดล้อมมักจะเสื่อมสลายไปในทางกลับกัน ระบบเปิดแม้ว่ามีแนวโน้มที่จะเสื่อมถอยลงแต่ก็สามารถที่จะรักษาระบบให้ดำรงอยู่ได้ไม่เสื่อมสลายไป และสามารถเจริญเติบโต ทั้งนี้เพราะว่าระบบเปิดสามารถนำปัจจัยนำเข้าสู่ระบบมากกว่าที่จะผลิตออกสู่สิ่งแวดล้อม สภาพที่มีความมั่นคง ระบบเปิดจะมีปัจจัยนำเข้าเพื่อขจัดความโน้มเอียงไปสู่การเสื่อมสลาย แม้ว่าจะมีปัจจัยใหม่ ๆ ป้อนเข้าและมีผลผลิตอย่างต่อเนื่องในการรักษาสมดุลของระบบ ระบบเปิดมีแนวโน้มมั่นคงแน่นอนไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงการเคลื่อนที่สู่ความเจริญเติบโตและการขยายตัว สภาพความมั่นคงเป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นระยะเริ่มต้นของระบบเปิด เมื่อระบบมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและเผชิญกับแนวโน้มการเสื่อมถอย ระบบเปิดจะปรับเปลี่ยนสู่การเจริญเติบโตและการขยายตัว เพื่อเป็นหลักประกันความอยู่รอด ระบบขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนจะมีการดำเนินงานเพื่อความอยู่รอด ระบบย่อยส่วนใหญ่จะมีการนำปัจจัยนำเข้ามากกว่า

ความต้องการในการผลิต ผลก็คือสภาพของความมั่นคงจะใช้ได้กับระบบที่ไม่สลับซับซ้อนแต่หากระบบมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจะมีลักษณะการมุ่งความเจริญเติบโต และขยายกรอบการดำเนินงานการรักษาสุขภาพสมดุลของการดำรงอยู่ และกิจกรรมการปรับตัว ระบบเปิดพยายามค้นหาจุดสมดุลระหว่างสองกิจกรรมที่มักมีความขัดแย้งกัน กล่าวคือ กิจกรรมเพื่อการดำรงอยู่ เพื่อการสร้างหลักประกันว่าระบบย่อยต่าง ๆ ยังอยู่ในสภาวะปกติและระบบใหญ่ยังมีความสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมเพื่อป้องกันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบการมีทางเลือกหลากหลาย ระบบสามารถบรรลุผลการดำเนินงานได้จากสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน การใช้วิธีการหลากหลาย กล่าวคือ องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายโดยใช้ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการที่หลากหลาย แนวคิดนี้จึงเป็นแนวคิดที่เป็นประโยชน์ และเสริมแรงในการพิจารณาวิธีการอย่างหลากหลายในการแก้ปัญหา มากกว่าการยึดวิธีการบางวิธีการที่คิดว่าเป็นวิธีการเดียวที่ดีที่สุด สรุปได้ว่าระบบเปิดประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพผลผลิต และส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์การ เช่น สิ่งแวดล้อม ผลย้อนกลับ การเคลื่อนไหวเข้าสู่ความเฉื่อย ความมั่นคง การเจริญเติบโต การขยายตัว การปรับตัว และการมีทางเลือกที่หลากหลายขององค์การ

หลิว เจียนชิว และจ้าว หงเหมย (Luo Jianxiong & Zhao Hongmei, 2017, p.49) กล่าวว่า ทฤษฎีระบบเน้นเรื่ององค์กรเป็นระบบที่เป็นไดนามิกและเปิดกว้างซึ่งประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ซึ่งพึ่งพากันและมีปฏิสัมพันธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องเริ่มต้นจากระบบโดยรวม และบูรณาการองค์กร ส่วนต่างๆ พร้อมด้วยความสัมพันธ์ระหว่างกันได้รับการจัดการโดยรวม

โจว เจียนหัว และหลิวหัว (Zou Jianhua & Li Hu, 2019, p. 59) กล่าวว่า ทฤษฎีระบบสามารถช่วยให้ผู้นำธุรกิจเข้าใจในการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรได้ดีขึ้น เพื่อกำหนดกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ระบบ หมายถึง กระบวนการทำงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ กลุ่มขององค์ประกอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้นมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน และส่งผลซึ่งกันและกันซึ่งจะทำให้ระบบมีประสิทธิภาพวัตถุประสงค์ โดยมีส่วนประกอบ 3 ส่วนที่เอื้อต่อการกระทำ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต เช่น ระบบสารสนเทศทะเบียนประวัตินักเรียนประกอบด้วยการจัดทำข้อมูล การรับข้อมูล การส่งข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล

ด้านรูปแบบ

โทสและคาร์รอล (Tosi and Carroll. 1982, p.74) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมิตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบทั้งกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอสมุดแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16

เป็นต้น และรูปแบบเชิงลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษา หรือสัญลักษณ์ เช่น รูปแบบเชิงระบบและตามสถานการณ์ ของบราวน์ และโมเบริกส์ (Brown and Moberg 1980, p.56) และรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ ของ บุญชม ศรีสะอาด (2548) เป็นต้น

ไรย์ (Raj. 1996, p.45) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1)รูปแบบ คือ รุ่ยย่อของความจริงของปรากฏการณ์ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการที่ลดทอนเวลา ทำให้ความเข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะโดยสรุปแล้ว รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

โหว หยียนฮุย และซว จูหนิง (Hou Yanhui และ Xu Junying, 2017, p. 61) กล่าวว่า การเลือกรูปแบบความเป็นผู้นำจำเป็นต้องคำนึงถึงสถานการณ์ขององค์กรและความต้องการของพนักงานและหารูปแบบที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

หลี่ จื่อฮุย และจาง จิงจิง (Li Zhihui และ Zhang Jingjing, 2019, p.45) กล่าวว่า ทฤษฎีสไตล์เชื่อว่าสไตล์ผู้นำเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทฤษฎีนี้เชื่อว่าสไตล์ผู้นำสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ งาน-เชิงและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล-เชิง

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง กระบวนการในการจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร เช่น การสั่งการ การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร รูปแบบในการทำงานของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยที่จะต้องได้รับประสิทธิภาพที่สูงที่สุดในการทำงานจะมีความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศกับพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

ด้านบุคลากร

सनัน เถาชาวี (2551, น.145) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตโดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึงเป้าหมายซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและการคัดเลือกจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมทรัพยากรมนุษย์ภายในขององค์กรที่เกิดจากแผนกลยุทธ์ขององค์กร มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติตามให้ตรงตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นองค์กรเองก็จำเป็นที่จะต้องมีการจ้างงานที่เข้ามาทำหน้าที่ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ที่เข้ามาทำหน้าที่ปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมและมีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้เกิดผลสำเร็จได้ ที่สำคัญคือการจัดคนภายในองค์กรให้เหมาะสมกับงาน เช่น คนที่มีความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์ก็ควรที่จะให้ทำงานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ หรือคนที่มีความรู้ทางการตลาดก็ควรให้ทำงานด้านการตลาด ซึ่งจะทำให้เกิดเป็นจุดแข็งขององค์กรและทำให้งานนั้นออกมามีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้ 1)หน้าที่ในการวางแผนกำลังคน (Man Power Planning) ผู้บริหารจะต้องคาดคะเนความต้องการกำลังคนในอนาคตว่าต้องการตัวบุคคลที่จะเข้ามารับหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ มากน้อยเท่าใด และมีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อไม่ให้ขาดแคลนกำลังคน เพื่อการจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าได้บุคคลที่มีความสามารถเข้าทำงาน 2)หน้าที่ในการเสาะหาตัวบุคคลและการคัดเลือกตัวบุคคล (Recruitment and Selection) ผู้บริหารจะต้องทราบว่าจะเสาะหาตัวบุคคลเพื่อให้เข้ามาทำงานกับองค์กรจากแหล่งใด โดยวิธีใด และจะคัดเลือกตัวบุคคลที่เข้ามาสมัครงานนี้อย่างไร เพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุด 3)การโยกย้ายและการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Transfer and Promotion) ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงวิธีการประเมินผลงานของพนักงาน (Performance Appraisal) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาโยกย้ายงานหรือการเลื่อนขั้นให้เหมาะสม 4)การอบรมและการพัฒนา (Training and Development) เมื่อคนงานได้ทำงานไปแล้วระยะหนึ่งสภาพแวดล้อมหรือความก้าวหน้าทางวิทยาการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่จะค้นหาว่าคนงานต้องการเพิ่มพูนความสามารถด้านใด ซึ่งจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5)การกำหนดค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary Administration) เป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องพิจารณากำหนดค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งต้องคำนึงถึงค่าจ้างที่เป็นธรรมให้มากที่สุด

วูลเนอร์ (Woolner. 1992, p.9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาองค์การให้ป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แนวคิดนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และการทำงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Groups of Team) และระดับโดยรวม (The System)

จาง ห่ายเหมยและจาง เฟิง (Zhang Haimei & Zhang Peng, 2017, p.35) กล่าวว่า ทฤษฎีบุคลากรแบ่งพนักงานออกเป็นประเภทต่างๆ เช่น พนักงานที่มีประสิทธิภาพสูง พนักงานที่มีจำนวนผลงานต่ำ เป็นต้น เพื่อกำหนดกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกัน

เจิง หยุนเฟิง และเซี่ย หยุน (Zheng Yunfeng & Xie Yun, 2018, p.52) กล่าวว่า ทฤษฎีบุคลากรจะช่วยให้บริษัทเข้าใจพนักงานได้ดีขึ้นโดยการวิเคราะห์ลักษณะ ความสามารถ ทักษะ คติ ฯลฯ ของพนักงาน พร้อมทั้งกำหนดกลยุทธ์การจัดการที่สอดคล้องกันตามคุณลักษณะของพนักงาน

สรุปได้ว่า บุคคล หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ นั่น ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่เพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ผูกพันกับองค์กรและมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้น

ด้านทักษะ

แกร์ริสัน (Garrison, 1972, p.348) ได้อธิบายถึงลักษณะการกระทำที่แสดงถึงการมีทักษะไว้ว่าจะต้องประกอบด้วยทักษะ 2 ประการ ได้แก่ 1)ความแม่นยำ กดแป้นพิมพ์ไม่ผิดที่ พิมพ์ได้ถูกต้องคล่องแคล่ว หรือ เช่น คนขับรถยนต์ไฮบริดเห็นอะไรขวางหน้ามือขวาจะบิดลดความเร็ว พร้อมทั้งดึงเบรกมือ ในขณะที่เท้าขวาก็เหยียบเบรก และพยายามเบนรถเลี้ยวหลบ ทั้งมือและเท้าทำงานสอดคล้องสัมพันธ์กันตาก็ต้องจ้องดูว่ายังอยู่ใกล้ไกลเพียงใด มีที่ว่างจะหลบไปทางไหนดี ถ้าเท้าเหยียบเบรก แต่มือไม่บิดคลาเพื่อลดความเร็ว รถก็จะล้มได้ง่าย พฤติกรรมใดกระทำไปได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ ย่อมแสดงถึงการมีทักษะในการกระทำนั้น 2)ความสอดคล้องผสมผสานกัน (Co-Ordination) เช่น การเตะตะกร้อ ตาต้องดู เท้าวิ่ง ศีรษะโหม่งลูก หรือการเล่นดนตรี คนเป่าแตรอวัยวะต้องประสานสอดคล้องกัน ตาดูโน้ต หูฟังจังหวะ ปากเป่า มือขยับ จมูกหายใจได้จังหวะ

กู๊ด (Good. 1973, p.385) ได้ให้ความหมายของทักษะไว้ในหนังสือ Dictionary of Education ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้ที่กระทำด้วยความยากง่าย แม่นยำ อาจจะทางด้านร่างกาย สมองก็ได้ หรือทักษะ หมายถึง ความชัดเจน ความกลมกลืนในการใช้นิ้วมือ นิ้วเท้า มือ เท้า และสายตา

จาง เฟิง และเจียง หัว(Zhang Feng & Jiang Hua, 2016, p. 58) กล่าวว่า ทฤษฎีทักษะเชื่อว่าความเป็นผู้นำเป็นทักษะและความรู้ประเภทหนึ่งที่ได้มาจากการเรียนรู้และการฝึกฝน รวมถึงทักษะการสื่อสาร ทักษะการตัดสินใจ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฯลฯ"

หวาง เฉา และจาว เฟิง(Wang Chao & Zhao Feng, 2020, p.73) กล่าวว่า ทฤษฎีทักษะถือว่าความเป็นผู้นำสามารถพัฒนาผ่านการเรียนรู้และการฝึกฝน รวมถึงความรู้และความสามารถในทักษะทางเทคนิค ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะแนวคิด เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถ ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการทักษะ เทคนิค ความรู้ในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร สามารถจำแนกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านบุคคล ด้านการเงิน ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะความถนัดหรือความสามารถพิเศษนั้น อาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่นส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่า และเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งองค์กรจะต้องมุ่งเน้นในทั้งสองทักษะควบคู่กันไป และในอีกความหมายหนึ่งทักษะที่เป็นการพิจารณาถึงทักษะหรือความเชี่ยวชาญขององค์กร โดยรวมว่ามีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในด้านใดเพื่อที่จะได้พัฒนาทักษะในตรงกับความสามารถของบุคคลนั้น ๆ

ด้านค่านิยมร่วม

เกศรา รักชาติ (2549, น.43) กล่าวว่า การสร้างค่านิยมร่วมมีวิธีการ ดังนี้ 1)ดูว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรกำหนดไว้ว่าอย่างไร 2)ให้ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วม โดยการกำหนดว่าพวกเขาให้คุณค่าและมีความเชื่ออะไรที่จะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริงขึ้นมาได้ 3)เมื่อกำหนดค่านิยมร่วมได้แล้ว (ซึ่งไม่ควรจะมีมากเกินไป) ให้กำหนดค่านิยมหรือคำจำกัดความให้ชัดเจน เพื่อว่าทุกคนในองค์กรจะได้เข้าใจในเรื่องเดียวกัน 4)เมื่อกำหนดคำจำกัดความแล้วในค่านิยมแต่ละตัวองค์กรต้องกำหนดพฤติกรรมด้วยว่าองค์กรต้องการให้พนักงานมีการประพฤติปฏิบัติตัว มีพฤติกรรมอย่างไรที่จะสื่อได้ว่าพวกเขากำลังปฏิบัติตัวที่ตามค่านิยมในองค์กร 5)เมื่อกำหนดค่านิยม คำจำกัดความ และพฤติกรรมองค์กรได้แล้ว องค์กรจะต้องสื่อสารค่านิยมทั้งหมดให้พนักงานรับทราบ รับรู้ และปฏิบัติ องค์กรต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 6)องค์กรอย่าลืมให้รางวัลกับคนที่ปฏิบัติดี เพื่อจะได้ตอกย้ำพฤติกรรมที่ถูกต้อง และพนักงานจะได้มีขวัญ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

จนกลายเป็นพฤติกรรมเสีย สำหรับคนที่ไม่ปฏิบัติต้องคร่ำครึก็ต้องมีการพูดคุยกับเขาด้วยว่าเพราะเหตุใด และอาจนำไปสู่การให้ Feedback ที่ต้องแก้ไขพฤติกรรมของพนักงานที่ไม่ปฏิบัติ

สปริงเกอร์ (Sprangers. 1928, p.54) ได้แบ่งลักษณะของค่านิยมโดยพิจารณาตามลักษณะ การดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมด้านต่าง 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

โรเกิส (Rokeach. 1970, p.40) ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่เป็นแนวทางของการแสดงออก (Action) และการใช้วิจารณ์ญาณ (Judgment) ในสถานการณ์ที่หลากหลายของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีระบบค่านิยมที่ต่างกันก็จะมี การแสดงออกที่ต่างกันด้วย โดยค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ การรับรู้ความต้องการและการจูงใจ ทั้งในชีวิตและการงานของบุคคล

รอปบินส์ (Robbins. 1998, p.98) ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานของบุคคล และใช้เป็นแบบอย่างในการกระทำและปฏิบัติตนของคนในสังคมค่านิยมองค์การเป็นผลรวมของค่านิยมส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานเมื่อมารวมกัน ค่านิยมองค์การให้ผลเพิ่มพลัง ดังคำกล่าวที่ว่า ผลรวมของส่วนต่าง ๆ ให้พลังยิ่งใหญ่กว่าค่านิยมแต่ละส่วน ค่านิยมให้แนวทาง เป็นทางเสือให้ถือปฏิบัติ เป็นธงชัยให้ทุกคนยึดเหนี่ยว

หลิว ซินหมิง และหลี่ ฉิน (Liu Xinming & Li Qian, 2017, p. 75) กล่าวว่า ทฤษฎีค่านิยมร่วมถือว่าความสำเร็จของผู้นำนั้นสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับค่านิยมที่สมาชิกในองค์กรที่มีส่วนร่วมกัน ผู้นำต้องเข้าใจและเคารพค่านิยมดังกล่าวของสมาชิกในองค์กร และดำเนินการตามเป้าหมายของค่านิยมร่วมกันกับพวกเขา

หลิน นาน และจาง เฝิง (Lin Nan & Zhang Peng, 2019, p. 28) เชื่อด้วยว่า ทฤษฎีค่านิยมร่วมคือผู้นำต้องแบ่งปันค่านิยมกับสมาชิกในองค์กรและติดตามเป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ค่านิยมร่วม หมายถึง หลักการ และพฤติกรรมที่ชี้นำที่ความคาดหวังให้องค์กร และบุคลากรปฏิบัติ ซึ่งจะสะท้อน และเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ ค่านิยมจะช่วยสนับสนุนค่านิยมที่ชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำ

ความหมายของประสิทธิผล

ไซน์ (Schein. 1970, p.177) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง สมรรถนะขององค์การที่จะอยู่รอดเติบโต และต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

สเทียร์ (Steers. 1977, p.55) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือการที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การ 5 อย่าง คือ 1)ความสามารถในการผลิต 2)ขวัญและกำลังใจ 3)การปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดี 4)การปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 5)ความสามัคคีภายในองค์การ

เคท และคาร์น (Katz | Kahn. 1978, p.42) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การ หมายถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์การแต่ประสิทธิภาพก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งของเครื่องวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยองค์การจะต้องมีทั้งประสิทธิภาพและสามารถรักษาไว้ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Parsons ได้ใช้ตัวแบบหน้าที่ทางสังคม (Social function model) อธิบายประสิทธิผลขององค์การโดยระบุว่า องค์การที่มีประสิทธิผลจะต้องทำหน้าที่ 4 ประการได้เป็นอย่างดี คือ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน

แอมนอท และฟีลแทน (Amnod and Feldman 1986, p.84) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานที่องค์การที่คาดหวัง หรือวางแผนไว้สามารถบรรลุหรือสำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การที่มีประสิทธิผลได้แก่ 1)การเจริญเติบโตขององค์การเช่น จำนวนของผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการที่เพิ่มขึ้น 2)การได้มาซึ่งทรัพยากรทางการจัดการเป็นความสามารถขององค์การในการสรรหาปัจจัยนำเข้าตามกรอบการพิจารณาองค์การ ได้แก่ ทุน คน วัตถุดิบ และแนวความคิดใหม่ ๆ เป็นต้น 3)ความสามารถในการปรับตัวขององค์การภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในส่วนของผู้รับบริการ คู่แข่งขัน พนักงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น 4)นวัตกรรม คือความสามารถขององค์การในการคิดสิ่งใหม่ ๆ เช่น การให้บริการรูปแบบใหม่ การใช้เทคโนโลยีใหม่หรือระบบการจัดการที่ทันสมัย เป็นต้น 5)ผลผลิตการให้บริการของการจัดหาบริการที่มีคุณค่าในระดับสูง โดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด หรือความมี

ประสิทธิภาพในการจัดการ 6)ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และความพึงพอใจ ความผูกพันของพนักงานหรือสมาชิกที่มีต่อองค์กร

ซีซอร์ และยัชแมน (Seashore and Yuchtman. 1991, p.377) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะนำทรัพยากรที่มีจำกัด และมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการทำงานที่ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือแบบแผนที่ได้กำหนดไว้ การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดคุณค่ามากที่สุด ซึ่งในการบริหารจัดการของผู้นำนั้นจะต้องทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์องค์กรนั้น สามารถดูความสำเร็จได้จากความอยู่รอด ความเจริญเติบโตขององค์กรเป็นหลัก ประสิทธิภาพสามารถพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ 1)ประสิทธิภาพของบุคคล จะเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จทำให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 2)ประสิทธิภาพขององค์กร จะประกอบไปด้วย การผลิต ประสิทธิภาพความพึงพอใจ การปรับเปลี่ยน และการพัฒนา ซึ่งผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้จะเกิดผลดีทั้งในเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ

ความสำคัญของประสิทธิภาพ

แคมเบล (Campbel. 1978, p.36) ได้ให้แนวคิด ถึงความสำคัญในเรื่องประสิทธิผลองค์กรว่าประสิทธิภาพนั้นได้เกิดขึ้นมาอย่างยาวนาน และกว้างขวาง ตั้งแต่ยุคแรกในการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีองค์กร และถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญเพราะเป็นแก่นของแนวคิดที่มีผลในการขับเคลื่อนองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร ภาวะผู้นำ การวางแผนทางด้านยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์กรจึงถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญเพราะเป็นเป้าหมายสูงสุดของผู้บริหารที่จะต้องบรรลุถึง และประสิทธิภาพขององค์กรก็ยังมีมีความสำคัญต่อทิศทางขององค์กร เพราะเป็นการมองในระดับขององค์กรที่จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในเชิงกระบวนการและผลลัพธ์ ซึ่งสามารถที่จะส่งผลในเรื่องของความอยู่รอดขององค์กรด้วย

เพนนิ่งส์ และกูดแมน (Penning and Goodman. 2003, p.160) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากหมายถึงผลตอบแทนที่ได้รับการลงทุนแล้วยังหมายถึงเป้าหมายขององค์กร การวัดประสิทธิภาพขององค์กรจึงจำเป็นต้องรู้เป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนเสียก่อนจึงดำเนินการ การวัดผลขององค์กรจะต้องมีฐานหรือเกณฑ์เพื่อการเปรียบเทียบผลการบรรลุเป้าหมาย ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผล หมายถึง ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในการตัดสินใจว่าองค์กรจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ ประกอบกับประสิทธิภาพก็มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากเช่นกัน หากการดำเนินงานขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพก็จะมีผลกำไร ต้องเจอแต่ความขาดทุน จะเป็นเรื่องยากที่องค์กรจะอยู่รอดได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

พิทยา บวรวัฒนา (2531, น.71) ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ 1)เป้าหมายทางการขององค์กรมีความแตกต่างไปจากเป้าหมายเดิมในทางปฏิบัติ ปกติแล้วเป้าหมายทางการขององค์กรมักเขียนไว้เป็นประโยคที่สวยงาม 2)การที่เราจะทราบเป้าหมายขององค์กรมีลักษณะประการใดนั้น ผู้ศึกษาต้องตั้งคำถามว่าเป้าหมายขององค์กรที่พิจารณาอยู่นั้นเป็นเป้าหมายของใคร ทั้งนี้เป็นเพราะเป้าหมายขององค์กรอาจมีที่มาที่แตกต่างกันออกไป และไม่จำเป็นต้องมาจากนักบริหารระดับสูงสุด แต่เป้าหมายขององค์กรอาจมาจากสมาชิกขององค์กรฝ่ายอื่น ๆ ก็ได้ 3)องค์กรทั่วไปมีเป้าหมายหลาย ๆ เป้าหมายไปพร้อม ๆ กันบางครั้งเป้าหมายเหล่านั้นอาจขัดแย้งกัน 4)การที่องค์กรมีเป้าหมายหลายเป้าหมายทำให้เกิดความจำเป็นที่เราจะต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายแต่ละเป้าหมายเพื่อกำหนดชัดเจนว่าเป้าหมายอันไหนสำคัญกว่าอันไหน มิฉะนั้นแล้วการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยดูจากเป้าหมายที่จะใช้เป็นวิธีที่ใช้ไม่ได้ในทางปฏิบัติ ปรากฏว่าการจัดลำดับจากเป้าหมายทั้งหลายซึ่งขัดแย้งกันนั้นกระทำได้ยากมาก และอาจสร้างความไม่พอใจกับคนซึ่งยึดถือเป้าหมายที่ถูกเราจัดให้มีความสำคัญน้อยต่อว่าได้ 5)การพิจารณาเรื่องเป้าหมายขององค์กรจำเป็นต้องนำเอามิติของเวลามาประกอบด้วยองค์กรจะมีเป้าหมายระยะสั้น เป้าหมายระยะกลาง เป้าหมายระยะยาว จึงเกิดปัญหาว่าเป้าหมายอันใดจะมีความสำคัญมากกว่าในการนำไปใช้เป็นกฎเกณฑ์เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์กร

เรณู คุปต์บงกช (2552, น.20) ได้กล่าวถึง แนวคิดของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน ไว้ว่า 1)ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน 2)ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3)ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร 4)ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 5)ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 6)ด้านการกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการ 7)ด้านการพัฒนาบุคลากร 8)ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร 9)ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 10)ด้านหลักสูตรสถานศึกษา 11)ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ 12)ด้านการนิเทศภายใน

เทลคอต พาสัน (Talcott Parsons. 1964, p.44) อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการใช้ระบบขององค์กรเป็นเครื่องมือวัดความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้ชื่อว่า AGIL ซึ่งระบุกิจกรรม 4 ประเภทซึ่งทุกองค์กรจำเป็นต้องกระทำซึ่งประกอบไปด้วย 1)การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม 2)การบรรลุถึงเป้าหมาย 3)การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งนำไปสู่ความมั่นคงทางสังคม 4)สิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในซึ่งหมายถึงการรักษารูปแบบหรือการธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์

ธีโอดอ แคปโล (Theodore Caplow. 1964, p.119) ที่เขาได้สร้างสิ่งที่เรียกว่า "แบบจำลองเดี่ยวทางทฤษฎี" เพื่อนำไปสู่การคาดคะเนที่เป็นประโยชน์ให้กว้างขวางขึ้นโดยเสนอแนะว่า ประสิทธิภาพขององค์กรในระยะเวลาที่แตกต่างกันสามารถเอามาเปรียบเทียบกันได้ และประเมินผลโดยวัดจากตัวแปร 4 ตัวได้แก่ 1)ความมั่นคง 2)ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3)ความสมัครใจ 4)ความสัมฤทธิ์ผล

ลอเลน และโลส (Lawrence and Lorsch. 1967, p.133) พบว่าองค์กรที่ปฏิบัติงานได้ผลสูงสามารถปฏิบัติงานสนองตอบข้อเรียกร้องของสภาพแวดล้อมมากกว่าองค์กรคู่แข่ง จึงทำให้องค์กรคู่แข่งนั้นมีประสิทธิผลน้อยกว่าทั้งองค์การที่ประสบความสำเร็จที่สุดมีแนวโน้มที่จะสามารถรักษาสถานะแห่งความแตกต่างของโครงสร้างให้สอดคล้องกับความแตกต่างกันของส่วนต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อม ซึ่งองค์การต้องพึ่งพาอาศัยกัน ทั้งยังมีความสามารถในการประสานความแตกต่างให้สามารถทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ด้วยทั้งองค์การ

มาโฮนี และวิทเชิล (Mahoney & Weizel, 1969, p.12) พบว่าฝ่ายบริหารขององค์กรสามารถนำเกณฑ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เพื่อประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานตนเองได้ คือ 1)ความสามารถในการผลิต และประสิทธิภาพโดยวัดจากผลผลิต 2)ลักษณะขององค์การ เช่น บรรยากาศขององค์การ สไตล์การอำนวยการ และสมรรถนะขององค์การในการปฏิบัติงาน 3)พฤติกรรมในการผลิต เช่น ความร่วมมือร่วมใจ การพัฒนาการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้

เอ็ดดี้ (Eddy. 1981 p.63) กล่าวว่า หากจะมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของประสิทธิผล ควรคำนึงถึงระดับในการวิเคราะห์ 3 ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับจัดการ และระดับองค์การ โดยมีวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การในระดับองค์การ มี 4 แนวทาง คือ 1)วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ วิธีการวัดตามแนวคิดนี้ยึดถือหลักการที่ว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การสามารถวัดจากความสามารถขององค์การ ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การภายใต้สมมติฐานที่ว่า องค์การนั้นต้องมีเป้าหมายที่แท้จริง เป้าหมายนั้นสามารถมองเห็นและเข้าใจได้ จำนวนเป้าหมายขององค์การมีไม่มากเกินไป สมาชิกในองค์การมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมาย และต้องสามารถวัดได้ว่าองค์การ จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระดับใดเมื่อไหร่ และอย่างไรอย่างใดก็ตาม วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางนี้ประสบกับปัญหาหลายประการด้วยกันเนื่องจากเป้าหมายขององค์การมักมีเป้าหมายที่แตกต่างไปจากเป้าหมายในทางปฏิบัติ รวมถึงการทำความเข้าใจถึงผู้กำหนดเป้าหมายขององค์การก็เป็นเรื่องที่น่าเข้าใจได้ยาก องค์การหลาย ๆ องค์การมีเป้าหมายหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งก็ขัดแย้งกันเอง และการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายเหล่านั้นเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความยากในการเลือกว่าจะวัดประสิทธิผลขององค์การจากเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลางหรือระยะยาว นอกจากนั้นแม้ว่าองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้แต่องค์การอาจไม่มีประสิทธิผลก็ได้ถ้าหากเป้าหมาย

นั้นต่ำเกินไปวางเป้าหมายผิด หรือเป้าหมายนั้นเป็นอันตรายต่อองค์กร 2) วัดโดยอาศัยความคิดระบบ ด้วยข้อจำกัดของแนวทางแรกที่เน้นการให้ความสำคัญกับปัจจัยผลผลิตขององค์กร ดังนั้น จึงมีการอาศัยแนวความคิดเชิงระบบซึ่งครอบคลุมส่วนอื่น ๆ ขององค์กรมาประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยการวัดประสิทธิผลขององค์กรตามแนวคิดนี้ จะคำนึงถึงความสามารถขององค์กรในการหาปัจจัยนำเข้าความสามารถขององค์กร ในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยผลผลิต ความสามารถในการอยู่รอดขององค์กรท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และความสัมพันธ์แบบพึ่งพากันระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์กรจะเห็นได้ว่า แนวทางการประเมินผลแบบนี้มีข้อดีคือ เป็นการให้ความสำคัญต่อเป้าหมายระยะยาวขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์กร และสามารถหาตัวชี้วัดอื่นมาประเมินประสิทธิผลขององค์กร หากเป้าหมายขององค์กรมีความคลุมเครือ อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือตัวแปรบางตัว เช่น ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรที่วัดค่อนข้างยาก นอกจากนี้ ยังทำให้ให้นักวิชาการสนใจศึกษาถึงวิธีการทำงาน มากกว่าเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร

3) วัดจากความสามารถขององค์กร ในการเอาชนะใจผู้มีอิทธิพลต่อองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ คือ องค์กรที่สามารถรู้ได้ว่ากลุ่มใดบุคคลใดมีความสำคัญต่อองค์กร และสามารถเอาชนะใจกลุ่มคนเหล่านั้นหรือบุคคลนั้น ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลและกลุ่มบุคคลเหล่านั้นไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร ดังนั้นองค์กรจะอยู่รอดได้จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล และกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้นได้ดี ข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ความยากในการระบุว่าใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้ที่มีความสำคัญเหนือองค์กร และการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากลำบาก

4) วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์กรแนวคิดนี้เห็นว่า การวัดประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้ประเมินว่าเป็นใครมีค่านิยมอย่างไร เพราะบุคคลที่กำหนดเป้าหมายขององค์กรแต่ละคนมาค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่นผู้บริหารฝ่ายผลิต และฝ่ายสนับสนุน ต่างก็มีความคิดที่แตกต่างกันในเรื่องของการประเมินประสิทธิผลขององค์กร แนวคิดนี้มีความคล้ายคลึงกันกับแนวคิดระบบ แต่แตกต่างกันที่แนวคิดนี้เน้นในเรื่องของคนที่มีอิทธิพล ต่อการอยู่รอดขององค์กรเป็นหลัก การวัดโดยดูจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์กรนี้เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาค่านิยมที่ขัดแย้งกันของคนในองค์กรใน 3 ประเด็น คือ การมองโครงสร้างองค์กรว่าเน้นความยืดหยุ่นหรือการควบคุม การมองว่าควรจะเน้นคนหรือองค์กร และการมองถึงกระบวนการภายในว่ามีวิธีการและเป้าหมายอย่างไร

เซลดิน (Seldin. 1988, p.24) ให้ความเห็นว่า การวัดและประเมินประสิทธิผลโดยทั่วไป เป็นการวัดเพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวัง และผลการปฏิบัติถ้ามีความแตกต่างกันน้อย ก็จะมีประสิทธิผลมาก แต่ถ้ามีความแตกต่างมากจะมีประสิทธิผลน้อยหรืออาจจะดูความสอดคล้องกัน ระหว่างผลผลิต กับเป้าหมายที่ได้ระบุไว้ การประเมินประสิทธิผลขององค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ 1) การวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยว เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมี ประสิทธิผลหรือไม่ นั่นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ หรือการใช้เป้าหมาย ขององค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักการอันใดอันหนึ่งในการประเมินผลขององค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่น วัดจาก ความสามารถในการผลิตวัดจากผลกำไร 2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากรเป็นการ ประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มา ซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า มากกว่าผลผลิต 3) ประเมินประสิทธิผลโดยหลายเกณฑ์เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรที่อาจมีผลต่อความสำเร็จ ขององค์การ และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับผู้ที่ให้แนวคิดในการประเมิน องค์การโดยวิธีนี้

โรบินสัน (Robbins. 1996, p.270) กล่าวว่า คุณสมบัติเฉพาะที่มีผลต่อความเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพซึ่งผ่านกระบวนการวิจัย และเผ่าสังเกตมาแล้วมีต่อไปนี้เป็น 1) ทักษะด้านการรู้คิด หรือความเข้าใจเป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถใช้การคิดแก้ปัญหาโดยเข้าใจโครงสร้างของปัญหา และมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมกับปัญหาแล้วสามารถแก้ปัญหา ผู้นำที่มีประสิทธิผล ต้องมีทักษะด้านการรู้คิดหรือความเข้าใจที่เหมาะสม ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะ 3 ทักษะด้วยกัน คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถยังรู้ตัวบุคคล และสถานการณ์ ความสามารถด้าน เทคนิคและความเป็นมืออาชีพ 2) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพอันเป็นความสามารถในการส่งเสริม ให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง แรงจูงใจด้านอำนาจ ความต้องการประสบความสำเร็จ อารมณ์ขัน ความกระตือรือร้น การแสดงออก ที่เหมาะสม 3) มนุษย์สัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องเป็นคนที่มีมนุษย์สัมพันธ์ดี ไม่ถือตัว และพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เป็นนิจ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน และต่อผู้อื่น 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้นำที่กระทำกิจกรรมซึ่งต้องสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่ม ที่อยู่ในและนอกองค์การ เช่น ผู้จัดการฝ่ายการตลาดขอข้อมูลด้านกำลังคนจากผู้จัดการฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นการติดต่อประสานงานกันภายในองค์กรติดต่อสื่อสารกับพนักงานขายบริษัท อื่นก็ถือว่าเป็นการประสานงานกันภายนอกองค์การ เป็นต้น 5) เป็นตัวอย่างที่ดีผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำ ที่เป็นตัวอย่างในแง่บวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทีมความระมัดระวัง

ในการทำงาน ความรอบรู้ทั้งในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมรอบตัว 6)สัมพัทธ์ที่อ่อนไหวหมายถึงความคล่องตัวหลากหลายสามารถเข้าถึงหรือรู้จักใจผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำในลักษณะถากถางเยาะเย้ยผู้ใต้บังคับบัญชาการแสดงพฤติกรรมข่มขู่ 7)ความคาดหวังสูงที่คงเส้นคงวาผู้นำที่มีความคาดหวังสูงอยู่ตลอดเวลาในทางที่เจริญก้าวหน้า รักษาความคาดหวังที่สูงไว้เพื่อก้าวไปสู่จุดหมายไม่ทำงานไปวัน ๆ โดยปราศจากความคาดหวังจนนำไปสู่ความเป็นผู้นำที่เปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล 8)สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาคือผู้นำที่แสดงความเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้แสดงออกหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นทีม รู้จักใช้กลยุทธ์ในการจูงใจให้คนอื่นทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจหรือจูงใจ โดยการกระตุ้นและให้คำชมเชยเพื่อเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ

นาฮาเวนดี และมาเล็คซาเด (Nahavandi & Malekzadeh. 1993, p.532) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้ 1)คุณภาพของงาน 2)ความพึงพอใจของลูกค้ำหรือผู้รับบริการ 3)นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม 4)ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ประสิทธิผลตามแนวคิดของ สต็อกดิล (Stogdill)

ด้านบุคลิกภาพ

อลิพอท (Aliport. 1973, p.38) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง กระบวนการเคลื่อนไหวของระบบร่างกาย และจิตใจแต่ละคนที่เป็นเครื่องหมายกำหนดลักษณะเฉพาะตัวของเขาในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

สต็อกดิล (Stogdill. 1989, p.196) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในรูปของการจัดการด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 1)การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ (Adaptability) เป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคล สถานการณ์หรือลักษณะงานที่แตกต่างกันได้โดยใช้ระยะเวลาในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม 2)การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ (Adjustment) เป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับแบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ 3)พฤติกรรมเชิงรุกและการอ้างรักษาผลประโยชน์ (Aggressiveness and Assertiveness) เป็นการแสดงออกอย่างเหมาะสมของพฤติกรรมหรือการแสดงออกด้วยคำพูดหรือกิริยาอาการว่าเรามีความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยไม่ปิดบังหรืออ้อมค้อมด้วยความสุภาพตรงไปตรงมาในเวลาที่เหมาะสมโดยไม่ก้าวร้าว 4)การมีอำนาจ (Dominance) เป็นการแสดงออกถึงการมีอำนาจของบุคคล 5)มีอารมณ์ปกติ และมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ (Emotional Balance and Control) เป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่มีอารมณ์ปกติ สงบ มั่นคง และสามารถในการควบคุมอารมณ์ 6)ความมีอิสระ (Independent) เป็นการมีอิสระไม่ขึ้นกับใครเป็นตัวของตัวเอง และไม่อยู่ภายใต้การช่วยเหลือหรือสนับสนุนจากผู้อื่น 7)ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Originality and Creativity) เป็นการแสดงออกถึงความคิดริเริ่ม และความสามารถในการสร้างสรรค์ 8)การมีคุณค่าในตนเอง

(Personal Integrity) เป็นการมีทัศนคติที่เปิดกว้างยอมรับฟังความเห็นของผู้อื่น และแก้ปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี มีความซื่อสัตย์สุจริต ไว้วางใจได้เชื่อถือได้ 9)ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) เป็นการกล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมั่นใจ กล้าแสดงออกสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

คอสต้า และแมคแค (Costa and McCrae. 1985, p.10) กล่าวว่าได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว หมายถึงระดับที่บุคคลตอบสนองต่อความเครียด ลักษณะการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพที่หวั่นไหวมีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ตื่นตัว กังวล เกรงใจ หรือในทางที่ตื่นเต้น ตกใจง่าย ดังนั้นจึงมีโอกาสเกิดความเครียดในที่ทำงานได้มากกว่าผู้อื่น บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว

แฮริส (Haris. 1989, p.23) ได้สรุปผลการค้นคว้าเกี่ยวกับบุคลิกภาพผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานในภาคธุรกิจจากนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งทำให้ได้รับคำตอบที่กระจ่างชัดมากขึ้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพความเป็นผู้นำบางประการ เป็นตัวแปรร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้นำ ได้แก่ 1)ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึงมีความสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับความต้องการของผู้ตาม และความต้องการในแต่ละสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 2)ความซื่อสัตย์ และมั่นคง (Honest and Integrity) หมายถึงความซื่อตรงเชื่อถือได้และเปิดเผย ไม่มีลัทธิลึกลับใน 3)ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึงความสามารถในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่เดิม และมีคุณค่ามากกว่า 4)ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) หมายถึงความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ 5)ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ (Knowledge of the Business) หมายถึงมีความรู้ดีในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในองค์กร รวมทั้งรู้เทคนิควิธีที่สำคัญ 6)ความสามารถทางสติปัญญา (Cognitive Ability) หมายถึงความฉลาดความสามารถที่จะผสมผสานหรือบูรณาการข้อมูลข่าวสารต่างๆ และแปลความข่าวสารเหล่านั้นได้อย่างถูกต้อง 7)ความมีแรงจูงใจที่จะใช้ภาวะผู้นำ (Leadership Motivation) หมายถึงความปรารถนาที่จะใช้อิทธิพลของตนกับบุคคลอื่นเพื่อที่จะให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน 8)การมีแรงผลักดันภายใน (Drives) หมายถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จทะเยอทะยาน มีพลังงานมาก มีความจำดี และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ยुक (Yukl. 2001, p.19) ได้กล่าวเอาไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิผลด้านการบริหาร ได้แก่ 1)ความมีพลังสูง 2)ความทนทานต่อความเครียดสูง 3)มีความเชื่อมั่นในตนเอง 4)เชื่ออำนาจภายในตนเองมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ 5)มีความซื่อสัตย์ถือคุณธรรมยึดมั่นในหลักการ

ฉิน หมิน และหลี่ ห่ายเหยียน (Chen Min & Li Haiyan, 2016, p. 89) กล่าวว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพเห็นว่าความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของผู้นำ คุณลักษณะของผู้นำจะส่งผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของพวกเขา

เจียง สวูเหมย และเฉียน ชิวฟาง (Jiang Xuemei & Qian Xiufang, 2017, p. 75) กล่าวว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพเชื่อว่าความเป็นผู้นำเป็นความสามารถตามลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลและลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำจะส่งผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของพวกเขา ซึ่งจะส่งผลต่อองค์ของกรประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านความรู้สึกนึกคิด การมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี การแต่งกายสุภาพเหมาะสมฤดูกาลเทศะ มีจิตใจโอปอ้อมอารี มีบุคลิกที่แสดงถึงการมีอำนาจ มีวิสัยทัศน์ ความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีเป้าหมายที่ชัดเจนจริงจังต่อผู้ร่วมงาน มีความฉลาดทางอารมณ์ ชื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบสูง มีท่าทีที่แสดงถึงความเป็นมิตร ไม่ถือตัว เชื่อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ เสียสละใจกว้างไม่เห็นแก่ตัว รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ และมีความเมตตากรุณาเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน

ด้านความสามารถ

เสนาะ ตีเยาว์ (2551, น.189) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำที่แตกต่างจากคนอื่น ในด้านความสามารถประกอบด้วย 1)ความรู้ (Knowledge) ผู้นำจะต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับองค์การอุตสาหกรรม และเทคนิคในการทำงานที่จำเป็นในงานที่ตัวเองทำ แม้ความรู้จะไม่ถึงขั้นความเชี่ยวชาญแต่ก็ต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำอย่างลึกซึ้ง 2)ความฉลาด (Intelligence) เป็นความสามารถในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลข้อมูลได้อย่างลึกซึ้ง ผู้นำต้องใช้ความคิดในเชิงวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาที่ยุ่งยากสลับซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งต่าง ๆ ได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น.114) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะด้านความสามารถ ดังนี้ 1)ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้นความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้มิได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ด้วยการจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้อย่างรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็ยิ่งมั่นคงมากยิ่งขึ้นเพียงนั้น 2)ความริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องคอยคำสั่งหรือความสามารถ แสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดดีขึ้นหรือเจริญขึ้นด้วยตนเอง ความคิดริเริ่มเจริญงอกงามได้หัวหน้างานต้องมีความกระตือรือร้นคือมีใจจดจ่อต่องานดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จสู่เบื้องหน้า 3)มีความกระฉับกระเฉง (Alertness) เป็นความฉับไวในการปฏิบัติงาน

ทันต่อเหตุการณ์ความตื่นตัวคล่องตัว เป็นลักษณะที่แสดงออกทางกาย มีพลังทางจิตที่จะหยุดคิด ไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้กลยุทธ์ที่จะพิจารณาสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง รู้จักควบคุมตัวเอง (Self-Control)

ฟังก์ และเวนาลิส (Funk and Wagnalis 1961, p.3) อธิบายความหมายของ ความสามารถ ในเชิงจิตวิทยาว่า ความสามารถ (Ability) หมายถึงสิ่งที่บุคคลสามารถปฏิบัติ หรือกระทำได้โดยเป็นผลมาจากการพัฒนาและรับการฝึกอบรม

เคนเลอร์ (Kendler. 1974 , p.480) อธิบายว่า ความสามารถ (Ability) หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมของคนที่มีความโน้มแสดงให้เห็นถึงความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้น

ฮามेल (Hamel. 1994, p.72) ได้กล่าวถึงทักษะในด้านความสามารถ ในบทความในหนังสือ Harvard Business Review โดยได้เขียนเกี่ยวกับขีดความสามารถหลักที่เปรียบเสมือนการบูรณาการของทักษะ และเทคโนโลยีที่สนับสนุนต่อความสำเร็จในการแข่งขันของธุรกิจ และต่อมาในปี 1994 Hamel ก็ได้ให้ความหมายขีดความสามารถโดยพิจารณาจาก 1)คุณค่าต่อลูกค้า หมายถึงเสนอสิ่งที่สร้างประโยชน์ให้กับลูกค้าอย่างแท้จริง เป็นทักษะที่สามารถทำให้ธุรกิจมอบประโยชน์พื้นฐานต่อลูกค้า 2)ความแตกต่างจากคู่แข่ง หมายถึง จะต้องแตกต่างในการแข่งขันหรือเลียนแบบได้ยาก และระดับความสามารถเป็นสิ่งที่ทำให้ธุรกิจสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 3)พัฒนาเพิ่มได้ หมายถึง ความสามารถที่แท้จริง เมื่อสร้างให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ในตลาด ถ้าจะประเมินว่าความสามารถใดสามารถพัฒนาเพิ่มได้พิจารณาจากผู้บริหารระดับสูงที่จะต้องทำงานหนักเพื่อหนีไปจากมุมมองที่เน้นผลิตภัณฑ์ในสมรรถภาพของธุรกิจ

ยुक (Yukl. 2001, p.19) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านความสามารถที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1)มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2)มีทักษะด้านมนุษยศาสตร์ 3)มีทักษะด้านเทคนิค 4)มีทักษะในการโน้มน้าวจิตใจ

สวู จู และอู๋ เหวินจิง (Xu Jun & Wu Wenjing, 2017, p. 47) กล่าวว่า ทฤษฎีความสามารถเห็นว่าความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถส่วนบุคคล ยิ่งผู้นำมีความสามารถสูงเท่าใด เขาก็ยังสามารถโน้มน้าวผู้อื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้มากเท่านั้น

หลี่ ซินหัว และเฟิงฉิงฟาง (Li Xinhua & Feng Qingfang, 2020, p. 35) กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะทางวิชาชีพและความสามารถในการจัดการเพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อพนักงานได้ดีขึ้น และส่งเสริมการพัฒนาองค์กร

สรุปได้ว่า ด้านความสามารถ หมายถึง คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้นำที่มีความสามารถ เป็นความชำนาญในการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ ประกอบไปด้วย ผู้นำจะต้องมีสติปัญญา มีความรู้ มีความฉลาดรอบรู้ สามารถใช้ดุลยพินิจที่ดีในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ผู้นำต้องพูดเพื่อสื่อความหมายในการทำงานที่ดี มีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอด ทักษะที่ดีในการทำงานให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ต่างๆ ได้ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ มีเทคนิควิธีการทำงาน การดูแลเอาใจใส่ ผู้อื่น การบริหารจัดการ การบริหารงานวิชาการ และใช้เทคโนโลยีสำหรับการบริหารจัดการ

ด้านทักษะทางสังคม

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2553, น.15) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านทักษะทางสังคมเกี่ยวกับ มารยาทในสังคม หมายถึง การมีกิริยาวาจาที่เรียบร้อย ซึ่งหมายรวมถึง การแสดงออกทางกาย วาจา และใจ ถ้าแสดงออกในทางที่สุภาพเรียบร้อย ก็ถือได้ว่ามีมารยาทดี การมีมารยาทดีเปรียบเสมือน การมีอารมณ์ระดับกายที่งดงามเป็นที่ชื่นชม และยอมรับของบุคคลรอบข้าง ผู้ที่มีมารยาทดี มักประสบความสำเร็จในชีวิต และหน้าที่การงาน เนื่องจากได้รับการยอมรับ และเชื่อถือทางสังคม การมีมารยาทดีจึงเปรียบเสมือนใบเบิกทางไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้เรื่อง มารยาทเพื่อนำไปใช้ในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม โดยขอแนะนำมารยาททางสังคมที่จำเป็น ดังนี้

- 1)การยืนต่อหน้าผู้อาวุโสหรือเฉพาะพระพักตร์ควรยืนตรง ขาชิด สันเท้าชิด ปลายเท้าห่างกันได้ มือควรปล่อยตรงไว้ด้านหน้าประสานกันไว้
- 2)การเดินกับผู้อาวุโส ควรเดินเยื้องหลัง อย่าก้าวล้ำหน้า แกว่งแขนตามสบาย ถ้าเป็นการเดินในขบวนพิธี ให้เดินแบบสุภาพสำหรับ ไม่พูดคุยโดยไม่จำเป็น ในกรณีที่ต้องเดินผ่านผู้อาวุโสควรค้อมตัวลงพองาม
- 3)การนั่งเก้าอี้ต่อหน้าผู้อาวุโส ควรสำรวม นั่งตัวตรง ไม่พิงพนัก มือวางประสานกันเท้าชิดปลายเท้าอาจเหยียดออกได้เล็กน้อย
- 4)การลุกจากเก้าอี้ ให้ย่อตัวขึ้นแล้วเอี้ยวตัวจับพนักเก้าอี้เลื่อนไปด้านหลัง แล้วจึงลุกขึ้นอย่าใช้ขาดันเก้าอี้ไปด้านหลัง
- 5)การแสดงเคารพด้วยการไหว้ จะมีอยู่ด้วยกันหลายแบบและหลายระดับ ดังนั้นจึงควรรู้จัก เลือกใช้ให้ถูกต้อง เช่น การไหว้พระควรพนมมือให้อยู่หัวแม่มือจรดคิ้ว และปลายนิ้วแนบหน้าผาก จรดตีนผมแล้วค้อมตัวลง ส่วนสตรีย่อตัวลง การไหว้ผู้อาวุโสกว่าให้ปลายนิ้วหัวแม่มือจรดปลายจมูก และปลายนิ้วชี้จรดคิ้ว และค้อมตัวลง ส่วนหญิงย่อตัวลงพองาม การไหว้ผู้มีฐานะเสมอกันใช้การ ประนมมือให้นิ้วหัวแม่มือจรดปลายคาง ปลายนิ้วชี้จรดปลายจมูกไม่ค้อมตัว และไม่ย่อตัว
- 6)การแสดง ความเคารพผู้เสียชีวิตในการไปเคารพศพตามปกติในศาลาที่ตั้งศพ จะมีโต๊ะหมู่บูชาตั้งพระพุทธรูป (ศาสนาพุทธ) ในลำดับแรกให้ความเคารพพระพุทธรูปด้วยการกราบในท่าเบญจางคประดิษฐ์สามครั้ง แล้วจึงเป็นกราบศพให้สันมือตั้ง (ไม่แบ่มือ) กราบเพียงครั้งเดียว
- 7)มารยาททางวาจา ใช้ถ้อยคำ ที่สุภาพ สำเนียงการพูดที่นุ่มนวล ไม่พูดเหยียดหยามผู้อื่นควรกล่าวคำว่า "กรุณา" เมื่อต้องการ ความช่วยเหลือจากผู้อื่น กล่าวคำ "ขอโทษ" เมื่อทำผิดพลาด กล่าวคำ "ขอบคุณ" เมื่อได้รับ

ความช่วยเหลือ ไม่ส่งเสียงดังรบกวนผู้อื่น ฝึกใช้คำราชาศัพท์ และใช้เมื่อโอกาสเหมาะสม 8) การใช้โทรศัพท์ เป็นการสื่อสารที่ใช้กันมากในทุกวันนี้ ทั้งเพื่อเรื่องส่วนตัว และเรื่องการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมารยาทในการใช้งาน การสนทนาทางโทรศัพท์ควรจัดระเบียบเนื้อหาที่จะสนทนาก่อนใช้โทรศัพท์ ควรเริ่มต้นทักทายด้วยความสุภาพนุ่มนวลน่าฟัง และเป็นมิตรไม่ว่าคู่สนทนาจะเป็นผู้อาวุโสกว่าหรือผู้น้อย หากจำเป็นต้องยุติการสนทนาควรขออนุญาตคู่สนทนาก่อน การใช้โทรศัพท์สาธารณะควรรักษาเวลา และสนทนาโดยกระชับรวดเร็ว ก่อนวางสายโทรศัพท์ควรกล่าวถ้อยคำที่แสดงถึงมิตรไมตรี เช่น ขอขอบคุณ รู้สึกเป็นเกียรติ เป็นความกรุณา ก่อนกล่าวคำว่า สวัสดีครับ/ค่ะ และควรรอให้ผู้อาวุโสกว่าวางสายก่อน ผู้บริหารสถานศึกษามักต้องเข้าประชุมสัมมนา อบรมอยู่บ่อยๆ การเข้าร่วมกิจกรรมลักษณะดังกล่าว ควรปิดโทรศัพท์มือถือหรือถ้าจำเป็นต้องเปิดควรปิดระบบเสียงเรียกเข้าโดยอาจใช้ระบบสั่นแทน เพื่อไม่ให้รบกวนผู้อื่น 9) ผู้บริหารกับการประชุม ในการประชุมทุกครั้งย่อมมีการนัดหมายกันล่วงหน้า ผู้บริหารควรศึกษาหัวข้อก่อนการประชุมมาบ้าง และควรเข้าร่วมประชุมตรงต่อเวลา ในขณะประชุมควรมีสมาธิ ตั้งใจฟังผู้อื่น และแสดงความคิดเห็นเมื่อเกี่ยวข้อง บางครั้งการประชุมจะมีความขัดแย้งกัน ผู้บริหารและผู้ร่วมประชุมไม่ควรใช้อารมณ์ ควรพูดจากันด้วยเหตุผล และหาข้อยุติในห้องประชุมให้เสร็จสิ้น เมื่อสิ้นสุดการประชุมไม่ควรนำเรื่องที่ประชุมไปพูดวิพากษ์วิจารณ์นอกห้องประชุม 10) การร่วมงานมงคลและอวมงคล ในบรรดางานเลี้ยงทั้งหลายที่เรียกว่างานมงคล ได้แก่ งานวันเกิด งานบวช งานแต่งงาน งานขึ้นบ้านใหม่ งานฉลองโอกาสต่าง ๆ ส่วนงานอวมงคลมีเพียงงานเดียวคืองานศพ งานมงคลนั้นเป็นงานที่แสดงถึงความสุข เพราะฉะนั้นการแต่งกายจึงควรเลือกให้เหมาะสมเลือกชุดที่สดใสมีสีสันหรือแต่งกายตามที่กำหนดไว้ในบัตรเชิญ สำหรับงานอวมงคลหรืองานศพนั้นเป็นงานแห่งความโศกเศร้า ผู้เป็นแขกต้องแต่งกายด้วยชุดสีขาวหรือดำ ไม่แต่งกายเปิดเผยจนเกินไป และพึงระลึกเสมอว่างานศพไม่ใช่งานชุมนุมศิษย์เก่าหรือพบปะสังสรรค์ ดังนั้นการสนทนาจึงต้องมีความสำรวม 11) งานเลี้ยงกับผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มักจะต้องเกี่ยวข้องกับงานเลี้ยงอยู่เสมอ โดยอาจจะมีความเกี่ยวข้องที่แตกต่างกันออกไป บางครั้งก็เป็นเจ้าภาพเจ้าของงานบางครั้งก็ได้รับเชิญเป็นแขก

สัมมา รัตนธัญ (2553, น.67) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านทักษะทางสังคม ประกอบด้วย 1) รู้จักรวมขอมกับผู้อื่น 2) ให้ความเป็นธรรมเท่าเทียมกัน 3) รู้จักที่จะจูงใจคนให้ความร่วมมือกัน 4) ความเห็นอกเห็นใจด้วยความจริงใจ 5) ยกย่องให้เกียรติให้ความไว้วางใจ 6) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น 7) มีความสามารถในการประสานงานชุมชนที่ดี 8) ให้ความสนใจผู้อื่น 9) ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายในการคบค้าสมาคมกับผู้อื่น 10) การรู้จักกาลเทศะ

กิลเซลลี (Ghiselli. 1971, p.15) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ สามารถสรุปคุณลักษณะด้านทักษะทางสังคม ประกอบด้วย ความมีมนุษยสัมพันธ์ การรู้จักกาลเทศะ การแสวงหาความร่วมมือและความสามารถในการบริหาร

ทิวาทำ (Trewatha. 1982, p.388) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำด้านสังคม ประกอบด้วย ความเห็นอกเห็นใจ ความแนบเนียน ความเชื่อถือ ความมีฐานะและความสามารถที่จะร่วมงาน

ริกจิโอ (Riggio. 1986, p.651) ได้ให้ความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะทางสังคม หมายถึง ทักษะในการติดต่อสื่อสารทางสังคมในด้านอารมณ์และสังคม ซึ่งจัดหมวดหมู่ไว้ 3 ด้าน คือ ทักษะในการรับสาร ทักษะในการส่งสาร และทักษะในการควบคุมการสื่อสารระหว่างบุคคล

สต็อกคิล (Stogdill. 1989, p.198) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในรูปของการจัดการด้านทักษะทางสังคม ประกอบด้วย 1)ความสามารถที่จะแสวงหาความร่วมมือ (Ability to Enlist Cooperation) หมายถึงความสามารถ ความมีฝีมือ การขอความช่วยเหลือ สนับสนุนและการทำงานร่วมกันในการทำงาน 2)ความสามารถในการบริหาร (Administrative Ability) หมายถึงความสามารถในการวางแผน การจัดองค์กร การนำหรือการสั่งการ และการควบคุม ความสามารถของคนในองค์กรและการใช้ทรัพยากรให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 3)ความร่วมมือ (Cooperativeness) หมายถึง การทำงานร่วมกัน การร่วมมือกัน 4)ความกว้างขวางและเกียรติยศ (Popularity and Prestige) หมายถึง ความเป็นที่นิยมความเป็นที่ชื่นชอบและการมีชื่อเสียงของสังคม 5)ความสามารถทางสังคม (Sociability) หมายถึง มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล 6)การเข้าร่วมทางสังคม (Social Participation) หมายถึง การมีกิจกรรมที่ช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว 7)การรู้จักจังหวะและกาลเทศะ (Tact and Diplomacy) หมายถึง มีไหวพริบหรือปฏิภาณดี การรู้จักกาลเทศะ มีความเชี่ยวชาญในการคบค้าสมาคม และมีทักษะในการเจรจาต่อรอง

อาร์กาลี (Argyle. 1995, p.99) ได้ให้ความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะทางสังคมเป็นแบบแผนของพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งทำให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกันในสถานการณ์ต่าง ๆ ทางสังคมได้โดยสามารถประเมินได้จากการแสดงบทบาททางสังคม การสัมภาษณ์ และการประเมินโดยบุคคลอื่น

หวาง หงเหวย และตงฮุยเสี่ย (Wang Hongwei และ Dong Huixia, 2017, p. 61) กล่าวว่า ทฤษฎีทักษะทางสังคมเชื่อว่าผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะทางสังคมบางประการ เช่น การสื่อสาร การประสานงาน การเจรจาต่อรอง และความสามารถอื่นๆ เพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นได้ดีขึ้นและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ฝาน เจียผิง และซุนผิงเฟย (Fan Jiapeng และ Sun Pengfei, 2018, p. 35) กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะทางสังคมบางประการ เพื่อที่จะจัดการกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดีขึ้น ปรับปรุงความสามัคคีในทีมและยกระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า ด้านทักษะทางสังคม หมายถึง เป็นความรู้ความสามารถที่รู้จักเข้าใจความรู้สึก ความต้องการทางจิตใจหรือความต้องการต่าง ๆ ของคนที่เราเกี่ยวข้องกับ รวมทั้งรู้จักที่จะสร้างสายสัมพันธ์อันดีให้มั่นคงด้วยความรัก มีความความเอาใจใส่มีจิตใจโอบอ้อมอารีเอื้ออาทรต่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี มีน้ำใจ รู้จักการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ประกอบด้วย ให้ความร่วมมือกับสังคม ยกย่องให้เกียรติให้ความไว้วางใจแก่ผู้อื่น มีการปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายในการสานสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลอื่น และชุมชนที่ดี มีกิริยาวาจาที่เรียบร้อย มีมารยาทในที่ประชุม ให้ความสนใจผู้อื่น และรู้จักเทศะ

บริบทของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตลอดระยะเวลา 20 ปี ที่ผ่านมา การจัดการศึกษาของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้เจริญเติบโตและมีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันมีมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสีทั้งหมด 24 แห่ง โดยแบ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชน 12 แห่ง ที่เปิดการศึกษาในระดับระดับปริญญาตรี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำนวน 12 แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน 12 แห่ง ที่เปิดการศึกษาในระดับระดับปริญญาตรี ได้แก่ วิทยาลัยหนานหนิง วิทยาลัยศิลปะและการออกแบบเป่ย์ไห่ วิทยาลัยกว่างสี วิทยาลัยภาษาต่างประเทศกว่างสี วิทยาลัยศิลปะและวิทยาศาสตร์ชิงเจียน มหาวิทยาลัยเอกชนที่เป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำนวน 12 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษากุ๋มทังหนิง วิทยาลัยอาชีวศึกษาศิลปะการแสดงกว่างสี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเมืองกว่างสี และในปี พ.ศ.2560 วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนมีจำนวนนักศึกษาทั้งหมด 181,000 คน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีนักศึกษามากที่สุด คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเมืองกว่างสี มีนักศึกษาประมาณ 33,000 คน รองลงมาคือวิทยาลัยภาษาต่างประเทศกว่างสี ประมาณ 25,000 คน

1. ปัญหาของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี

ปัจจุบันการเปิดสอนวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสีมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่องของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนนั้น ไม่อาจเป็นไปได้โดยปราศจากการสนับสนุนจากนโยบายระดับประเทศ นอกจากนี้การเสริมความเข้มแข็งด้านทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานภายในของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเอกชนนั้นก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเอกชนเช่นกัน ด้วยความเจริญก้าวหน้าของสังคมและเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสีได้มีการ

ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงาน ปัญหาดังกล่าว YuanYu (2021) ได้กล่าวสรุปไว้ดังนี้

1.1 แนวคิดการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน

ผู้ก่อตั้งวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการ ซึ่งประสบความสำเร็จอย่างสูงในด้านธุรกิจของตนเอง มีทีมบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยอดเยี่ยม แต่สำหรับวงการการศึกษาภาคเอกชนแล้ว ผู้ประกอบการดังกล่าวถือเป็นบุคคลนอกวงการ การจัดการทรัพยากรบุคคลในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย เมื่อเทียบกับความสำคัญหน่วยงานภาคธุรกิจเอกชนแล้ว หน่วยงานภาคธุรกิจจะให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการและการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูง ทีมบริหารทรัพยากรบุคคลในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนจะค่อนข้างเข้มงวดและส่วนมากมีพื้นฐานจากเป็นทีมบริหารทรัพยากรบุคคลจากภาคเอกชน ดังนั้นจึงขาดประสบการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคการจัดการศึกษา และยึดรูปแบบเดิมจากหน่วยงานภาคธุรกิจมาบริหารทรัพยากรบุคคล แสวงหาการดำเนินงานต้นทุนต่ำมากเกินไป การควบคุมต้นทุนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดสรรบุคลากรอย่างเข้มงวด และการจัดสรรปริมาณงานให้บุคลากรมากเกินไป หนึ่งคนรับผิดชอบหลายหน้าที่และปริมาณงานที่มาก ระบบการบริหารจัดการยังขาดหลักมนุษยธรรมและความละเอียดอ่อน สิ่งเหล่านี้นับเป็นปัจจัยสำคัญในการขัดขวางการพัฒนาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนที่ดีและยั่งยืนได้

1.2 สัดส่วนโครงสร้างของบุคลากรสายสอนไม่เหมาะสม

1.2.1 สัดส่วนโครงสร้างด้านอายุของบุคลากรสายสอนไม่เหมาะสม ร้อยละ 50 ของบุคลากรสายสอนวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่อายุเฉลี่ยต่ำกว่า 35 ปี ซึ่งเป็นบัณฑิตที่จบการศึกษาเพียงไม่กี่ปียังถือว่าประสบการณ์ด้านการสอนยังน้อย ส่วนบุคลากรสายสอนที่มีอายุเฉลี่ย 35-45 ปี ก็มีจำนวนไม่เพียงพอ นอกจากนี้ยังมีการรับบุคลากรสายสอนที่เกษียณอายุมาจากมหาวิทยาลัยรัฐบาลอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งคนกลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่อยู่ในเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ค่อนข้างเข้มงวดและมีความคิดที่ไม่ค่อยทันสมัย

1.2.2 สัดส่วนโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคลมีจำนวนไม่เหมาะสม ทรัพยากรบุคคลในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเอกชนโดยทั่วไปจะประกอบด้วย บุคลากรสายสอน สายงานธุรการ อาจารย์ที่ปรึกษา สายสนับสนุน เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่จะประสบปัญหาคือสัดส่วนจำนวนบุคลากรสายสอน และอาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษาไม่เหมาะสม หรือไม่เพียงพอกับการดูแลนักศึกษา บุคลากรสายงานธุรการและสายสนับสนุนได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละแผนก โดยเฉพาะในระดับคณะหรือหน่วยงานย่อย บางหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก อาจารย์นอกจากต้องรับผิดชอบสอนต้องรับผิดชอบงานดูแลนักศึกษาและงานธุรการด้วย ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการ

เรียนการสอน นอกจากนี้วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการสอนแต่ ละเลยการจัดการด้านการส่งเสริมหรือสนับสนุนการสอน บุคลากรฝ่ายสนับสนุนด้านการจัดการเรียน สอนและการบริหารงานธุรการมักจะได้รับค่าตอบแทนต่ำและขาดการดูแลและให้ความสำคัญต่อ แผนพัฒนาอาชีพ สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อจิตใจ ความมั่นคง และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งไม่เอื้อต่อการดำเนินนโยบายและการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.3 ขาดระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เนื่องจากขาดความเข้าใจ อย่างเป็นระบบในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน ส่งผลให้ หน่วยงานขาดแผนการรับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น ในภาคการศึกษา หน้าหากขาดบุคลากรสายสอนถึงจะมีการประกาศรับสมัครเพิ่ม อาจล้มค่านึงไปว่าบางสาขาวิชาเป็น สาขาวิชาที่ขาดแคลนและมีความยากในการหาอาจารย์ที่เชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์สาขานั้น ๆ ซึ่งบางครั้งวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเอกชนเหล่านี้ก็จะอาศัยการเชิญวิทยากรจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ แบบชั่วคราวมาแทนก่อน การเชิญวิทยากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการจัดการเรียนการ สอน โดยเฉพาะในเรื่องประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นเรื่องที่ควบคุมได้ยากมาก ส่งผลให้ การประเมินความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนโดยนักศึกษานั้นผลการประเมินลดลงอย่างเห็นได้ชัด

นอกจากนี้เนื่องจากบุคลากรไม่ว่าจะเป็นสายสอนหรือสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์น้อยแต่ ขาดการสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาศักยภาพส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการ ที่เป็นในรูปแบบยืมจากหน่วยงานอื่นมาใช้ ขาดอัตลักษณ์และเหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง การปรับปรุงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องย่อมเป็นอุปสรรคและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมาย โดยรวมของหน่วยงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน มักจะมีการจำกัดจำนวน ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรและบุคลากรส่วนใหญ่ทำงานหนักในแต่ ละวัน ไม่มีเวลาหาประสบการณ์ทำงาน ขาดแผนการและความชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่ง จึงส่งผล ให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานหรือขาดเสถียรภาพในการทำงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี

YuanYu (2021) ได้กล่าวสรุปถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสีไว้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านงบประมาณมีไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณส่วนใหญ่ของวิทยาลัยหรือ มหาวิทยาลัยเอกชนได้มาจากผู้ก่อตั้งหรือนักลงทุน และเงินจากค่าธรรมเนียมการศึกษา ไม่ได้รับการ จัดสรรเงินจากรัฐบาล นอกจากนี้ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เงินเดือนบุคลากร สิ่งปลูกสร้าง และสิ่งอำนวยความสะดวก การวิจัย การประชาสัมพันธ์ ต่างเป็นเงินที่วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย เอกชนต้องบริหารภายใต้วงเงินที่จำกัด จึงประสบปัญหาด้านข้อจำกัดมากมาย

2.2 แรงกดดันที่เกิดจากการเปรียบเทียบและการแข่งขันกับมหาวิทยาลัยรัฐ เมื่อให้เลือกระหว่างทำงานในหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับการสนับสนุนและความมั่นคงจากรัฐบาลกับ วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน คนส่วนใหญ่เลือกที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยรัฐมากกว่า เนื่องจากมีความมั่นคงทั้งในด้านสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน จึงทำให้การรับสมัครงานและโอกาสในการได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนจึงมีข้อจำกัด และมีความท้าทายสูง อัตราการเปลี่ยนงานของบุคลากรก็สูงเช่นกัน

2.3 กลไกด้านแรงจูงใจยังไม่เพียงพอ เนื่องจากปัจจัยหลายปัจจัย เช่น เงินทุน และการขาดบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับมืออาชีพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน ใช้การบริหารงานที่ขาดการคำนึงถึงความสามารถเฉพาะบุคคล เช่น ในการกำหนดฐานอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ใช้มาตรฐานเดียวกันทั้งหมด จึงส่งผลกระทบต่อกลไกด้านการสนับสนุนและแรงจูงใจในการทำงาน

บริบทวิทยาลัยหนานหนิง (Nanning University) มณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

1. ประวัติและข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัยหนานหนิง มณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

วิทยาลัยหนานหนิง (Nanning University) เดิมครั้งเริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2528 มีชื่อวามหาวิทยาลัยหย่งเจียง ก่อตั้งโดยคณะกรรมการปฏิวัติของก๊กมินตั๋งเขตปกครองตนเองกว่างซีจ้วง และต่อมาในปี พ.ศ. 2552 บริษัทหนานหนิง เว่ยหนิงกรุ๊ป ได้เป็นผู้ถือหุ้นใหญ่และได้มีการก่อสร้างวิทยาเขตใหม่ขึ้น 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 (1) สภาพรรคคอมมิวนิสต์ ประกอบด้วยหน่วยงานภายใน 8 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานพรรค ฝ่ายกรรมการพรรค ฝ่ายสื่อสารองค์กรพรรค ฝ่ายยุทธศาสตร์พรรค ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายควบคุมตรวจสอบ ฝ่ายสหภาพ และฝ่ายการประชุม (2) ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยหน่วยงานภายใน 10 หน่วยงาน ได้แก่

สำนักงานอธิการบดี สำนักงานฝ่ายบุคคล สำนักงานวิชาการ ศูนย์พัฒนาอาจารย์ สำนักงานกิจการนักศึกษา สำนักงานการเงิน สำนักงานโครงสร้างพื้นฐาน หน่วยรับนักศึกษาและสมัครงาน สำนักงานตรวจสอบ สำนักวิเทศน์สัมพันธ์ (3) หน่วยงานจัดการศึกษาและหน่วยสนับสนุนการศึกษา ประกอบด้วยหน่วยงานภายใน 14 หน่วยงาน ได้แก่ คณะเมคคาทรอนิกส์และวิศวกรรมเทคโนโลยีคุณภาพ คณะวิศวกรรมโยธาและสถาปัตยกรรม คณะคมนาคมขนส่ง คณะวิศวกรรมสารสนเทศ วิทยาการจัดการ คณะศิลปะและการออกแบบ คณะบัญชีและการตรวจสอบ สำนักวิชาลัทธิมาร์กซ์ สถาบันซอฟต์แวร์ Gaobo สถาบันการศึกษาตามอัธยาศัย สถาบันการผลิตนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ สถาบันการศึกษาต่อเนื่อง ศูนย์ข้อมูลเครือข่าย ห้องสมุด

3. หลักสูตรที่เปิดสอนในวิทยาลัยหนานหนิงประจำปีการศึกษา 2564

ในปีการศึกษา 2564 วิทยาลัยหนานหนิงมีคณะหรือสำนักที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี อนุปริญญา และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ทั้งหมด 9 คณะ/สำนัก เปิดสอนทั้งหมด 47 หลักสูตร โดยแบ่งเป็น หลักสูตรระดับปริญญาตรี 33 หลักสูตร หลักสูตรระดับอนุปริญญา 10 หลักสูตร หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 4 หลักสูตร

คณะวิชาเมคคาทรอนิกส์และวิศวกรรมเทคโนโลยีคุณภาพ เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 5 หลักสูตร ได้แก่ คุณภาพและความปลอดภัยของอาหาร การออกแบบเครื่องกล การผลิต และระบบอัตโนมัติ วิศวกรรมการจัดการคุณภาพ วิศวกรรมไฟฟ้าและระบบอัตโนมัติ และ วิศวกรรมวิทยาการหุ่นยนต์ เปิดสอนหลักสูตรระดับอนุปริญญา จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่ โภชนาการอาหาร และการทดสอบ การผลิตเครื่องกลและระบบอัตโนมัติ และ เทคโนโลยีระบบไฟฟ้าอัตโนมัติ

คณะวิศวกรรมสารสนเทศ เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 7 หลักสูตร ได้แก่ เศรษฐกิจดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอัจฉริยะ วิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ข้อมูลและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ วิศวกรรมสื่อสาร และ วิศวกรรม IoT เปิดสอนหลักสูตรระดับอนุปริญญา จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่ อีคอมเมิร์ซ

คณะการบัญชีและการตรวจสอบ เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่ การตรวจสอบทางวิศวกรรม การจัดการด้านการเงิน และ การบัญชี

คณะวิทยาการจัดการ เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่ เศรษฐศาสตร์และการเงิน การตลาด บริหารธุรกิจ และ เทคโนโลยีทางการเงิน เปิดสอนหลักสูตรระดับอนุปริญญา จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่ บริหารธุรกิจ

คณะคมนาคมขนส่ง เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่ วิศวกรรมบริการยานยนต์ วิศวกรรมโลจิสติกส์ การขนส่ง เปิดสอนหลักสูตรระดับอนุปริญญา จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่ การจัดการโลจิสติกส์ เทคโนโลยีการใช้งานและบำรุงรักษารถยนต์ การจัดการการค้าและการขนส่งทางรถไฟในเขตเมือง

คณะศิลปะและการออกแบบ เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่ การออกแบบการสื่อสารด้วยภาพ การออกแบบสิ่งแวดล้อม ศิลปหัตถกรรม ศิลปะสื่อใหม่ เปิดสอนหลักสูตรระดับอนุปริญญา จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่ การออกแบบภายในสถาปัตยกรรม

คณะวิศวกรรมโยธาและสถาปัตยกรรมศาสตร์ เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่ ต้นทุนทางวิศวกรรม สถาปัตยกรรมศาสตร์ วิศวกรรมโยธา เปิดสอนหลักสูตรระดับอนุปริญญา จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่ เทคโนโลยีวิศวกรรมสถาปัตยกรรม

สถาบันซอฟต์แวร์ Gaobo เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่ วิศวกรรมซอฟต์แวร์ วิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี (การพัฒนาแอปพลิเคชันมือถือ) เทคโนโลยีสื่อดิจิทัล วิศวกรรมการผลิตอัจฉริยะ

การจัดการศึกษาภายใต้ความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยหนานหนิงกับโรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยีคุณภาพกว้างซี เปิดสอนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่ การผลิตและการแปรรูปชา (สาขาวิชา การตรวจสอบคุณภาพชา) เทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (สถาบันวิศวกรรมคุณภาพ) กำกับดูแลและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ (สาขาวิชา การตรวจผลิตภัณฑ์เครื่องกลและไฟฟ้า) กำกับดูแลและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ (สาขาวิชา การตรวจสอบผลิตภัณฑ์อาหารและเคมี)

4. จำนวนบุคลากรสายสอนในวิทยาลัยหนานหนิง

วิทยาลัยหนานหนิงมีบุคลากรสายสอนที่เป็นอาจารย์ประจำทั้งหมด 801 คน โดยแบ่งเป็นอาจารย์ประจำที่สังกัดวิทยาลัยหนานหนิง จำนวน 620 คน และอาจารย์ประจำที่เป็นบุคลากรภายนอก จำนวน 181 คน อัตราส่วนจำนวนนักศึกษาต่อจำนวนอาจารย์อยู่ที่ 21.81:1 นั่นคืออาจารย์หนึ่งท่านต่อนักศึกษาจำนวน 21.81 คน วิทยาลัยหนานหนิงมีบุคลากรที่มีตำแหน่งระดับมืออาชีพอาวุโสจำนวน 42.9% และบุคลากรสายสอนที่มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไปจำนวน 60.32% นอกจากนี้ยังวิทยาลัยหนานหนิงยังได้เชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีชื่อเสียงในวงวิชาการต่าง ๆ มาเป็นวิทยากรพิเศษให้ความรู้เพิ่มเติมทักษะทั้งทางวิชาการและวิชาชีพให้กับนักศึกษา

5. คุณภาพการจัดการเรียนการสอน สถิติการจ้างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีของวิทยาลัยหนานหนิงมีอัตราการจ้างงานเฉลี่ยสูงกว่าสถาบันอุดมศึกษาในกวางสีสถาบันอื่น ๆ อีกทั้งวิทยาลัยหนานหนิงยังได้รับรางวัลสถาบันที่มีการจ้างงานบัณฑิตที่จบการศึกษามากที่สุดในมณฑลกวางสี 9 ปีซ้อน นอกจากนี้ในตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา วิทยาลัยหนานหนิงยังได้รับรางวัลด้านวิชาการในระดับชาติ จำนวน 402 รางวัล รางวัลระดับมณฑล จำนวน 2,079 รางวัล โดยมีรางวัลการบูรณาการระหว่าง "อินเทอร์เน็ต + นวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา" ได้รับรางวัล 4 เหรียญเงิน 12 เหรียญทองแดง รางวัลระดับเขตการปกครองตนเอง จำนวน 34 เหรียญทอง 44 เหรียญเงิน และ 174 เหรียญทองแดง จึงได้รับการจัดอันดับให้อยู่ในอันดับต้น ๆ ของ

มหาวิทยาลัยชั้นนำในมณฑลกวางสี และที่สำคัญการจัดอันดับวิทยาลัยเอกชนระดับชาติปี 2015-2019 วิทยาลัยกวางสีถูกจัด อยู่ในอันดับที่ 17

6. นโยบายในการพัฒนาวิทยาลัยหนานหนิง

จัดทำแผนพัฒนาพัฒนาวิทยาลัยหนานหนิงที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติได้จริง และดำเนินการตามยุทธศาสตร์วิทยาลัย นโยบายของประเทศและเขตปกครองตนเอง ดังนี้

มุ่งเน้นการพัฒนาสามด้าน ได้แก่ พัฒนาด้านคุณภาพ พัฒนาความเป็นอัตลักษณ์ และพัฒนานวัตกรรม

เน้นการดำเนินงานสองประเด็นได้แก่ ประเด็นด้านการอุดหนุนโหว่หรือข้อจำกัด และจัดการศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์

พัฒนาโครงการเป้าหมายหลักสิบโครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปริญญาตรี โครงการก่อสร้างคณะและหน่วยงานภายใน โครงการก่อสร้างระบบการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โครงการนวัตกรรมและการศึกษาเชิงลึกของผู้ประกอบการ การจัดการการศึกษาของนักศึกษาและโครงการปรับปรุงคุณภาพการบริการ โครงการปลูกฝังอัตลักษณ์ของวิทยาลัย, โครงการแลกเปลี่ยนและขยายความร่วมมือในต่างประเทศ การสร้างพรรคและอุดมการณ์ และโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการเมือง การปฏิรูประบบการจัดการและกลไกเชิงลึก และโครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยในวิทยาลัย

ส่งเสริมการดำเนินการตามแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ วิทยาลัยหนานหนิงได้กำหนดแผนปฏิบัติการเป็นขั้นตอนและแผนงานในปีต่าง ๆ และดำเนินการตามแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง หลังจากมีการจัดประชุมงานวิชาการการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีแห่งชาติของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในยุคใหม่เพื่อปรับให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ งานใหม่และข้อกำหนดใหม่ วิทยาลัยได้มีการปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานอย่างเต็มที่ จัดทำแผนการดำเนินการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยหนานหนิง (ปี 2561-2565) จัดประชุมชี้แจงเพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปปฏิบัติ เพื่อเตรียมรองรับการประเมินในช่วงปลายปีให้สอดคล้องกับแผนและนโยบายมหาวิทยาลัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนซึ่งมีงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พิษณุ พงศ์ศรี (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน และตรวจสอบคุณภาพรวมทั้งความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลมี 8 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 1590 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ : ฉบับ วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS สำหรับ Window 7.5 และวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นโดยใช้โปรแกรมลิซเรล 8.14 ผลการวิจัย พบว่า 1)รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยตัวแปรของประสิทธิผลองค์การ 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรการบรรลุจุดมุ่งหมาย ประสิทธิภาพ ผลการบริหาร การเปลี่ยนแปลง และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ตัวแปรเชิงสาเหตุ 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ นโยบายการบริหารองค์การ กระบวนการบริหารองค์การ ภาวะผู้นำกลุ่ม กระบวนการบริหารกลุ่ม วัฒนธรรมกลุ่มคุณลักษณะบุคลากร และการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ผู้บริหารองค์การระดับนโยบายเห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้สำหรับการนำไปใช้จริงในระดับมาก 3)รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถประเมินประสิทธิผลองค์การได้ และโครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์กรมอาชีวศึกษาและสำนักพัฒนาชุมชน โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน = 1.00 และ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว = 0.99 และ 0.94 ตามลำดับ 4)ตัวแปรเชิงสาเหตุในระดับองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การสูงกว่าตัวแปรเชิงสาเหตุในระดับกลุ่ม และระดับบุคคล โดยตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ภาวะผู้นำองค์การ นโยบายการบริหารองค์การ ภาวะผู้นำกลุ่ม กระบวนการบริหารองค์การ วัฒนธรรมกลุ่ม กระบวนการบริหารกลุ่ม

ฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2549) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบบูรณาการพฤติกรรมของประสิทธิผลของคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ แบบบูรณาการพฤติกรรมของประสิทธิผลของคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 211 คณะวิชา สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สำหรับคณาจารย์ และนักศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าความสอดคล้องระหว่างความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิระหว่าง 0.71 - 1.00 โดยทุกชุดได้ผ่านการทดลองใช้ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cranach's Alpha Coefficient Reliability) ตั้งแต่ 0.56 - 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะการแจกแจงของตัวแปร และการทดสอบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้วยโปรแกรม SPSS V.12 ตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบบูรณาการพฤติกรรมของประสิทธิผลของคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษาด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.72 ผลการวิจัย พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบบูรณาการพฤติกรรมของประสิทธิผลของคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก (ค่าไค-สแควร์ = 72.959, องศาอิสระ = 80, ค่า P = 0.727, GFI = 0.961, AGFI = 0.926) โมเดลการวัดประสิทธิผลแบบบูรณาการพฤติกรรมของคณะวิชา ประกอบด้วย 7 มิติคือ ความพึงพอใจในการศึกษา และการพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล การพัฒนาด้านวิชาการของนักศึกษาการพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษา ความพึงพอใจในการสร้างงานของคณาจารย์ และผู้บริหาร ความสามารถในการจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพของคณาจารย์ และการเป็นระบบเปิด และปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของคณะวิชาตามลำดับ คือ นโยบายและการบริหารจัดการ ลักษณะของวิชาลักษณะของบุคคลในคณะวิชาโดยตัวแปรอิสระในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของคณะวิชาได้ร้อยละ 71

ยุวราณี สุขวิญญานต์ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ 30 คน และอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 511 คน จาก 30 วิทยาลัยพยาบาล ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1)แบบบันทึกสภาพการบริหารวิทยาลัยพยาบาล และ 2)แบบสอบถามข้อมูลเชิงประจักษ์ มี 3 ตอน คือ ข้อมูลพื้นฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง

สาธารณสุข ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ หากค่าความเที่ยงโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีค่าเท่ากับ .96 และ .93 ตามลำดับ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2548 – กุมภาพันธ์ 2549 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ LISREL 8.53 for Windows วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติวิจัยเชิงพรรณนา และวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การมี 4 ตัวแปร ได้แก่ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติโครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายนอก 2) ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การมี 4 ตัวแปร คือ ผลลัพธ์เฉพาะบุคคลได้แก่ ความพึงพอใจผลการปฏิบัติงาน และความผูกพัน การบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาลแสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถทำนายประสิทธิผลองค์การได้ ร้อยละ 75.5 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การทั้ง 3 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบเรียงลำดับ ดังนี้ 1) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยพยาบาล การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เชิงวิทยาลัยพยาบาล ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล 2) ด้านโครงสร้างองค์การ วิธีการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่วิทยาลัยพยาบาลใช้ 3) ด้านสภาพแวดล้อมสภาพการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และเทคโนโลยี

นนทกร อรุณโน (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยมีวัตถุประสงค์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 291 คน โดยสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของครูผู้สอนแต่ละสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.41 - 0.93

ธูมากร เจตีย์คำ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษากับประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเดอร์ทรีตนา เหลืองงาม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2)ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4)สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 327 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1)ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2)ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3)ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21กับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยในต่างประเทศ

แดเนียล กริฟฟิท (Daniel E. Griffith. 1959) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำและพบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้ 1)ผู้นำในฐานะผู้ผลักดัน คือการให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้ดีขึ้น 2)ผู้นำในฐานะผู้ตระหนักรู้ ผู้นำจะต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งต่อปัญหาของผู้อื่นสามารถหยั่งรู้ศักยภาพของแต่ละคน และส่งเสริมการมีความคิดริเริ่ม 3)ผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาแก่ผู้อื่นมีความห่วงใยในผู้ใต้บังคับบัญชา 4)ผู้นำในฐานะนักพูดที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะในการพูดสามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5)ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน 6)ผู้นำในฐานะคนของสังคม

เรตติน (Reddin. 1969) ได้เสนอรูปแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้ 3 รูปแบบ คือ 1)ผู้ทำตามระเบียบหรือคัมภีร์ คือผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับคน และงานน้อย เขาจะถูกมองว่าให้ความสำคัญกับกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด แต่เขาจะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2)ผู้เผด็จการที่มีศิลป์หรือผู้บุกงาน คือผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานมาก แต่ให้ความสำคัญกับครู

น้อย แต่บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เขาจะถูกมองว่าเป็นผู้นำที่รู้ว่าจะสั่งการอย่างไรที่ให้ความสำคัญกับคนมาก แต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย พฤติกรรมของเขาจะมีความเหมาะสม เขาจะถูกมองว่ามีความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา และมุ่งที่การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถ 3)นักบริหารหรือผู้นำทีม ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนมาก พฤติกรรมของเขาจะมีความเหมาะสม เขาจะถูกมองว่าเป็นผู้ใจดีที่ที่กำหนดมาตรฐานไว้ค่อนข้างสูง และให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบทีมงาน

สต็อกคิล (Stogdill. 1974) ได้ทำการวิจัยและรวบรวมผลการวิจัยทางด้านคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ปี 1949 - 1970 สรุปเป็นทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำดังนี้ 1)คุณลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) ได้แก่ อายุ ลักษณะท่าทาง ส่วนสูง น้ำหนัก สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีลักษณะผู้นำในตนเอง และสามารถสร้างความยำเกรงให้กับสมาชิกภายในกลุ่มได้ 2)ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ได้แก่ การศึกษา สถานภาพทางสังคมการเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมให้สูงขึ้น 3)สติปัญญาความรู้ความสามารถ (Intelligence) ได้แก่ ความรู้ดี การตัดสินใจดี และมีความสามารถในการพูด 4)บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน 5)ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Ask Related Characteristics) ได้แก่ มีความต้องการประสบความสำเร็จ และรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6)ลักษณะทางสังคม (social characteristics) ได้แก่ ความต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น ชอบการติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น ให้ความร่วมมือกับบุคคลต่าง ๆ ดี

คูเนท และเลวิท (Kuhnert and Lewis. 1987) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับที่มีค่าสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำในลักษณะของผู้นำการแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะการทำงานด้วยแรงจูงใจเพื่อผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในขณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับพัฒนาการสูงขึ้นไปจะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเองแต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะ และหน่วยงานซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่าผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง จะสละผลประโยชน์ของตนเองก้าวเข้าถึงจิตใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ถูกมองเห็นคุณค่าของควมมีอุดมคติ ศักดิ์ศรี เพื่อที่จะไม่ทำงานตามหน้าที่เพียงเพื่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนใดไปวัน ๆ อีกทั้งพยายามเปลี่ยนทัศนคติ และความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับ และทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

มาเซล (Marcel. 1990) วิจัยเรื่องอำนาจของครูใหญ่ กับประสิทธิผลของโรงเรียนในปี 1990 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามพฤติกรรมของผู้บริหาร แบบประเมินโรงเรียนประกอบการประเมินการบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสารของครู การสื่อสารของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 13 คน และครู 375 คน วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการหาสหพันธ์การวิเคราะห์ตัวประกอบ พบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจ

เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำ และมีผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียน และต่ออาจารย์

ทูเกอร์ (Tucker. 1992) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษา ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และความพยายามเป็นพิเศษ ผลการวิจัยพบว่าโครงสร้างของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมกระจายตั้งแต่ภาวะผู้นำตามสบายจนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และความพยายามเป็นพิเศษมากยิ่งขึ้น ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำตามแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ

แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio. 1994) ได้ศึกษาเปรียบเทียบเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เสนอโดย Bass ในปี ค.ศ. 1985 กับวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม โดยเฉพาะองค์ประกอบพฤติกรรมทั้ง 4 ประการ (4's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้นำมาเชื่อมโยงกับคุณลักษณะหลาย ๆ ประการของวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม เพื่อแสดงว่าคุณลักษณะเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่สำคัญต่อการเกิดขึ้นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยังมีการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยมทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจเกิดขึ้นได้ง่ายกว่าในวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยมนี้ และในวัฒนธรรมที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะทำให้เกิดบริบทขององค์การที่มีประสิทธิผลและมีผลการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มมากกว่าเช่น ผลการวิจัยของ Yokochi ในผู้นำชาวญี่ปุ่นพบว่าจำนวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบปล่อยตามสบาย ซึ่งเขาได้อภิปรายว่าผู้นำชาวญี่ปุ่นมีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าเพราะวัฒนธรรมของญี่ปุ่นเป็นแบบให้คุณค่ากับมนุษย (Humanistic Values) และมีเป้าหมายร่วมกันสูงมีการวิจัยเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่โดดเด่นในญี่ปุ่น โดยเฉพาะปัจจัยเกี่ยวกับสภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดด้วยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุระดับ (Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ) ในบริษัทขนาดใหญ่ 13 แห่งในญี่ปุ่นพบว่าลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงมาก

จอลลี (Jolly. 1996) ศึกษาเรื่อง ผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมัธยมในการจัดเตรียมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยแคนซัส ได้พบว่า ผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งถือว่ามีผลสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมกึ่งนอนและการศึกษาความจำเป็นที่ผู้บริหารควรมีเป็นสิ่งสำคัญเพิ่มเติม ได้แก่ การจัดการเรื่องทรัพยากรมนุษย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน กฎระเบียบของโรงเรียน ในด้านทักษะและความสามารถที่มีความสำคัญต่องาน คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์การจัดการ ในเรื่องความขัดแย้ง การมีมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การพูดติดต่อ การพูดในที่สาธารณะ ความสามารถในการจัดองค์กร โดยเน้นที่การจัดการและการนิเทศเป็นสำคัญ

เดวิด (David. 1997) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยได้ศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหาร ในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล และรายกลุ่มผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 กลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวัดภาวะผู้นำ (MQL-Mulifactor Questionnaire Leadership) และการสัมภาษณ์ตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัย ได้จัดกลุ่มตัวอย่างมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และแง่คิดต่าง ๆ กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ให้มีการผสมผสานความรู้ และสร้างรูปแบบขึ้นผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบผลการวิจัย ที่มีลักษณะเฉพาะดังนี้ 1)หัวหน้าทีมได้ปฏิบัติบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2)ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีการสร้างบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนก่อให้เกิดความร่วมมือ และนำศักยภาพของทีมมาใช้ 3)ผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสม 4)มีการทลายให้ทีมมีการตั้งคำถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 5)มีการแบ่งปันความรู้ และมีการซึมซับความรู้ และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม 6)ผู้นำส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวม และวิธีการปฏิบัติ รวมทั้งการตัดสินใจที่มีผลต่อระบบ 7) ผู้นำมีการส่งเสริมให้สมาชิกทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำ ด้วยตนเองจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์กรต่าง ๆ ควรจะมีการสอนผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาท ในการส่งเสริมองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้มีการคิดอย่างเป็นระบบรูปแบบ การปฏิบัติของผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ทำงานความรู้ และระบบข้อมูลนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิด องค์กรแห่งการเรียนรู้

ฟิลลิป (Phillips. 2000) ศึกษาเรื่องอารมณ์ขันกับลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทางตอนกลางของรัฐ Florida ตามทัศนะของของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากการทำงานที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารต้องรู้จักการสร้างอารมณ์ขันเพื่อช่วยลดความเครียด อารมณ์ขันยังช่วยเพิ่มผลผลิต เพิ่มจริยธรรมและการสื่อสาร อารมณ์ขันจึงเป็นยุทธวิธีชั้นเลิศ ของผู้มีภาวะผู้นำระดับสูงที่ถูกนำมาใช้ทั้งในวงการธุรกิจและการศึกษา ทั้งครูและผู้บริหารสามารถใช้ อารมณ์ขันช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียน ในกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารจะสอบถามด้วยแบบสำรวจ จากนั้นนำมาแปลค่าเป็นลักษณะอารมณ์ ขันส่วนครูจะสอบถามถึงความมีอารมณ์ขัน กับลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลด้วยการจัดประเภท เป็นเกณฑ์ระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่าทั้งครู และผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า อารมณ์ขันเป็นเครื่องมือสำคัญที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งจำเป็นสำหรับลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

ฮาเยส (Hayes. 2007) จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีเมืองซินีเย่ Lingard, Mill และ Cepness จากมหาวิทยาลัยควีนแลนด์ ได้ศึกษาเรื่อง ปฏิรูปโรงเรียนและวิชาครู ผู้นำและภาวะผู้นำที่เกิดผล

โรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ รายงานนี้สนใจคำว่า ภาวะผู้นำที่เกิดผล และวิธีการที่ภาวะผู้นำแบบนั้นใช้ในการพัฒนาและหล่อเลี้ยงวิชาครูที่เกิดผลภายในโรงเรียน กรณีศึกษาเหล่านี้ได้รับเลือกเพราะว่าได้แสดงให้เห็นการปฏิบัติที่หลากหลาย ที่แสดงภาวะผู้นำอธิบายการศึกษา 3 กรณีศึกษาที่มาจากการศึกษา เพื่อพัฒนาในระยะยาวของรัฐควีนแลนด์ เป็นสื่อสู่การสร้างชุมชนครูแห่งการเรียนรู้มืออาชีพ ซึ่งทำหน้าที่ลดแรงกดดันภายนอก สอนการปฏิบัติและผลงานของนักเรียน ผู้วิจัยแนะนำว่าการเลียนแบบการปฏิบัติที่หลากหลายของภาวะผู้นำอธิบายในโรงเรียน กรณีศึกษาแสดงถึงรูปแบบของภาวะผู้นำที่เกิดผล

แอนโทนาโรส (Antonaros. 2010) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่มีเพศแตกต่างกันกับความมีประสิทธิภาพของผู้นำสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นอธิการบดี ผู้นำระดับอาวุโส และผู้บริหารจำนวนมากว่า 200 คน ในสถาบันที่จัดการศึกษาในระดับที่สูงกว่ามัธยมศึกษา (Postsecondary Institutions) ในสหรัฐอเมริกา โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบ (Multiple Block Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำ และความมีประสิทธิภาพของผู้นำ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของเพศหญิงมีประสิทธิภาพมากกว่าเพศชายเล็กน้อย และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีประสิทธิภาพมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงการให้คำปรึกษา การส่งเสริมภาวะผู้นำแบบผู้หญิงที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ และการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถาบันจะมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการมีประสิทธิภาพของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

เมอเรดิท (Meredith. 2008) ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพของผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรถูกนำไปใช้ในกระบวนการด้านการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ วัตถุประสงค์ คือ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์กับลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรแบบไม่หวังผลกำไรในรัฐโคโลราโด เครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชุด Multifactor Questionnaire (MLQ Form 5 X) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Bass และ Avolio เพื่อทดสอบลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในลักษณะของแบบรายงานตนเอง ลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ลักษณะภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและลักษณะผู้นำแบบตามสบายถูกนำมาเปรียบเทียบกับผลคะแนนจากแบบทดสอบชุด Bar on Emotional Quotient Inventory Test (EQ - I) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านสถิติ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงระหว่างพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ นอกจากนี้ในผลการวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงเส้น พบว่า มีองค์ประกอบ 5 ประการของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อความผันแปรในพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอย่างมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ การมองโลกในแง่ดี การเป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง การเห็นอกเห็นในผู้อื่น การเป็นนักแก้ปัญหา และการแสดงความ

มั่นใจในตนเองจากองค์ประกอบทั้งหมดพบว่า การเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีระดับคะแนนสูงกว่า องค์ประกอบอื่น ๆ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาองค์ประกอบทั้ง 5 ประการ ตัวของผู้บริหารสามารถเพิ่มระดับความเป็นไปได้ของการแสดงพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารให้เพิ่มขึ้นไปเช่นกัน ควรมีการศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการส่งเสริม ลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และผลกระทบในด้านบวกที่มีต่อองค์การ และควรมีการวิจัย เพิ่มเติมในส่วนของความเป็นไปได้การประยุกต์ใช้แนวกว้าง แต่ก็นำเน้นในส่วนของการพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเป็นสำคัญ เพราะสามารถส่งผลในการเพิ่มระดับการแสดง พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และมีอิทธิพลในด้านบวกต่อองค์กรอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา
อย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ครั้งนี้
ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐ
ประชาชนจีน จำนวน 24 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัย
เอกชนในมณฑลกวางสี 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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ยึดกรอบแนวคิดประสิทธิภาพของภาวะผู้นำได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดของ (Robert, W., Thomas, J.P. 1980, p.120) มี 7 ด้านดังนี้ 1)ด้านกลยุทธ์ 2)ด้านโครงสร้าง 3)ด้านระบบ 4)ด้านรูปแบบ 5)ด้านบุคลากร 6)ด้านทักษะ 7)ด้านค่านิยมร่วม แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดของสต็อกคิลล์ (Stogdill. 1989, p.196) มี 3 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านบุคลิกภาพ 2)ด้านความสามารถ 3)ด้านทักษะทางสังคม แบ่งออกเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี 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 โดยเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านบุคลิกภาพ 12 ข้อ ด้านความสามารถ 10 ข้อ ด้านด้านทักษะทางสังคม 8 ข้อ รวม 30 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 สอบถามการประเมินคุณลักษณะแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ระดับ 5 หมายถึง มีการประเมินคุณลักษณะแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการประเมินคุณลักษณะแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการประเมินคุณลักษณะแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการประเมินคุณลักษณะแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการประเมินคุณลักษณะแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ผลของการวิเคราะห์แนวทางในการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

3. สร้างแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามประสิทธิภาพของภาวะผู้นำได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดของ (Robert, W., Thomas, J.P. 1980, p.120) มี 7 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านกลยุทธ์ 2)ด้านโครงสร้าง 3)ด้านระบบ 4)ด้านรูปแบบ 5)ด้านบุคลากร 6)ด้านทักษะ 7)ด้านค่านิยมร่วม และประสิทธิผลของภาวะผู้นำได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดของสต็อกดิลล์ (Stogdill. 1989, p.196) 3 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านบุคลิกภาพ 2)ด้านความสามารถ 3)ด้านทักษะทางสังคมแล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาฯ ศึกษาคณะที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.943

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทในการส่งเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนเพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 440 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 440 ฉบับ เก็บคืนได้จำนวน 440 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากระดับแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาโดยใช้ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ใน 7 ด้านดังนี้

1)ด้านกลยุทธ์ 2)ด้านโครงสร้าง 3)ด้านระบบ 4)ด้านรูปแบบ 5)ด้านบุคลากร 6)ด้านทักษะ 7)ด้าน
 ค่านิยมร่วม และแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มี 3 ด้าน
 ดังนี้ 1)ด้านบุคลิกภาพ 2)ด้านความสามารถ 3)ด้านทักษะทางสังคม โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วน
 เบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2546, น.103)

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

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

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา นำเสนอในรูปของจำนวน และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณลักษณะการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลในการวิเคราะห์หาข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ของข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งตามเพศ และระดับการศึกษา

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

	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 คิดได้เป็นร้อยละ 35.68 ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 314 คน คิดได้เป็นร้อยละ 71.36 และปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดได้เป็นร้อยละ 28.64

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวม 7 ด้าน

แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา					
อย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชน					
ในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน					
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านกลยุทธ์	4.04	0.74	มาก	2
2	ด้านโครงสร้าง	4.03	0.78	มาก	3
3	ด้านระบบ	4.00	0.76	มาก	5
4	ด้านรูปแบบ	4.00	0.80	มาก	6
5	ด้านบุคลากร	3.96	0.70	มาก	7
6	ด้านทักษะ	4.01	0.46	มาก	4
7	ด้านค่านิยมร่วม	4.06	0.67	มาก	1
รวม		4.01	0.70	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวม ทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.96$)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านกลยุทธ์

	ด้านกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีการประชุม วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ	4.21	0.74	มาก	1
2	ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.15	0.76	มาก	2
3	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา	4.04	0.75	มาก	8
4	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็งของสถานศึกษา	3.81	0.66	มาก	9
5	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดอ่อนของสถานศึกษา	4.05	0.75	มาก	7
6	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.72	มาก	4
7	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคที่ อาจเกิดขึ้นได้	4.12	0.79	มาก	3
8	ผู้บริหารสามารถจัดการทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ หรือต่อยอดพัฒนาได้อย่างเหมาะสม	4.08	0.75	มาก	6
9	ผู้บริหารมีการสังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ	4.10	0.72	มาก	4
10	ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.71	0.74	มาก	10
	รวม	4.04	0.74	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.71$)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านโครงสร้าง

	ด้านโครงสร้าง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีการพัฒนาโครงสร้างของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.09	0.81	มาก	4
2	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร	3.77	0.72	มาก	7
3	ผู้บริหารมีการจัดการทรัพยากรภายในอย่างเป็นระบบ	4.01	0.74	มาก	5
4	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน	4.15	0.80	มาก	1
5	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	3.96	0.78	มาก	6
6	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานในด้านต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสม	4.09	0.85	มาก	3
7	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน	4.13	0.77	มาก	2
	รวม	4.03	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านโครงสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการมอบหมายงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ผู้บริหารนั้นได้มีการติดต่อสื่อสาร ที่ชัดเจนครบถ้วน ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี
ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านระบบ

	ด้านระบบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีการส่งเสริมกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3.86	0.66	มาก	7
2	ผู้บริหารสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.94	0.72	มาก	4
3	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อบุคลากรในการทำงาน	4.08	0.79	มาก	2
4	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.80	มาก	1
5	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	3.90	0.74	มาก	5
6	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.83	มาก	6
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน	4.06	0.81	มาก	3
	รวม	4.00	0.76	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านระบบโดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.00) เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด (\bar{X} =4.21) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อบุคลากรในการทำงาน (\bar{X} =4.08) ส่วนผู้บริหารมีการส่งเสริมกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด (\bar{X} =3.86)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี
ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านรูปแบบ

	ด้านรูปแบบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานที่เป็นระบบ	4.01	0.86	มาก	4
2	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.11	0.92	มาก	3
3	ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ดี	3.92	0.76	มาก	6
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงาน	4.13	0.78	มาก	2
5	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.90	0.71	มาก	8
6	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคนได้	3.91	0.75	มาก	7
7	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	0.88	มาก	1
8	ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้	3.96	0.78	มาก	5
9	ผู้บริหารสามารถใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิค ใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ	3.88	0.77	มาก	9
	รวม	4.00	0.80	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านรูปแบบ โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนเรื่องผู้บริหารสามารถใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิค ใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหา ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านบุคลากร

	ด้านบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.76	มาก	6
2	ผู้บริหารมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ	3.94	0.64	มาก	4
3	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.89	0.66	มาก	5
4	ผู้บริหารสามารถชี้แนะให้บุคลากรปรับเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่ดี	3.84	0.74	มาก	7
5	ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ	4.16	0.64	มาก	1
6	ผู้บริหารมีเทคนิค และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.99	0.72	มาก	3
7	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	4.06	0.76	มาก	2
	รวม	3.96	0.70	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านบุคลากร โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนผู้บริหารสามารถชี้แนะให้บุคลากรปรับเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.84$)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านทักษะ

	ด้านทักษะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีความสามารถ เทคนิค วิธีการที่หลากหลาย หลากหลาย	3.96	0.72	มาก	6
2	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารจัดการที่ดี	3.96	0.70	มาก	6
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกฝนอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.75	0.54	มาก	8
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพและการงาน	3.97	0.64	มาก	5
5	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ	4.14	0.59	มาก	2
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ได้แสดงออกอย่างเหมาะสม	3.99	0.77	มาก	4
7	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความสามารถที่ต่างกันของแต่ละบุคคล	4.16	0.68	มาก	1
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	4.13	0.68	มาก	3
	รวม	4.01	0.46	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านทักษะโดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจในความสามารถที่ต่างกันของแต่ละบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.14$) ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกฝน อบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านค่านิยมร่วม

	ด้านค่านิยมร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารได้รับความเชื่อมั่นจากบุคลากร	4.14	0.69	มาก	1
2	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร	4.01	0.59	มาก	7
3	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในการมอบหมายงานที่ได้รับผิดชอบ	4.05	0.63	มาก	3
4	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	4.04	0.61	มาก	4
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีกัน	4.03	0.74	มาก	6
6	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของบุคลากร	4.12	0.75	มาก	2
7	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.04	0.68	มาก	4
	รวม	4.06	0.67	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านค่านิยมร่วม โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่า ผู้บริหารได้รับความเชื่อมั่นจากบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของบุคลากร ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนผู้บริหารส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.01$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน นำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวม 3 ด้าน

แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา					
อย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชน		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน					
1	ด้านบุคลิกภาพ	3.73	0.74	มาก	3
2	ด้านความสามารถ	3.75	0.71	มาก	1
3	ด้านทักษะทางสังคม	3.74	0.76	มาก	2
รวม		3.74	0.74	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวม ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ ด้านทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.73$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านบุคลิกภาพ

	ด้านบุคลิกภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารเข้าใจในคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล	3.61	0.74	มาก	11
2	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ	3.68	0.66	มาก	8
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแต่งกายสุภาพเหมาะสมฤดูกาลเทศะ	3.71	0.78	มาก	5
4	ผู้บริหารมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี	3.91	0.88	มาก	1
5	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์	3.90	0.65	มาก	2
6	ผู้บริหารสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสม	3.89	0.77	มาก	3
7	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่น ๆ	3.68	0.66	มาก	8
8	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.66	0.80	มาก	10
9	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.70	0.68	มาก	6
10	ผู้บริหารมีความเสียสละ	3.70	0.76	มาก	7
11	ผู้บริหารมีความรอบรู้เท่าทันต่อการณ์ต่าง ๆ	3.54	0.81	มาก	12
12	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาเอื้ออาทรต่อคนอื่น	3.80	0.73	มาก	4
	รวม	3.73	0.74	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนผู้บริหารมีความรอบรู้เท่าทันต่อการณ์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านความสามารถ

	ด้านความสามารถ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีสมรรถนะของผู้นำที่ดี	3.54	0.65	มาก	10
2	ผู้บริหารมีความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	3.65	0.78	มาก	8
3	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่รอบด้าน	3.93	0.72	มาก	1
4	ผู้บริหารสามารถใช้ดุลยพินิจที่ดีในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	3.60	0.61	มาก	9
5	ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีในการทำงาน	3.75	0.77	มาก	7
6	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดที่ดี	3.76	0.73	มาก	6
7	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	3.87	0.78	มาก	2
8	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	3.81	0.67	มาก	3
9	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้	3.77	0.71	มาก	5
10	ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีสำหรับการบริหารจัดการ	3.78	0.67	มาก	4
	รวม	3.75	0.71	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่รอบด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนผู้บริหารมีสมรรถนะของผู้นำที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านทักษะทางสังคม

	ด้านทักษะทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสามารถเข้าใจในความรู้สึกของบุคลากรในการทำงาน	3.72	0.77	มาก	6
2	ผู้บริหารสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากร	3.75	0.80	มาก	5
3	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่มีจิตใจที่ดี	3.78	0.70	มาก	2
4	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดี มีน้ำใจต่อผู้อื่น	3.76	0.79	มาก	4
5	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ	3.77	0.69	มาก	3
6	ผู้บริหารให้เกียรติและให้ความไว้วางใจกับผู้อื่น	3.70	0.75	มาก	7
7	ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.76	มาก	1
8	ผู้บริหารได้รับความเคารพ ความศรัทธาจากบุคลากร	3.68	0.84	มาก	8
	รวม	3.74	0.76	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในด้านทักษะทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่มีจิตใจที่ดี ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนผู้บริหารได้รับความเคารพ ความศรัทธาจากบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.68$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณลักษณะการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 24 มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 440 คน นำข้อมูลการสัมภาษณ์มาจัดเรียงลำดับความถี่ 3 ลำดับ ของภาระงานทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ข้อ 1-3 ด้านกลยุทธ์ ข้อ 4-6 ด้านโครงสร้าง ข้อ 7-9 ด้านระบบ ข้อ 10-12 ด้านรูปแบบ 13-15 ด้านบุคลากร ข้อ 16-18 ด้านทักษะ ข้อ 19-21 ด้านค่านิยมร่วม ข้อ 22-24 ด้านบุคลิกภาพ ข้อ 25-27 ด้านความสามารถ ข้อ 28-30 ด้านทักษะทางสังคม ดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาคุณลักษณะการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

การพัฒนาคุณลักษณะการสร้างเสริมความเป็นภาวะ ผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑล กวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน					
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีการประชุม วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ	4.21	0.74	มาก	1
2	ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.15	0.76	มาก	6
3	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้	4.12	0.79	มาก	13
4	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน	4.15	0.80	มาก	6
5	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน	4.13	0.77	มาก	10
6	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.09	0.85	มาก	16
7	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.80	มาก	1
8	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อบุคลากรในการทำงาน	4.08	0.78	มาก	17
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน	4.06	0.81	มาก	18
10	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	0.88	มาก	3
11	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงาน	4.13	0.78	มาก	10
12	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.11	0.92	มาก	15
13	ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ	4.16	0.64	มาก	4
14	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	4.06	0.76	มาก	18
15	ผู้บริหารมีเทคนิค และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.99	0.72	มาก	21

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การพัฒนาคุณลักษณะการสร้างเสริมความเป็น ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน					
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
16	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความสามารถที่ต่างกันของแต่ละบุคคล	4.16	0.68	มาก	4
17	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.14	0.59	มาก	8
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.13	0.68	มาก	10
19	ผู้บริหารได้รับความเชื่อมั่นจากบุคลากร	4.14	0.69	มาก	8
20	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของบุคลากร	4.12	0.75	มาก	13
21	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในการมอบหมายงานที่ได้รับผิดชอบ	4.05	0.63	มาก	20
22	ผู้บริหารมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี	3.91	0.88	มาก	23
23	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์	3.90	0.65	มาก	24
24	ผู้บริหารสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสม	3.89	0.77	มาก	25
25	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่รอบด้าน	3.93	0.72	มาก	22
26	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	3.87	0.78	มาก	26
27	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	3.81	0.67	มาก	27
28	ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.76	มาก	28
29	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่มีจิตใจที่ดี	3.78	0.70	มาก	29
30	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ	3.77	0.69	มาก	30
รวม		4.04	0.75	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า การพัฒนาคุณลักษณะการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารมีการประชุม วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนผู้บริหารแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.77$)

ผลการวิเคราะห์การประเมินรูปแบบ

โดยในขั้นตอนนี้ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน นำข้อมูลการสัมภาษณ์จำนวน 24 คนมาจัดเรียงลำดับความถี่ 3 ลำดับ ของภาระงานทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ข้อ 1-3 ด้านกลยุทธ์ ข้อ 4-6 ด้านโครงสร้าง ข้อ 7-9 ด้านระบบ ข้อ 10-12 ด้านรูปแบบ 13-15 ด้านบุคลากร ข้อ 16-18 ด้านทักษะ ข้อ 19-21 ด้านค่านิยมร่วม ข้อ 22-24 ด้านบุคลิกภาพ ข้อ 25-27 ด้านความสามารถ ข้อ 28 – 30 ด้านทักษะทางสังคม พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารมีการประชุม วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนผู้บริหารแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.77$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

โดยกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยด้านการบริหารการศึกษา บริหารทรัพยากรมนุษย์ บริหารกลยุทธ์ บริหารคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพจำนวน 20 คน โดยใช้วิธีจัดสัมมนาโดยมีผลดังนี้ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี มีจิตใจที่โอบอ้อมอารี สนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างดี มีความเมตตากรุณาต่อบุคลากรภายในองค์กร ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการรวมถึงการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ มีเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการบริหารงาน ผู้บริหารสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสมให้เกียรติกับบุคลากรภายในองค์กรทุกคน วางตนเป็นกลาง เป็นที่เคารพรักและศรัทธาของคนภายในองค์กร ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่รอบด้าน มีทักษะและประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมช่วยให้องค์กร

สามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ผู้บริหารมีการประชุม วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะดำเนินงานในด้านใดก็ตามผู้บริหารจะมีการประชุมแต่ละฝ่ายเพื่อวางแผนการดำเนินงานให้ออกมาสมบูรณ์ที่สุด แบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตัวบุคคล เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่มีอคติในการดำเนินงาน ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เน้นความถูกต้องเป็นหลัก มองโลกในแง่ดีเมื่อเจอปัญหาเข้ามาจะพยายามหาทางแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี อีกทั้งยังสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และผู้บริหารยังสามารถวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เป็นการคาดเดาเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมที่จะหาทางออกสำหรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ รวมถึงการวิเคราะห์โอกาสที่จะเข้ามาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและคว้าโอกาสที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงานเพราะรูปแบบในการทำงานจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน 2) เพื่อพัฒนาคุณลักษณะการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน 3) เพื่อศึกษาแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมี 7 ด้าน คือ 1) ด้านกลยุทธ์ 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านระบบ 4) ด้านรูปแบบ 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านทักษะ 7) ด้านค่านิยมร่วม และแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมี 3 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านความสามารถ 3) ด้านทักษะทางสังคมประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 24 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการสุ่มแบบเจาะจง มหาวิทยาลัยละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 440 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ อธิการบดีหรือรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย และผู้ที่มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ จำนวน 20 คน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 2 ศึกษาการประเมินคุณลักษณะการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 1 ศึกษาการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งการที่จะสร้างเสริมความเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหารในด้านศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยภาพรวมแล้วจะอยู่ในระดับที่มีค่ามากเมื่อจะต้องพิจารณาเป็นแบบรายด้านรายข้อ พบว่า ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด รองลงมา ก็คือ ด้านกลยุทธ์ ส่วนในด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด และการสร้างเสริมความเป็นผู้นำของผู้บริหารในการด้านศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยภาพรวมแล้วจะอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นแบบรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทักษะทางสังคม ส่วนด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

กลยุทธ์ โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารนั้นได้มีการประชุมการทำงาน อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่ดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด

โครงสร้าง โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่า ผู้บริหารนั้นจะมีการมอบหมายความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการติดต่อกันทางด้านการสื่อสารที่ชัดเจน ส่วนผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรอย่างดี มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด

ระบบ โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ ก็พบว่า ผู้บริหารนั้นได้ให้ความสำคัญในเรื่องของรูปแบบในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ระดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารนั้นจะมีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ดี ส่วนผู้บริหารมีความรู้ในรูปแบบการทำงานที่เป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด

รูปแบบ โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ จะพบว่า ผู้บริหารนั้นมีความมุ่งมั่นในการเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีความสำคัญกับรูปแบบใหม่ ๆ ในการทำงาน ส่วนผู้บริหารนั้นจะสามารถใช้ประสบการณ์เทคนิคใหม่ ๆ ความรู้ที่มีมาแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด

บุคลากร โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ส่วนผู้บริหารสามารถชี้แนะให้บุคลากรปรับเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด

ทักษะ โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่า ผู้บริหารนั้นมีความรู้อย่างลึกถึงเข้าใจในความสามารถที่ต่างกันของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารจะมีการให้ความอบอุ่นเป็นกันเองดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด

ค่านิยมร่วม โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารได้รับความเชื่อมั่นจากบุคลากร มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของบุคลากร ส่วนผู้บริหารส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด

บุคลิกภาพ โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนผู้บริหารมีความรอบรู้เท่าทันต่อการณ์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด

ความสามารถ โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่า ผู้บริหารนั้นมีทักษะที่ดีมีความรู้อย่างถ่องแท้ มีความสามารถที่รอบด้าน มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารนั้นจะต้องมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอย่างมีคุณภาพมากที่สุด ส่วนผู้บริหารมีสมรรถนะของผู้นำที่ดีนั้นจะช่วยให้บุคลากรและองค์กรเกิดความเข้มแข็ง มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด

ทักษะทางสังคม โดยรวมแล้วจะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่มีจิตใจที่ดี ส่วนผู้บริหารได้รับความเคารพ ความศรัทธาจากบุคลากร มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด

ตอนที่ 2 ศึกษาการประเมินคุณลักษณะการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการประเมินคุณลักษณะการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมแล้ว จะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแบบรายข้อ พบว่า ผู้บริหารนั้นจะมีจิตใจที่โอบอ้อมอารีมีความเมตตากรุณาต่อคนอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ส่วนผู้บริหารนั้นมีความเชื่อมั่นที่ดีต่อบุคลากรในการได้ประชุมและมีการมอบหมายงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด

ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

โดยกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยด้านการบริหารการศึกษา บริหารทรัพยากรมนุษย์ บริหารกลยุทธ์ บริหารคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพจำนวน 20 คน โดยใช้วิธีจัดสัมมนาโดยมีผลดังนี้ ผู้บริหารมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี สนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างดี มีความเมตตากรุณาต่อบุคลากรภายในองค์กร ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการรวมถึงการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ มีเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการบริหารงาน ผู้บริหารสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสมให้เกียรติกับบุคลากรภายในองค์กรทุกคน วางตนเป็นกลาง เป็นที่เคารพรักและศรัทธาของคนภายในองค์กร ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่รอบด้าน มีทักษะและประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมช่วยให้องค์กรสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ผู้บริหารมีการประชุม วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบไม่ว่าจะดำเนินงานในด้านใดก็ตาม ผู้บริหารจะมีการประชุมแต่ละฝ่ายเพื่อวางแผนการดำเนินงานให้ออกมาสมบูรณ์ที่สุด แบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตัวบุคคล เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่มีอคติในการดำเนินงาน ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เน้นความถูกต้องเป็นหลัก มองโลกในแง่ดีเมื่อเจอปัญหาเข้ามาจะพยายามหาทางแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี อีกทั้งยังสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และผู้บริหารยังสามารถวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เป็นการคาดเดาเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมที่จะหาทางออกสำหรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ รวมถึงการวิเคราะห์โอกาสที่จะเข้ามาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน

การทำงานและคว่าโอกาสที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงานเพราะรูปแบบในการทำงานจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยเรื่อง แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 2 ศึกษาการประเมินคุณลักษณะการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 1 ศึกษาการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

จากผลการวิจัยแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับที่มากเมื่อพิจารณาเป็นแบบรายด้านนั้น พบว่า ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยที่ระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ ส่วนด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยที่ระดับต่ำสุด และการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิผลโดยภาพรวมแล้วจะอยู่ในระดับที่มากเมื่อพิจารณาเป็นแบบรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทักษะทางสังคม ส่วนด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวางสี มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศภายในให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหา และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารมีการบริหารอย่างเป็นระบบ มีการเสริมสร้างศักยภาพของทุกคนในกลุ่มให้เต็มความสามารถสูงสุด มีเทคนิค วิธีการในการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับแนวคิดของ ดุบริน และไอร์แลนด์ (Dubrin and Ireland. 1994) ได้กล่าวถึง แนวคิดที่ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) ทักษะด้านการรู้คิดหรือความเข้าใจ เป็น

ทักษะที่ผู้บริหารสามารถใช้การคิดแก้ปัญหาโดยเข้าใจโครงสร้างของปัญหาและมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมกับปัญหา แล้วสามารถแก้ปัญหาผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมีทักษะด้านการรู้คิดหรือความเข้าใจที่เหมาะสม ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะ 3 ทักษะด้วยกัน คือความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถหยั่งรู้ตัวบุคคลและสถานการณ์ และความสามารถด้านเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ

2)คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองแรงจูงใจด้านอำนาจความต้องการประสบความสำเร็จอารมณ์ขันความกระตือรือร้นและการแสดงออกที่เหมาะสม 3)มนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องเป็นคนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีไม่ถือตัวและพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เป็นนิจ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อพนักงานและต่อผู้อื่น 4)ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้นำที่กระทำกิจกรรม ซึ่งต้องสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มที่อยู่ในและนอกองค์กร เช่น ผู้จัดการฝ่ายการตลาดขอข้อมูลด้านกำลังคนจากผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการติดต่อประสานงานกันภายในองค์กรติดต่อสื่อสารกับพนักงานขายบริษัทอื่นก็ถือว่าเป็นการประสานงานกันภายนอกองค์กร เป็นต้น 5)เป็นตัวอย่งที่ดีผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่ดี เป็นตัวอย่งในแง่บวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านความซื่อสัตย์การทำงานเป็นทีม ความระมัดระวังในการทำงาน ความรอบรู้ทั้งในงานและสิ่งแวดล้อมรอบตัว 6)สัมผัสที่อ่อนไหว เป็นความคล่องตัวหลากหลายสามารถเข้าถึงหรือรู้จักใจผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนการหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำในลักษณะถากถางเยาะเย้ยผู้ใต้บังคับบัญชาการแสดงพฤติกรรมข่มขู่ 7)ความคาดหวังสูงที่คงเส้นคงวา ผู้นำที่มีความคาดหวังสูงอยู่ตลอดเวลา ในทางที่เจริญก้าวหน้ารักษาความคาดหวังที่สูงไว้เพื่อก้าวไปสู่จุดหมายไม่ทำงานไปวัน ๆ โดยปราศจากความคาดหวังจะนำไปสู่ความเป็นผู้นำที่เปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล 8)สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้นำที่แสดงความเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้แสดงออกหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นทีม รู้จักใช้กลยุทธ์ในการจูงใจให้คนอื่นทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ หรือจูงใจโดยการกระตุ้นและให้คำชมเชยเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจส่วนผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นแบบรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

ด้านกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางซี มีการประชุม วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินงานที่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถจัดการทรัพยากรที่มีอยู่นำมาปรับใช้หรือต่อยอดพัฒนาได้อย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์จุดอ่อนของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

สถานศึกษา มีการวิเคราะห์จุดแข็งของสถานศึกษา และผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ คอป (Cope. 1978, p.75) กล่าวโดยสรุปว่า กลยุทธ์หมายถึงรูปแบบของวัตถุประสงค์ (Objectives) จุดมุ่งหมาย (Purposes) หรือเป้าหมาย (Goals) และนโยบาย และแผนแม่บทที่จะนำมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอสกิสสัน และเลอร์แลนด์ (Hitt, Hoskisson, & lerland. 2007, p.102) ได้ให้คำจำกัดความว่ากลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนที่ผ่านกระบวนการในการคัดกรองมาเป็นอย่างดีเป็นแนวทาง หรือวิธีการในการปฏิบัติที่ประกอบด้วย การดำเนินงานเชิงแข่งขัน และแนวทางในการทำธุรกิจสำหรับผลจัดการทั้งหลาย เพื่อสามารถนำไปดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งหมดขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ เคาน์เตอร์ (Coulter. 2008, p.86) ได้ให้คำจำกัดความว่า กลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจในการดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย ด้วยการจัดสรรทรัพยากรภายในองค์การ และความสามารถหลักขององค์การให้สอดคล้องกับโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมจากคำจำกัดความของคำว่า กลยุทธ์ดังกล่าว กลยุทธ์ขององค์การประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) กลยุทธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ 2) ผู้บริหารควรจะต้องเลือกกลยุทธ์การดำเนินงานที่ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย 3) การกำหนดกลยุทธ์อย่างมีเป้าหมายเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ แต่ผู้บริหารจะต้องเน้นถึงการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า กลยุทธ์ขององค์การไม่เพียงแต่เป็นสิ่งที่องค์การต้องทำแต่เป็นสิ่งที่ต้องทำ 4) กลยุทธ์ขององค์การควรคำนึงถึงจุดแข็งภายในองค์การ ทรัพยากรภายในองค์การและความสามารถหลักขององค์การ รวมถึงโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

ด้านโครงสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี มีการมอบหมายงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน สามารถบริหารจัดการงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาโครงสร้างของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดการทรัพยากรภายในอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรสอดคล้องกับแนวความคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber. 1947, p.8) มีการแบ่งงานที่ต้องทำออกเป็นส่วน ๆ แล้วหน่วยงานมารองรับการจัดโครงสร้างตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของตนด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ วิลเลอร์ (Laurie. 1985, p.101) ให้ความหมายเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การไว้ว่า โครงสร้างที่เป็นทางการเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างสมาชิกในองค์การ โดยโครงสร้างองค์การนี้จะเป็นสิ่งที่กำหนดงาน ความรับผิดชอบ บทบาท ความสัมพันธ์ของงาน และช่วงการติดต่อสื่อสาร ในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดราฟ (Daft. 1986, p.44) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การว่า โครงสร้างเป็นสิ่งที่สะท้อนอยู่ในแผนภูมิโครงสร้างองค์การ (Organization Chart) เป็นสิ่งที่แสดงถึงกิจกรรม และกระบวนการทั้งหมดขององค์การ โดยหมายรวมถึงการจัดสรรงาน และความรับผิดชอบต่าง ๆ การกำหนดความสัมพันธ์ การทำงานที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ลำดับชั้นของการบังคับ

ปัญหา การควบคุมของผู้บริหารแต่ละคน การจัดกลุ่มหน่วยงานภายในองค์กร และรวมถึงการ ออกแบบระบบในการสื่อสารในองค์กรทั้งแนวตั้ง และแนวนอนด้วย

ด้านระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสี ให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงาน ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรม ภายในองค์กรที่ดี มีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่น ในการทำงาน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคนได้มีรูปแบบการทำงานที่เป็นระบบ สอดคล้องกับ แนวคิดของ คูนท์ซ (Koontz, 1988, p.105) ได้ให้ความหมายว่า ระบบหมายถึง ชุดหรือการรวมตัว ของสรรพสิ่ง (Entities) หรือส่วนประกอบย่อย ๆ (Components) ในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อกัน (Interconnected) สอดคล้องกับแนวคิดของ โรบบินส์ (Robbins, 1990, p.131) จำแนกระบบ ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ระบบปิด (Closed System) เป็นแนวคิดพื้นฐานจากทางวิทยาศาสตร์ กายภาพ เป็นระบบที่ไม่คำนึงถึงผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมระบบปิดที่สมบูรณ์จะเป็นระบบที่ไม่มีการ รับพลังงานจากภายนอก ซึ่งมีลักษณะเชิงอุคมคติแนวคิดระบบปิดสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ ศึกษาขององค์กรได้ค่อนข้างน้อยมาก 2) ระบบเปิด (Opened system) เป็นระบบที่ยอมรับ หรือ คำนึงถึงผลกระทบจากความสัมพันธ์ของระบบสิ่งแวดล้อม ระบบเปิดประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการแปรสภาพ และผลิติดอกจากนี้ระบบเปิดยังมีลักษณะเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับองค์กร ดังนี้ การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมระบบเปิดคำนึงถึงการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อมมีการ แบ่งขอบเขตระหว่างระบบ กับสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับสิ่งแวดล้อมจะส่งผลกระทบต่อ ระบบ ในทางกลับกัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดภายในระบบก็จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของระบบ นั้น ๆ ผลย้อนกลับ (Feedback) ระบบเปิดจะรับเอาข้อมูลสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้ระบบสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้ตามปกติ

ด้านรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสี มีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงาน มีการสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน มีรูปแบบการทำงานที่เป็นระบบ ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญและกำลังใจใน การทำงานได้ สามารถสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ดี ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคนได้ มี ความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิค ใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาใน สถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับ หรือหลักการหรือแนวคิดไรย์ (Raj, 1996, p.45) ได้ให้ความหมาย ของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รูปย่อ ของความจริงของปรากฏการณ์ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลา ทำให้ความเข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะโดยสรุปแล้วในบางกรณีอาจจะใช้

ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลกวาสี ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร มีเทคนิค และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถชี้แนะให้บุคลากรปรับเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ กิลลี และ เอ็กแลนด (Gilley and Egglan. 1990, p.14) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ จะมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือ การปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา

ด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลกวาสี มีความเข้าใจในความสามารถที่ต่างกันของแต่ละบุคคล มีการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษได้แสดงออกอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพและการทำงาน มีความสามารถ เทคนิค วิธีการที่หลากหลาย มีทักษะในการบริหารจัดการที่ดี ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกฝน อบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ แกร์ริสัน (Garrison, 1972, p.348) ได้อธิบายถึงลักษณะการกระทำที่แสดงถึงการมีทักษะไว้ว่าจะต้องประกอบด้วยทักษะ 2 ประการ ได้แก่ 1)ความแม่นยำและความรวดเร็วในการกระทำ (Accuracy and Speed) เช่น พนักงานพิมพ์ดีด พิมพ์ได้เร็ว กดแป้นพิมพ์ไม่ผิดที่ พิมพ์ได้ถูกต้องคล่องแคล่ว หรือ เช่น คนขับรถมอเตอร์ไซค์เห็นอะไรขวางหน้ามือขวาจะบิดลดความเร็วพร้อมทั้งดึงเบรกมือ ในขณะที่เท้าขวาก็เหยียบเบรก และพยายามเบนรถเลี้ยวหลบ ทั้งมือและเท้าทำงาน สอดคล้องสัมพันธ์กันตาก็ต้องจ้องดูว่ายังอยู่ใกล้ไกลเพียงใด มีที่ว่างจะหลบไปทางไหนดี พฤติกรรมใดกระทำไปได้ด้วยความเร็วถูกต้องแม่นยำ ย่อมแสดงถึงการมีทักษะในการกระทำนั้น 2)ความสอดคล้องผสมผสานกัน (Co-Ordination) อย่างเหมาะสมของกล้ามเนื้อต่าง ๆ ย่อมจะปรากฏในการกระทำที่มีทักษะการทำงานประสานกันของกล้ามเนื้อ และอวัยวะต่าง ๆ เช่น การเตะตะกร้อ ตาต้องดู หูฟังเสียง เท้าวิ่ง ศีรษะโหม่งลูก หรือการเล่นดนตรี คนเป่าแตร อวัยวะต้องประสานสอดคล้องกัน ตาดูโน้ต หูฟังจังหวะ ปากเป่า มือขยับ จมูกหายใจได้จังหวะ สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตรินเบอร์ก และแบรอน (Sterberg and Baroon. 1985, p.40) กำหนดทักษะการคิดวิเคราะห์ไว้ ดังนี้ 1)การนิยามและการทำความเข้าใจได้แก่ การกำหนดประเด็นและปัญหา กำหนดข้อสรุป กำหนดเหตุผล กำหนดข้อคำถามให้เหมาะสม 2)การเลือกสรรข้อมูลได้แก่ การเลือกข้อมูลและสังเกตได้ถูกต้องเชื่อถือได้ การหาความสัมพันธ์ของข้อมูล และจำได้แม่นยำ 3)วินิจฉัยแก้ปัญหา และสรุปเหตุผล ได้แก่วินิจฉัย

และตัดสินใจสรุปเชิงอนุมาน การทบทวนและตัดสินใจการอนุมานอย่างถูกต้อง และการทำนายความน่าจะเป็นอย่างมีเหตุผล

ด้านค่านิยมร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ได้รับความเชื่อมั่นจากบุคลากร มีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของบุคลากร มีความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในการมอบหมายงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีกัน มีการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ สปริงเกอร์ (Sprangers. 1928, p.54) ได้แบ่งลักษณะของค่านิยมโดยพิจารณาตามลักษณะการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมต่าง ๆ ออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้ 1)ค่านิยมทางทฤษฎี หรือวิชาการ (Theoretical value) ได้แก่ ค่านิยมที่จะศึกษาหาความรู้ความจริง เหตุผล และการรวบรวมจัดระบบความรู้ 2)ค่านิยมทางเศรษฐกิจ (Economic value) เป็นค่านิยมที่ทำให้บุคคลแสวงหาประโยชน์ทรัพย์สินและความมั่นคง 3)ค่านิยมทางสุนทรียภาพ (Aesthetic value) เกี่ยวข้องกับความชื่นชม พึงพอใจในความงามความเหมาะสม และความกลมกลืนกันในลักษณะต่าง ๆ 4)ค่านิยมทางสังคม (Social value) ได้แก่ ความรักเพื่อนมนุษย์ ความต้องการที่จะทำประโยชน์ให้เพื่อนมนุษย์ 5)ค่านิยมทางการเมือง (Political value) คือ ความนิยม อำนาจ อิทธิพล และชื่อเสียง 6)ค่านิยมทางศาสนา (Religious value) ได้แก่ ความเชื่อและความยึดถือในศาสนา สิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือจุดมุ่งหมายอันสูงสุดในจักรวาล สอดคล้องกับแนวคิดของ โรเกียส (Rokeach. 1970, p.40) ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่เป็นแนวทางของการแสดงออก (Action) และการใช้วิจารณ์ญาณ (Judgment) ในสถานการณ์ที่หลากหลายของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีระบบค่านิยมที่ต่างกันก็จะมีแสดงออกที่ต่างกันด้วย โดยค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ การรับรู้ ความต้องการและการจูงใจ ทั้งในชีวิตและการงานของบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ โรบบินส์ (Robbins. 1998, p.98) ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานของบุคคล และใช้เป็นแบบอย่างในการกระทำและปฏิบัติตนของคนในสังคมค่านิยมมองคือการเป็นผลรวมของค่านิยมส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานเมื่อมารวมกัน ค่านิยมมองคือการให้ผลเพิ่มพลัง ดังคำกล่าวที่ว่า ผลรวมของส่วนต่าง ๆ ให้พลังยิ่งใหญ่กว่าค่านิยมแต่ละส่วน ค่านิยมให้แนวทาง เป็นทางเสื่อให้ถือปฏิบัติ เป็นธงชัยให้ทุกคนยึดเหนี่ยว

ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี มีจิตใจที่โอบอ้อมอารี มีความคิดสร้างสรรค์สามารถวางตนได้อย่างเหมาะสม มีความเมตตากรุณาเอื้ออาทรต่อคนอื่น ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแต่งกายสุภาพเหมาะสม ถูกกาลเทศะ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ ส่งเสริมการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่น ๆ ผู้บริหารเข้าใจในคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล มีความรอบรู้เท่าทันต่อการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ อลิพอท (Aliport. 1973, p.38)

ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง กระบวนการเคลื่อนไหวของระบบร่างกาย และจิตใจแต่ละคนที่เป็นเครื่องหมายกำหนดลักษณะเฉพาะตัวของเขาในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับแนวคิดของ แฮริส (Haris. 1989, p.23) ได้สรุปผลการค้นคว้าเกี่ยวกับบุคลิกภาพผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานในภาคธุรกิจจากนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งทำให้ได้รับคำตอบที่กระจ่างชัดมากขึ้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพความเป็นผู้นำบางประการ เป็นตัวแปรร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้นำ ได้แก่ 1)ความยืดหยุ่น (Flexibility) 2)ความซื่อสัตย์ และมั่นคง (Honest and Integrity) 3)ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) 4)ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) 5)ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ (Knowledge of the Business) 6)ความสามารถทางสติปัญญา (Cognitive Ability) 7)ความมีแรงจูงใจที่จะใช้ภาวะผู้นำ (Leadership Motivation) สอดคล้องกับแนวคิดของ ยูค (Yukl. 2001, p.19) ได้กล่าวเอาไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพด้านการบริหาร ได้แก่ 1)ความมีพลังสูง 2)ความทนทานต่อความเครียดสูง 3)มีความเชื่อมั่นในตนเอง 4)เชื่ออำนาจภายในตนเองมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ 5)มีความซื่อสัตย์ถือคุณธรรมยึดมั่นในหลักการ

ด้านความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี มีความรู้ความสามารถที่รอบด้าน มีทัศนคติที่ดีในการทำงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการใช้เทคโนโลยีสำหรับการบริหารจัดการ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้ มีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดที่ดี มีการสื่อสารที่ดีในการทำงาน มีความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสามารถใช้ดุลยพินิจที่ดีในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีสมรรถนะของผู้นำที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ฟังก์ และเวนาลิส (Funk and Wagnalis 1961, p.3) อธิบายความหมายของ ความสามารถในเชิงจิตวิทยาว่า ความสามารถ (Ability) หมายถึงสิ่งที่บุคคลสามารถปฏิบัติ หรือกระทำได้โดยเป็นผลมาจากการพัฒนาและรับการฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของ สโตกดิล (Stogdill 1989, p.197) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในรูปของการจัดการด้านความสามารถ ประกอบด้วย 1)สติปัญญา (Intelligence) เป็นความฉลาด ความสามารถในการคิดและเรียนรู้ 2)การใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ 3)ความรู้ (Knowledge) เป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะความเข้าใจ 4)ความคล่องในการพูด (Fluency of Speech) เป็นความเร็วในการพูด ราบรื่น ต่อเนื่องและเป็นธรรมชาติในการพูด สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮาเมล (Hamel. 1994, p.72) ได้กล่าวถึงทักษะในด้านความสามารถ ในบทความในหนังสือ Harvard Business Review โดยได้เขียนเกี่ยวกับขีดความสามารถหลักกว่าเปรียบเสมือนการบูรณาการของทักษะ และเทคโนโลยีที่สนับสนุนต่อความสำเร็จในการแข่งขันของธุรกิจ และต่อมาในปี 1994 Hamel ก็ได้ให้ความหมายขีดความสามารถโดยพิจารณาจาก 1)คุณค่าต่อลูกค้า หมายถึง เสนอสิ่งที่สร้างประโยชน์

ให้กับลูกค้าอย่างแท้จริง เป็นทักษะที่สามารถทำให้ธุรกิจมอบคุณประโยชน์พื้นฐานต่อลูกค้า 2)ความแตกต่างจากคู่แข่ง

ด้านทักษะทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ให้การสนับสนุนบุคลากรในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความเอาใจใส่มีจิตใจที่ดี ผู้บริหารแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดี มีน้ำใจต่อผู้อื่น สามารถสร้างสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากร ผู้บริหารสามารถเข้าใจในความรู้สึกของบุคลากรในการทำงาน ผู้บริหารให้เกียรติและให้ความไว้วางใจกับผู้อื่น ผู้บริหารได้รับความเคารพ ความศรัทธาจากบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ สต็อกคิล (Stogdill. 1989, p.198) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในรูปของการจัดการด้านทักษะทางสังคม ประกอบด้วย 1)ความสามารถที่จะแสวงหาความร่วมมือ (Ability to Enlist Cooperation) หมายถึงความสามารถ ความมีฝีมือ การขอความช่วยเหลือ สนับสนุนและการร่วมมือกันในการทำงาน 2)ความสามารถในการบริหาร (Administrative Ability) หมายถึงความสามารถในการวางแผน การจัดองค์กร การนำหรือการสั่งการ และการควบคุมความสามารถของคนในองค์กรและการใช้ทรัพยากรให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 3)ความร่วมมือ (Cooperativeness) หมายถึง การทำงานร่วมกัน การร่วมมือกัน 4)ความกว้างขวางและเกียรติยศ (Popularity and Prestige) หมายถึง ความเป็นที่นิยมความเป็นที่ชื่นชอบและการมีชื่อเสียงของสังคม 5)ความสามารถทางสังคม (Sociability) หมายถึง มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล 6)การเข้าร่วมทางสังคม (Social Participation) หมายถึง การมีกิจกรรมที่ช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคล หรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว 7)การรู้จักจังหวะและกาลเทศะ (Tact and Diplomacy) หมายถึง มีไหวพริบหรือปฏิภาณดี การรู้จักกาลเทศะ มีความเชี่ยวชาญในการคบค้าสมาคม และมีทักษะในการเจรจาต่อรอง สอดคล้องกับแนวคิดของ อาร์กิลี (Argyle. 1995, p.99) ให้ความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะที่สามารถมีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ทางสังคมได้โดยสามารถประเมินได้จากการแสดงบทบาททางสังคม การสัมภาษณ์ และการประเมินโดยบุคคลอื่น

ตอนที่ 2 ศึกษาการประเมินคุณลักษณะการส่งเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการประเมินคุณลักษณะการส่งเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหาร มีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในการมอบหมายงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคน มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดี มีน้ำใจต่อผู้อื่นมีความเอาใจใส่มีจิตใจที่ดีที่สามารถสร้างสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรให้เกียรติและให้ความไว้วางใจกับผู้อื่น ผู้บริหารได้รับความเคารพความศรัทธาจากบุคลากร ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม มีเทคนิคและวิธีการในการบริหารจัดการที่หลากหลายเหมาะสมกับตัวบุคคล ไว้วางใจใน ตัวบุคลากรว่าสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพ่วงองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุดได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ แคมเบลล์ (Campbell. 1978, p.36) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานขององค์กรและกล่าวถึงบรรทัดฐานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพดังนี้ 1)ประสิทธิภาพโดยรวม (Overall Efficiency) การประเมินผลโดยทั่วไปขององค์กรโดยเจาะจงเข้าไปในเกณฑ์หลาย ๆ อย่าง เท่าที่จะประเมินได้โดยจะทำการประเมินและวัดผลโดยรวมระหว่างผลการปฏิบัติงานที่ทำการบันทึกอย่างต่อเนื่องในเอกสาร กับการประเมินโดยใช้การตัดสินจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ในองค์กร 2)ผลผลิต (Productivity) ปริมาณหรือจำนวนของผลิตภัณฑ์หรือการบริการหลัก ๆ ที่องค์กรดำเนินอยู่โดยวัดได้ 3 ระดับ คือ รายบุคคล รายกลุ่ม และทั้งองค์กร โดยผ่านข้อมูลการบันทึกเป็นเอกสารหรือการประเมินระดับ 3)ประสิทธิภาพ (Efficiency) อัตราส่วนระหว่างหน่วยผลปฏิบัติงานของตัวบ่งชี้หนึ่งกับต้นทุนที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น 4)กำไร (Profit) ผลรวมรายได้จากการขายผลิตภัณฑ์หลังหักลบกับต้นทุน และพันธะต่าง ๆ ที่ต้องชำระ 5)คุณภาพ (Quality) เป็นคุณภาพเบื้องต้นของการบริการหรือผลิตภัณฑ์ที่จัดทำโดยองค์กร 6) อุบัติเหตุ (Accident) ความถี่ในการเกิดอุบัติเหตุในขณะทำงานอันเป็นผลให้เกิดการสูญเสียเวลา 7)การเติบโต (Growth) เป็นการวัดสิ่งที่เป็นตัวแทนของการเพิ่มขึ้นของตัวแปรต่างๆเช่นกำลังการผลิตของโรงงาน สินทรัพย์ ยอดขาย กำไร ส่วนแบ่งการตลาด เป็นต้น โดยเปรียบเทียบค่าในปัจจุบันกับในอดีต 8)การขาดงานเสมอ (Absenteeism) การขาดงานโดยไม่ได้รับอนุญาต อาจจะวัดโดยการหาจากเวลาทั้งหมดที่ขาดงานเทียบกับความถี่ของการเกิดการขาดงาน 9)การลาออก (Turnover) วัดจากบุคลากรที่ลอกจากงานเทียบกับบุคลากรทั้งหมด 10)ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) วัดได้หลายอย่าง เช่น วัดความพอใจส่วนบุคคลด้วยจำนวนของงานต่าง ๆ ที่ปรากฏออกมาจากงานต่าง ๆ

ที่บุคลากรได้ทำอยู่ 11)การจูงใจ (Motivation) การจัดการเพื่อโน้มน้าวให้บุคคลแต่ละบุคคล ปฏิบัติงานเป็นไปตามทิศทางของเป้าหมายที่วางไว้ 12)การจัดการด้านสื่อสารข้อมูล (Information Management Communication) ความสมบูรณ์ ประสิทธิภาพ และความถูกต้องในการวิเคราะห์ และกระจายข้อมูลสำคัญ ๆ ขององค์การอย่างเกิดประสิทธิผล 13)การอบรมและการพัฒนาสิ่งที่มีความสำคัญ (Training and Development Emphasis)ความพยายามขององค์การที่จะเอาใจใส่ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

โดยกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยด้านการบริหารการศึกษา บริหารทรัพยากรมนุษย์ บริหารกลยุทธ์ บริหารคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีจัดสัมมนาโดยมีผลดังนี้ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี มีจิตใจที่โอปอ้อมอารี สนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างดี มีความเมตตากรุณาต่อบุคลากร ภายในองค์กร ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการรวมถึงการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ มีเทคนิค และวิธีการที่หลากหลายในการบริหารงาน ผู้บริหารสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสมให้เกียรติกับบุคลากร ภายในองค์กรทุกคน วางตนเป็นกลาง เป็นที่เคารพรักและศรัทธาของคนภายในองค์กร ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถที่รอบด้าน มีทักษะและประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมช่วยให้องค์กร สามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ผู้บริหารมีการประชุม วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะดำเนินงานในด้านใดก็ตามผู้บริหารจะมีการประชุมแต่ละฝ่ายเพื่อวางแผนการดำเนินงานให้ ออกมาสมบูรณ์ที่สุด แบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตัวบุคคล เข้าใจในความแตกต่างระหว่าง บุคคล ไม่มีอคติในการดำเนินงาน ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เน้นความถูกต้องเป็นหลัก มองโลกในแง่ดีเมื่อเจอปัญหาเข้ามาจะพยายามหาทางแก้ไขปัญหาได้อย่าง เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี อีกทั้งยัง สนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และผู้บริหารยังสามารถวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เป็นการคาดเดาเหตุการณ์ที่ อาจจะเกิดขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมที่จะหาทางออกสำหรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ รวมถึงการวิเคราะห์ โอกาสที่จะเข้ามาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและคว้าโอกาสที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงานเพราะรูปแบบในการทำงานจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงศักยภาพ ของบุคลากรภายในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ เบนนิส (Bennis, 1971, p. 68) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การ ว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เพื่อรวมพลัง

ให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์กร ดังนี้ 1)ความสามารถในการปรับปรุง
องค์กร ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา
2)ความสามารถในการบูรณาการ (Intcgration) ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศความขัดแย้ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ควรจะสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์จุดแข็งของสถานศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อโลกยุคปัจจุบัน

ด้านโครงสร้าง ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ควรจะส่งเสริมการจัดการทรัพยากรภายในอย่างเป็นระบบ และการมอบหมายงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจนสามารถบริหารจัดการงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ด้านระบบ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ควรจะส่งเสริมมีรูปแบบการทำงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้

ด้านรูปแบบ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ควรจะส่งเสริมให้สามารถใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิค ใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ และสร้างค่านิยมที่ถูกต้องภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรเกิดความรักและสามัคคีต่อกัน

ด้านบุคลากร ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ควรจะส่งเสริมให้มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อที่บุคคลจะได้ทำงานตามความถนัด ความสามารถที่สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการทำงาน

ด้านทักษะ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ควรจะสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

ด้านค่านิยมร่วม ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ควรจะส่งเสริมให้มีความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในการมอบหมายงานที่รับผิดชอบไม่ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะสำคัญเพียงใด ต้องมีความเชื่อใจ มั่นใจในศักยภาพของบุคลากร และให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ควรจะสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความเสียสละเพื่อส่วนรวมเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความสามารถ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ควรจะส่งเสริมให้บุคลากรมีการสื่อสารที่ดีในการทำงาน รวมทั้งยังต้องมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความรู้ความสามารถที่รอบด้าน

ด้านทักษะทางสังคม ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ควรจะส่งเสริมให้บุคลากรเป็นตัวอย่างที่ดี มีน้ำใจต่อผู้อื่น มีความเอาใจใส่มีจิตใจที่ดี เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ควรจะมีการศึกษาคุณลักษณะแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ที่มีการกำหนดขนาดขององค์กรที่แน่นอน ที่ต้องกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในอนาคต

2. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ควรจะมีการวิจัยการศึกษาแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนอย่างต่อเนื่อง ในองค์กรรูปแบบอื่น ๆ เช่น ในหน่วยงานอื่น ๆ และพัฒนาทุกสถานศึกษาให้นำแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องการนำพหุองค์การสู่ความเป็นเลิศและความยั่งยืนได้

3. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ควรจะมีการนำผลวิจัยการศึกษาแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ไปพัฒนาจัดทำเป็นคู่มือการศึกษาแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และให้สามารถนำแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าไปประยุกต์ตามบริบทขององค์กรนั้นได้

บรรณานุกรม

- กรรณจรียา สุขรุ่งและคณะ. (2558). ผู้นำที่แท้แห่งศตวรรษที่ 21. นครปฐม : ภาพพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2530). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(รสพ).
- เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. (2549). การคลังว่าด้วยการจัดสรรและการกระจาย. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกศรา รักษาติ. (2549). องค์การแห่งการตื่นรู้. กรุงเทพฯ ฯ : เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป.
- แก้วดา ไทรงาม และคณะ. (2548). ผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จาง เฟิง และเจียง หัว. (2016). การวิจัยเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้นำ. การวิจัย เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ. (16). หน้า 58-59.
- เจียง สวูเหมย และเจียน ชิวฟาง. (2017). การทบทวนการวิจัยภาวะผู้นำตามทฤษฎีบุคลิกภาพ. ข้อมูลเทคโนโลยี. 6. หน้า 75-76.
- จาง หยงเซิง และหยาง สวูเหลียง. (2017). การทบทวนและการพัฒนาทฤษฎีโครงสร้างองค์กร. การวิจัยการจัดการทางวิทยาศาสตร์. 38(2). หน้า 1-6.
- จาง ห่ายเหมยและจาง เฟิง. (2017). แนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์อุตสาหกรรมเครื่องจักร.
- เจิง หยุนเฟิง และเซี่ย หลุน. (2018). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เบื้องต้น. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยชิงหัว.
- โจว เจียนหัว และหลี่หัว. (2019). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเหอ รินหมินแห่งประเทศจีน.
- ฉิน หมิน และหลี่ ห่ายเหยียน. (2016). การทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะผู้นำและพฤติกรรม ผู้นำ Science and Technology Information. 4. หน้า 89-90.
- ฉิน ตง และอู่ ถึงถึง. (2018). ทฤษฎีและการปฏิบัติของกลยุทธ์การแข่งขัน. การวิจัยการจัดการทาง วิทยาศาสตร์.36(6). หน้า 1-7.

- ชัชวาลิต สรภารี. (2553). **19 สมรรถนะเชิงพฤติกรรมเพื่อการจัดคนให้ตรงกับงาน**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจันสมาจาร. (2540). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ**. กรุงเทพฯ : รักอ่าน.
- ทิตินา แคมมณี. (2550). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2556). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2537). **ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธุมาร เจตย์คำ. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เนตรพัฒน์ ยาวิราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ทริบเพิล.
- นนทกร อรุณโน. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). **การวิจัยสำหรับครู**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประชา ตันเสนีย์. (2549). **การจัดทำแผนกลยุทธ์สำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .วารสารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ปีที่ 2 ฉบับที่ 2**.
- ผาน เจียผิง และซุนผิงเพย. (2018). **การวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำจากมุมมองของทักษะทางสังคม . เทคโนโลยีเฮรัลด์. (16). หน้า 35-37**.
- พรศิษฐ์ คำรอด. (2549). **การบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิทยา บวรวัฒนา (2531). **ทฤษฎีองค์การสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิชญ์ พงศ์ศรี. (2542). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรภาครัฐเกี่ยวกับ
การศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พาน ลี. (2018). ความก้าวหน้าของการวิจัยและแนวโน้มของความเป็นผู้นำ. การวิจัยธุรกิจ.8. หน้า
8-12.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : ภาควิชา
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- _____. (2553). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนต์รี.
- ยุวราณี สุขวิญญาน. (2549). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา, คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เรณู คุปต์ชฎีชัย. (2552). ความรู้ความเข้าใจทัศนคติและการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการ
บริการงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ฤตินันท์ สมุทร์ทัย. (2549). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบบูรณาการพหุมิติของ
ประสิทธิผลของคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์
สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วลัย อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2555). ครูสังคมนักศึกษากับการพัฒนาทักษะแก่ผู้เรียน. กรุงเทพฯ :
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนคติต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระชัย ตันดีวีระวิทยา. (2530). In Search of Excellence. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2553). การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์
สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศุภวัฒน์ บุตรกุล, ภาวดี อนันต์นาวี และเจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. (พฤศจิกายน - สิงหาคม 2561).
"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศ
องค์การของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17." วารสารวิจัยรำไพพรรณี. 12 (2) : 121 - 131.
- สนั่น เกชาอารี. (2551). กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อความสำเร็จขององค์กร.
Industrial Technology Review, (187), 145-151.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :
ธนัชการพิมพ์.
- สัมมา รณิธย์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด.
กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี.
- _____. (2553). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมิน
ภายนอก. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญามหาชน.
- สุนทร โคมิน และสนธิ สมัครการ. (2522). รายงานการวิจัยค่านิยมและระบบค่านิยมไทย; เครื่องมือ
ในการสำรวจจิต. กรุงเทพฯ : สำนักงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรรัตน์ โตเชียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2551). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สว จู และอุ๋ เหวินจิง. (2017). การวิจัยเกี่ยวกับระบบความสามารถของผู้นำในมหาวิทยาลัยตาม
มุมมองของทฤษฎีความสามารถ. การศึกษาและอาชีพ. (10). หน้า 47-49.
- หลิว เหยียนหวาง และหาง เสี่ยวหยาง. (2016). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติของการออกแบบองค์กร.
การวิจัยการจัดการทางวิทยาศาสตร์. 34(1). หน้า 1-8.

- หลัว เจียนชิว และจาว หงเหมย. (2017). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์อุดมศึกษา.
- โหว หยี่ยนฮุย และสว จูหุยง. (2017). **ความเป็นผู้นำ**. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์อุดมศึกษา.
- หลิว ซินหมิง และหลี่ ฉิน. (2017). **การวิจัยภาวะผู้นำจากมุมมองของทฤษฎีคุณค่าร่วม**. ข้อมูล
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (5). หน้า 75-76.
- หวาง หงเหวย และตงฮุยเสี. (2017). **การวิจัยคุณภาพความเป็นผู้นำจากมุมมองของทักษะทาง
สังคม เศรษฐศาสตร์ และการจัดการ**. (18). หน้า 61-63.
- หลี่ เทวินหมิง และหยาง หนิง. (2019). **การทบทวนและแนวโน้มการวิจัยทฤษฎีภาวะผู้นำ**. การวิจัย
การจัดการทางวิทยาศาสตร์. 40(2). หน้า 1-6.
- หม่า ซิงรุ และหวางปิน. (2019). **การทบทวนทฤษฎีการจัดการเชิงกลยุทธ์**. การวิจัยการจัดการ
ทางวิทยาศาสตร์.37(1). หน้า 1-7.
- หลี่ จื่อฮุย และจาง จิงจิง. (2019). **ภาวะผู้นำและพฤติกรรมองค์กร**. ปักกิ่ง: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
เหรินหมินแห่งประเทศจีน.
- หลิน หนาน และจาง เฝิง. (2019). **การตรัสรู้ของทฤษฎีคุณค่าร่วมสู่การวิจัยความเป็นผู้นำ**.
เศรษฐกิจธุรกิจ. (10). หน้า 28-29.
- หลี่ ซินหัว และเฟิงฉิงฟาง. (2020). **การวิจัยรูปแบบการประเมินความรู้ความเป็นผู้นำภายใต้ภูมิ
หลังของการผลิตอัจฉริยะ**. สไตล์เทคโนโลยีThe .(8). หน้า 35-36.
- หวาง ฉา และจาว เฟิง. (2020). **การวิจัยการพัฒนาความเป็นผู้นำจากมุมมองของทฤษฎีทักษะ
การจัดการเศรษฐกิจ**. 42(12). หน้า 73-79.
- Alipor,G. (1973). **A Psychological Interpretation**. New York : Henry Holt.
- Amold, H.T. and Feldman DC. (1986). **Intergroups Conflict in Organization
Behavior**. New York : McGraw-Hill
- Antonaros. (2010). "School Based Management : Resulting Changes as Received by
Elementarily School Principals, Teacher and Support Personnel,"
Dissertation Abstract Internatiional, 52(6), 1950(A).
- Argyle, Michael. (1995). **Social psychology at work: Essays in honour of Michael
Argyle**. New York : Routledge.
- Bardo, J.W., & Hartman, J.J. (1982). **Urban sociology : A systematic introduction**.
New York : F.E.Peacock.

- Basadur, M. (2008). Leading other to think innovatly together : Creative leadership.
Journal of The Leadership Quarterly.
- Bass & Avolio. (1994). **Improving Organizational effectiveness through Transformational Leadership.** California : Sage.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1990). **Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire.** California : Consulting Psychologists Press.
- _____. (1990). **Transactional to Transformational Leadership : Learning to share the vision. Organization Dynamic.** Newbery Park, CA : Sage.
- Beare, H., Caldwell, B. and Millikan, R. (1989). **Creating and Excellent School: Some New Management Techniques.** London : Routledge.
- Becker, S.W. & Neuhauser, D. (1975). **The efficient organization.** New York : Elsevier.
- Beckhard, Richard. (1977). **Organization Development : Strategies and Models.** Massachusetts : Addison-Wesley.
- Bennis, W. (1984). **Leadership.** New York : Harper and Row.
- Blake, R. R. and Mouton, T. S. (1964). **The Managerial Grid.** Houston Tex : Gulf Publishing Co.
- Bovee, C. L. et al. (1993). **Management.** New York : McGraw-Hill.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership.** New York : Harper and Row.
- Campbell, Ronald F. and others. (1978). **Introduction to Education Administration.** 5th ed. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Caplow, Theodore. (1964). **Principle of Organization.** New York : Barcourt Brace&World.
- Certo, C.S. (2000). **Modern management.** New Jersey : Prentice Hall.
- Champoux, J. E. (1999). **Organizational Behavior: Essential Tenets for a New Millennium.** Boston: South-Western College.
- Chell, J. (2001). **Introducing Principal to the Role of Instructional Leadership : A Summary of Master's Project.** New York : McGraw - Hill.
- Cope, R. G. (1978). **Opportunity from strength: strategic planning clarified with case examples.** Washington D.C.
- Costa, P. T. and R. R. McCrae. (1985). **The NEO Personality Inventory Manual** Odessa. FL : Psychological Assessment Resource.

- Coulter, M. (2008). **Strategic management in action (4th ed.)**. New Jersey :
Person Education, Inc.
- Crawford, M. and et al. (2002). **Leadership and Teams in Educational Anagement**.
5th ed. Great Britain : Bookcraft.
- Daft, R.L. (1999). **Leadership : Theory and practice**. Forth Worth, TX : Dryen Press.
- Adams, Robert & Juniperus, P. (2003). **Flora of North America Editorial
Committee**. eds., Flora of North America, North of Mexico. 2. Oxford
University Press.
- Daniel E. Griffith (1959) **Administrative Theory**. New York : Appleton Country Croffs.
- David, O. (1997). **Sociology after postmodernism**. London : Thousand Oaks.
- Devies, B., and Devies, B.J. (2005). Strategic Leadership. In Brent Davies (ed), **The
essentials of school leadership**. California : SAGE Publication.
- DuBrin, A.J. & Ireland, R.D. (1993). **Management and organization. (2nd ed.)**.
Cincinnati, OH : South-West.
- Duke, D.L. (2004). **The challenges of educational change**. Boston :
Pearson Education.
- Eddy W. B. (1981). **Public Organization Behavior and Development**. Cambridge,
MA : Winthrop.
- Eisenhower, D. (1968). **Letter to Richard Nixon. Memoirs of Richard Nixon. By
Richard Nixon**. New York : Grosset.
- Felton, S. L. (1995). Transactional and Transformational Leadership and Teacher
- Fiedler, F. E. (1971). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York : McGraw-Hill.
- Funk & Wagnalls. (1961). **New Standard Dietionary of the Language v.2**. New York :
McGrow-Hill.
- Garrison, K. C. & Magoon, R. (1972). **Educational Psychology**. Columbia Ohio : Charles
E. Merrill Publishing Company.
- Ghiselli, E. E. (1971). **Manageral Talent**. America Psychologist. Vol.16 No.10 October.
- Gibson, et al, (1979). **Organizational Behavior Structure Process Behavior Dallas**.
Texas : Business Publication, Inc.
- Gibson, J. H. and James H. D. (1982). **Organizations : Behavior Structure and
Processes**. 4th ed. TX : Business Publications.

- Gilley, Jerry W. and Egglund, Steven A. (1990). **Principles of Human Resorece Fevelopment**. New York : Addison Wesley.
- Goleman, Daniel. (1998). **Working with emotional intelligence**. New York : Bantam Books.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill Book.
- Goodman, P. S., & Penning, J. M. (1997). **New Perspective on Organizational Effectiveness**. London, United Kingdom: Jossey-Bass.
- Griffin, R. W. (1996). **Management (5" ed.)**. Boston: Miffin.
- Hamel, G. & Prahalad, C.K. (1994). **Competing for the Future**. Massachusetta : Harvard Business School Press.
- Harrington, H. (1996). **Lames and James S. Harrington. High performance benchmarking – 20 steps to success**. New York: McGraw-Hill.
- Harris, Phillip R. (1989). **High Performance Leadership : Strategies for Maximum Career Productivity**. Glenview Illinois : Scott Foresman.
- Hayes B. (2007). Customer Loyalty study of Wireless Service Providers. **Business over Broadway**, 21(2).
- Henry, Mintzberg. (1994). **The Rise and Fall of Strategic Planning**. Great Britain : Prentice Hall Europe.
- Hersey, P. and Blanchard, K. H. (1998). **Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources**. 6 th ed. Englewood Cliffs. NJ : Prentice Hall.
- Hill, Charles W.L. and Mcshane, Steven Lattimore. (2008). **Principles of Management**. New York : McGraw-Hill.
- Hitt, M. A., Hoskisson, R. E., & Ireland, R. D. (2007). **Management of strategy : Concepts and cases**. Ohio : Thomson South-Westem.
- House, (1974). **Path - goal theory of leadership**. Journal of Contemporary Busi-ness.
- Hoy , W.K. and Ferguson, J (1985). **A Theoretical Frame work and Exploration of Organizational Efectiveness in School**. Educational Administration Quarterly, 21(2):121-122.

- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration: Theory, Research and Practice. 6 th ed.** Boston : Mc Graw - Hill.
- _____. (2008). **Educational administration: Theory, research, and practice.** 8" ed. New York : McGraw-Hill.
- Job Satisfacion. **Dissertation Abstracts International**, 67 (7).
- John D. Millet. (1954). **Management in the Public Service.** New york : Mc Graw Hill
- Jolly, R., & Artlee, F. (1996). **The Effectiveness of Secondary Educational Administration Preparation Programs at Kansas Regents Universities.** (Dissertation Abstracts International, 56: 4224-A).
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). **The Social Psychology of Organization (2" ed.).** New York : John Wiley & Sons.
- Kendler, Howard H. (1974). **Basic Psychology.** California : W.A. Benjamin, Inc.
- Koontz, H. and Weihrich .H. (1988). **Management.** New York : McGraw-Hill.
- Kotter, J. P. (1978). **Organizations Dynamic: Diagnosis and Intervention.** Massachusetts : Addison Wesley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determination sample size for research activities. **Education and Psychology Measurement**, 30(3), pp. 607-610.
- Kuhnert, K.W. and Lewis P. (1987). "Transactional and Transformational Leadership : A Constructive Development Analysis," **Academy of Management Review.** 12 (15) : 648-657.
- Lawrence, Paul R. and Lorsch, Jay W. (1967). **Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration.** Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Leithwood, K. and Jantzi, D. (1996). "Toward an Explanation of Variation in Teacher's Perceptions of Transformational School Leadership." **Educational Administration Quarterly.**
- Lussier, Robert N. and Achua, Christopher F. (2007). **Effective Leadership (3" ed.).** Ohio : South-Western.
- Mager, R. & K. Beach. (1967). **Developing Vocational Instruction.** California : Pitman Learning.

- Mahoney, T.A. and Weitzel W. (1969). "Managerial Models of Organizational Effectiveness," **Admin. Sc.Quarterly**. 14 (3) : 357 - 365.
- Max Weber. (1947). **The Theory of Social and Economic Organizations**. Translated by A.M. Handerson and T. Parsons. New York : Free Press.
- McGregor, Douglas. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw-Hill
- Meisel , S. & Fearon , D.(1996). "Leading learning In S. Cavaleri and D. Fearon (Eds)." **Managing Organizations that Learn**. Cambridge, MA : Blackwell.
- Meredith, Cheryl L. (2008). "The Relationship of Emotional Intelligence and Transformational Leadership Behavior in Non-Profit Executive Leaders," **Dissertation Abstracts International**. 68(11):810-A.
- Morphet, Edgar L. (1967). **Educational Organization And Administration, Concepts, Practices, And Issues**. New Jersey : Prentice -Hall.
- Mott, P. E. (1972). **The Characteristic of Effective Organization**. New York : Harper and Row.
- Muchinsky, P.M. (1997). **Psychology Applied to Work An Introductions to Industrial and Organizational Psychology**. 5 th ed. California:Brooks/Cole.
- Nadler, L. (1980). **Corporate Human Resource Development : A Management Tool**. Housto : Gulf.
- Nahavandi, A & Malekzadeh, A.R. (1993). **Organization Culture in the Management of Mergers**. New York : Quorum Book.
- Pace,R.W, Smith P.C, Mills G E. (1991). **Human Reseource Development -The Field-USA**. Prentice Hall.
- Perkey, S.C., and Smith, M.S. (January 1993). "Effective Schools : A Review," **Elementary School Journal**. 83 (1) : 114.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). **Business organization and management**. **Homewood**, Iinois : Richard D. Irwin.
- Raj, Madhu. (1996). **Encychopadic of Psychology and Education**. Volumn 3 (M-Z). NewDelhi : ANMOL Publications PVT.
- Ralph M. Stogdill (1974) **Handbook of Leadership : A Survey of Theery and Research**. New York : The Free Press.

- Razik, T. A., & Swanson, A. D. (2001). **Fundamental concepts of educational leadership**. New Jersey : Merrill Prentice-Hall.
- Reddin, W. J. (1970). **Managerial Effectiveness**. New York : McGraw-Hill.
- Riggio, Ronald E. (1986). Assessment of Basic Social Skills. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(3): 649 - 660.
- Robbin, S. P. (1990). **Organizational Theory: Structure, design and applications**. (3rd ed). New Jersey : Englewood Cliffs.
- _____.(1996). **Prentice Hall Organization Behavior : Concept, Controversies and Applications**. (7 th ed.) Englewood Cliffs; NJ : Prentice Hall.
- _____. (1998). **Organization Behavior**. Singapore : Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2007). **Fundamentals of Management (9" ed.)**. **Upper Saddle River**. NJ : Pearson-Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). **Essentials of Organizational Behavior**. New Jersey : Pearson Prentice-Hall.
- Robert, W., Thomas, J.P.(1980). **Business Horizons**, 23(3), 14 - 26
- Rokeach, Milton. (1970). **Beliefs, Attitudes and Values**. San Francisco : Jossey Basso, Inc.
- Ryan, T.A. and Smith, P.C. (1954). **Principle of Industrial Psychology**. New York : The Mcnanla Press Company.
- Schein, E. H. (1970). **Organizational Psychology**. N.J. : Prentice-Hall.
- Seashore, S. E. and Yuchtman E. (1967). "Factorial analysis of Organizational Performance," **Administrative Science Quarterly**. 12 (32) : 377- 395.
- Seldin, Peter. (1988). **Evaluation and Developing Administration Performance**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Semprevivo, P. C. (1976). **System analysis: Definition, process and design**. Worthington, OH, U.S.A : Science Research Associates.
- Sheldrake, John R. (1996). **Management Theory from Taylorism to Japanization**. London : International Thompson Business Press.
- Simon, Herbert A. (1960). **Administrative Behavior**. New York : The McMillen Company.

- 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.
- Steers, R.M, (1977). **Organization Efectiveness**. California : Goodyear Publishers Inc.
- Gross, Bertrom M. "What are your Organization's Objective? A General Systems Approach to planning ", *Human Relations*. (Vol.18, Aug 1965) p. 195-215. Reprinted in Water R. Word (ed.), **Concept and Controversy in Organizational Behavior**. Pacific Polisader, Calif Goodyear Publishing Co, 1972: 302-310.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of leadership**. New York: Free Press.
- _____. (1989). **Handbook of Leadership : Survey of Theory and Research**. New York : The Free Press.
- Talcott Parsons(1964). **Suggestion for a Sociological Approach to the Theory of Organizations in Complex Organizations: A Sociological**. Reader by **Amitai Etzioni**. New York : Holt. Rinchart & Winston.
- Thompson, A. A., Jr., & Srickland, II1, A. J. & Gamble, J. E. (2007). **Crafting & executing Strategy: The Quest for competitive advantage: Concepts and cases**. New York : The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Tosi, H.L. and Carroll, S.J. (1982). **Management**. New York : John Wiley and Sons.
- Trewatha, R.L. (1982). **Management**. Plano, Texas : Business Publication.
- Tuker, R. (1992). "Transformational Leadership and the Performance of Research and Development Project Group," **Journal of Management**. 9 (14) : 112 - 135.
- Willilam J. Reddin (1969) **Managing Organizational Change**. *Personnel Journal* 9
- Woolner,Paul. (1992). **The Purposes and Stages of the Learning Organization**. *Thresholds in Education*. Vol.2 No.3.
- Wright, P.M. and Noe, R.A. (1996). **Management of Organizations**. Chicago : Irwin.
- Yukl, G. (2006). **Leadership in Organization**. 6 th ed. New Jersey : Printice-Hall.
- Zaleanick, A. (1958). **Motion productivity and Satisfaction of worker**. Massachusetts : Division of Research, Harward University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน Professor Dr. Li Taoshen, Nanning University

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

เนื่องด้วย Mr. Chen Tie นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางสร้างเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ สุธีนิรันดร์ | ประธานที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติวิสุทธิ์ วัฒนพิปัญญา | อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัททยา สิทธิวิเศษ | อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม |

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานประสานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๔



ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทึร์ญูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน Professor Dr.Qin Jianwen, Nanning University

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

เนื่องด้วย Mr. Chen Tie นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางสร้างเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานประสานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๔



ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทิวรุจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน Professor Dr.Huang Li, Nanning University

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

เนื่องด้วย Mr. Chen Tie นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางสร้างเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานประสานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๔

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรื่อง แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของ
มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ข้อ ที่	แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านกลยุทธ์						
1	ผู้บริหารมีการประชุม วางแผนการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่ดีเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน สถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็งของสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดอ่อนของสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคที่ อาจจะเกิดขึ้นได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสามารถจัดการทรัพยากรที่มีอยู่นำมา ปรับใช้หรือต่อยอดพัฒนาได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการสังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อ กำหนดกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านโครงสร้าง						
1	ผู้บริหารมีการพัฒนาโครงสร้างของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการจัดการทรัพยากรภายในอย่างเป็น ระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านระบบ						
1	ผู้บริหารมีการส่งเสริมกระบวนการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง ไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อบุคลากรในการ ทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือต่อบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็น ระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม ในการวางแผนก้าดำเนินงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แนวทางส่งเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านรูปแบบ						
1	ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานที่เป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคนได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสามารถใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิค ใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านบุคลากร						
1	ผู้บริหารมีการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถชี้้นำให้บุคลากรปรับเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีเทคนิค และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านทักษะ						
1	ผู้บริหารมีความสามารถ เทคนิค วิธีการที่หลากหลาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารจัดการที่ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกฝน อบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพและการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถ พิเศษได้แสดงออกอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความสามารถที่ต่างกันของแต่ละ บุคคล	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านค่านิยมร่วม						
1	ผู้บริหารได้รับความเชื่อมั่นจากบุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายใน องค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในการ มอบหมายงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความรักและ สามัคคีกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของ บุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรื่อง แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของ
มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ข้อ ที่	แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลทกวางสี ประเทศสาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านบุคลิกภาพ						
1	ผู้บริหารเข้าใจในคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแต่งกายสุภาพ เหมาะสมฤดูกาลเทศะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่น ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบ ความสำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีความเสียสละ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีความรอบรู้เท่าทันต่อการณ์ต่าง ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาเอื้ออาทรต่อคนอื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความสามารถ						
1	ผู้บริหารมีสมรรถนะของผู้นำที่ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ ประสบความสำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่รอบด้าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถใช้ดุลยพินิจที่ดีในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดที่ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีสำหรับการบริหาร จัดการ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกลวงสี ประเทศสาธารณรัฐ ประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านทักษะทางสังคม						
1	ผู้บริหารสามารถเข้าใจในความรู้สึกของบุคลากร ในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่มีจิตใจที่ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดี มีน้ำใจต่อผู้อื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ ต่าง ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารให้เกียรติและให้ความไว้วางใจกับผู้อื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารได้รับความเคารพ ความศรัทธาจาก บุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรื่อง การประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ข้อ ที่	การประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะ ผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ผู้บริหารมีการประชุม วางแผนการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ กำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคที่ อาจเกิดขึ้นได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานในด้านต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อบุคลากรในการ ทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม ในการวางแผนกำาดำเนินงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะ ผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
14	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีเทคนิค และวิธีการในการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความสามารถที่ต่างกันของแต่ละบุคคล	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารได้รับความเชื่อมั่นจากบุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของบุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในการมอบหมาย งานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่รอบด้าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่มีจิตใจที่ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อเสนอแนะแบบประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐ
ประชาชนจีน

ข้อเสนอแนะด้านกลยุทธ์

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านโครงสร้าง

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านระบบ

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านรูปแบบ

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านบุคลากร

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านทักษะ

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะด้านค่านิยมร่วม

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะด้านบุคลิกภาพ

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะด้านความสามารถ

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะด้านทักษะทางสังคม

.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย

เอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และเพื่อศึกษาแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน แบ่งออกเป็น 5 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 2 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ มี 53 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมประสิทธิผลของภาวะผู้นำ มี 30 ข้อ ตอนที่ 4 สอบถามการประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแบบประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

3. ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยให้ท่านพิจารณาแล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่มีในแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพในระดับที่เป็นจริงที่สุดตามทรรศนะของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้ด้วยดี

(นายเฉิน เลี้ยว)

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ

เพศ () ชาย () หญิง

ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน

ระดับ 5 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของ ผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านกลยุทธ์						
1	ผู้บริหารมีการประชุม วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ
2	ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
3	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา
4	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็งของสถานศึกษา
5	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดอ่อนของสถานศึกษา
6	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้
8	ผู้บริหารสามารถจัดการทรัพยากรที่มีอยู่นำมาปรับใช้หรือต่อยอดพัฒนาได้อย่างเหมาะสม
9	ผู้บริหารมีการสังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้ มีประสิทธิภาพ
10	ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อที่	การประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของ ผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้าง						
1	ผู้บริหารมีการพัฒนาโครงสร้างของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ
2	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร
3	ผู้บริหารมีการจัดการทรัพยากรภายในอย่างเป็นระบบ
4	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน
5	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม
6	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม
7	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน

ข้อที่	การประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของ ผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านระบบ						
1	ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานที่เป็นระบบ
2	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
3	ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ดี
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงาน
5	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน
6	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคนได้
7	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อที่	การประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของ ผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านรูปแบบ						
1	ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานที่เป็นระบบ
2	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
3	ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ดี
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงาน
5	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน
6	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคนได้
7	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ
8	ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้
9	ผู้บริหารสามารถใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิค ใหม่ ๆ มาแก้ไข ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ

ข้อที่	การประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของ ผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านบุคลากร						
1	ผู้บริหารมีการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2	ผู้บริหารมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ
3	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
4	ผู้บริหารสามารถชี้แนะให้บุคลากรปรับเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่ดี
5	ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็ม ความสามารถ
6	ผู้บริหารมีเทคนิค และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของ ผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านทักษะ						
1	ผู้บริหารมีความสามารถ เทคนิค วิธีการที่หลากหลาย
2	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารจัดการที่ดี
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกฝน อบรม เพื่อ พัฒนาศักยภาพของตนเอง
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและ การทำงาน
5	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษได้ แสดงออกอย่างเหมาะสม
7	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความสามารถที่ต่างกันของแต่ละบุคคล
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ข้อที่	การประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของ ผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านค่านิยมร่วม						
1	ผู้บริหารได้รับความเชื่อมั่นจากบุคลากร
2	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร
3	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในการมอบหมายงานที่ รับผิดชอบ
4	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีกัน
6	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของบุคลากร
7	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

ตอนที่ 3 สอบถามแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ระดับ 5 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีแนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านบุคลิกภาพ						
1	ผู้บริหารเข้าใจในคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล
2	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแต่งกายสุภาพเหมาะสมทุกกาลเทศะ
4	ผู้บริหารมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี
5	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์
6	ผู้บริหารสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสม
7	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่น ๆ
8	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง
9	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
10	ผู้บริหารมีความเสียสละ
11	ผู้บริหารมีความรอบรู้เท่าทันต่อการณ์ต่าง ๆ
12	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาเอื้ออาทรต่อคนอื่น

ข้อที่	การประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของ ผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถ						
1	ผู้บริหารมีสมรรถนะของผู้นำที่ดี
2	ผู้บริหารมีความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ
3	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่รอบด้าน
4	ผู้บริหารสามารถใช้ดุลยพินิจที่ดีในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
5	ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีในการทำงาน
6	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดที่ดี
7	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน
8	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
9	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้
10	ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีสำหรับการบริหารจัดการ

ข้อที่	การประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของ ผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านทักษะทางสังคม						
1	ผู้บริหารสามารถเข้าใจในความรู้สึกของบุคลากรในการทำงาน
2	ผู้บริหารสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากร
3	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่มีจิตใจที่ดี
4	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดี มีน้ำใจต่อผู้อื่น
5	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ
6	ผู้บริหารให้เกียรติและให้ความไว้วางใจกับผู้อื่น
7	ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ
8	ผู้บริหารได้รับความเคารพ ความศรัทธาจากบุคลากร

ตอนที่ 4 สอบถามการประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ระดับ 5 หมายถึง มีการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารมีการประชุม วางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ
2	ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
3	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้
4	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน
5	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน
6	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
7	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
8	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อบุคลากรในการทำงาน
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนก้าดำเนินงาน

ข้อที่	การประเมินรูปแบบการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของ ผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกวาสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ
11	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรูปแบบในการทำงาน
12	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
13	ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็ม ความสามารถ					
14	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร					
15	ผู้บริหารมีเทคนิค และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
16	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความสามารถที่ต่างกันของแต่ละบุคคล					
17	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
19	ผู้บริหารได้รับความเชื่อมั่นจากบุคลากร					
20	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของบุคลากร					
21	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในการมอบหมายงานที่ รับผิดชอบ					
22	ผู้บริหารมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี					
23	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์					
24	ผู้บริหารสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสม					
25	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่รอบด้าน					
26	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน					
27	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้					
28	ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
29	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่มีจิตใจที่ดี					
30	ผู้บริหารแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ					

ข้อเสนอแนะแบบประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐ
ประชาชนจีน

ข้อเสนอแนะด้านกลยุทธ์

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านโครงสร้าง

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านระบบ

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านรูปแบบ

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านบุคลากร

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านทักษะ

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะด้านค่านิยมร่วม

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะด้านบุคลิกภาพ

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะด้านความสามารถ

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะด้านทักษะทางสังคม

.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำวิจัย และหนังสือ
ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์



ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทิวสุกรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

เนื่องด้วย Mr. Chen Tie นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางสร้างเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

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

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการเข้าสัมภาษณ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย Mr. Chen Tie นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางสร้างเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

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

ในการนี้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้ข้อมูล คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์ และกำหนดวันเวลาแก่นักศึกษาที่ท่านสะดวก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานประสานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๔

ภาคผนวก จ

ข้อมูลการสัมภาษณ์ และรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 1

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวาสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารควรแก้ไขแนวคิดในการบริหารมหาวิทยาลัย และดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ผู้บริหารมีหน้าที่รับความรับผิดชอบในการพัฒนาผู้มีความสามารถ และต้องแก้ไขแนวคิดการบริหารมหาวิทยาลัยของกวาสี เสริมคุณลักษณะด้านสวัสดิการในการพัฒนาการศึกษา และสร้างความสนใจการบริหารมหาวิทยาลัย สถานการณ์การพัฒนากำหนดทิศทางของการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อปรับการพัฒนาให้เข้ากับการพัฒนาสังคมท้องถิ่น

ด้านโครงสร้าง ผู้บริหารระบุนโยบายที่รับผิดชอบต่อสำคัญที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารคือบุคคลที่มีอำนาจในองค์กรและดำรงตำแหน่งสำคัญในองค์กร เป้าหมายสูงสุดของการทำงานคือการพัฒนาองค์กร งานของบุคลากรในองค์กรมีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร และการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถ

ด้านระบบ การจัดประชุมของผู้บริหารควรมีการวางแผนอย่างมีระบบ ระดับของความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวาสี เป็นประชุมประสานแผนการศึกษาอย่างระมัดระวัง ควรพัฒนาอุดมศึกษาที่มีคุณภาพและการจกนโยบายให้ดี การดำเนินการตามแผนนโยบายเชิงคุณภาพการศึกษาระดับสูง

ด้านรูปแบบ การทำงานกำหนดเป้าหมายให้แน่นอน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรเข้าใจและแบ่งเป้าหมายผ่านการสื่อสารและการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ

ด้านบุคลากร ผู้บริหารระดับสูง อธิการหรือรองอธิการควรเป็นคนจัดตั้งซึ่งมีหน้าที่บริหารทุกองค์กรและตัดสินใจทั้งมหาวิทยาลัย

ด้านทักษะ ควรมีความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถกระตุ้นความกระตือรือร้นและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในทีมและนำพาทีมงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

ด้านค่านิยมร่วม ผู้บริหารสามารถช่วยให้ทีมงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวาสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีน้ำใจต่อผู้อื่น ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในกวาสีอยู่ในระดับสูงและผู้บริหารมีจิตใจดีในการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารให้ความรู้ด้วยความรักความเข้าใจ

ด้านความสามารถ ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารและสื่อสารกับผู้สอนได้ดี เพื่อช่วยให้ผู้สอนพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้มากขึ้น

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสีจำเป็นต้องมีทักษะทางด้านสังคมจึงสามารถสื่อสารและประสานงานกับภายในได้ดียิ่งขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 2

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ สร้างรูปแบบที่ถูกต้องในการพัฒนาความสามารถและเปิดรับผู้มีความสามารถขั้นสูงเข้ามาองค์กร จัดหาผู้มีความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อบริการสังคมในอนาคต

ด้านโครงสร้าง ผู้บริหารควรมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนซึ่งสามารถสื่อสารทั้งองค์กร

ด้านระบบ ระดับประสิทธิภาพของความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี คือการจัดประชุมเพื่อประสานแผนการศึกษาสำหรับความร่วมมือระยะยาวและเป็นการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาคุณภาพสูง การวางแผนกลยุทธ์การศึกษาเชิงคุณภาพระดับสูง และดำเนินการศึกษาเชิงคุณภาพสูง

ด้านรูปแบบ การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถกระตุ้นความกระตือรือร้นและแรงจูงใจของบุคลากร กระตุ้นบุคลากรโดยมีรางวัล การให้เกียรติ การฝึกอบรม ฯลฯ และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ด้านบุคลากร ทีมผู้บริหารระดับสูง ควรจัดด้วยอธิการหรือรองอธิการซึ่งมีหน้าที่บริหารทุกองค์กรและตัดสินใจทั้งมหาวิทยาลัย

ด้านทักษะ มีทักษะในการสื่อสาร รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นได้ดี แสดงความคิดของตนเองอย่างชัดเจน และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการสื่อสารกับบุคลากร

ด้านค่านิยมร่วม ผู้บริหารดำเนินงานได้ดี สามารถทำบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ระดับประสิทธิภาพของความเป็นภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสี คือการมีการวางแผนและการดำเนินงานที่ดี แล้วทำผลงานได้ดีในการบริหารจัดการ ทำให้ทีมผู้สอนมีคุณภาพเพิ่มขึ้น และปรับปรุงความมั่นคงทางการศึกษา การสร้างพื้นฐานให้เป้าหมายอย่างมั่นคง

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีน้ำใจต่อผู้อื่น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสีอยู่ในระดับสูง และผู้บริหารมีจิตใจดีในการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารให้ความรู้ด้วยหัวใจ

ด้านความสามารถ ความเป็นภาวะผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพของความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสีควรมีความสามารถในการสร้างสรรค์แล้ว ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารควรมีความพร้อมเพื่อก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ในการศึกษาเชิงอุดมการณ์คิดค้นและปฏิรูปวิธีการศึกษาแบบดั้งเดิมอย่างต่อเนื่องและสร้างรูปแบบการศึกษาที่ทันสมัย

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยต้องมีความสามารถในการประสานงานเพื่อร่วมมือการทำงานกับหน่วยงานอื่น ๆ

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 3

1. การดำเนินการส่งเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ การเสริมสร้างทีมงานผู้สอนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาจำเป็นต้องเสริมสร้างทีมงานผู้สอนซึ่งเป็นขั้นสำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษา

ด้านโครงสร้าง โครงสร้างองค์กรที่สมเหตุสมผล โครงสร้างองค์กรควรสมเหตุสมผล และสามารถบรรลุความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ

ด้านระบบ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดการองค์กรหรือสถาบันและการดำเนินงานทุกด้านเพื่อให้บรรลุผลของการศึกษาที่มีคุณภาพสูง

ด้านรูปแบบ มีความสามารถในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือซับซ้อน

ด้านบุคลากร ประกอบด้วยอธิการ รองอธิการ เลขานุการ ฯลฯ ตลอดจนผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและผู้อำนวยการสาขาวิชาต่าง ๆ

ด้านทักษะ มีความรู้พอสมควร สามารถนำความรู้ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

ด้านค่านิยมร่วม ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์อุปสรรคที่ไม่ได้นึกถึง ระดับประสิทธิภาพของความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสี คือการปรับปรุงคุณภาพการสอนของมหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสีและคว้าโอกาสในการพัฒนาอุดมศึกษาเอกชนอย่างจริงจังด้วยการสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการกำลังปฏิรูปการศึกษาอย่างลึกซึ้งและการเร่งพัฒนาการศึกษาเอกชนด้วยการปรับปรุงระดับการพัฒนาการขยายตัวของความต้องการทางสังคม

สำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษาและโอกาสในการปรับปรุงนโยบายการศึกษาเอกชนอย่างต่อเนื่อง ก็จะมีอุปสรรคที่เกี่ยวข้องเช่นกัน ได้แก่ การศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชนกำลังเผชิญกับความยากลำบากในการอยู่รอด ขาดแคลนนักศึกษาและการแข่งขันสูง ผู้เรียนไปเรียนต่างประเทศเพิ่มขึ้น ขาดแคลนทุนทรัพย์ ผู้สอนมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวางสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีน้ำใจต่อผู้อื่น ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสีอยู่ในระดับสูง และผู้บริหารมีจิตใจที่ดีในการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารให้ความรู้ด้วยความเข้าใจ

ด้านความสามารถ ผู้บริหารสามารถวางตำแหน่งตนเองได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายสำหรับตนเองให้เหมาะสม และเข้าใจความสามารถของตนเองสามารถทำได้ไปถึงขั้นตอนไหนและปรับปรุงความสามารถของตน สิ่งสำคัญคือต้องเข้าใจความสามารถของตนเอง

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยควรมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็น มีความสามารถสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ได้

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 4

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวางสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ การสร้างพื้นฐานของทีมผู้สอนให้มั่นคงเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รับประกันการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดหาผู้มีความสามารถให้กับสังคมมากขึ้น

ด้านโครงสร้าง กระบวนการตัดสินใจที่เปิดเผย กระบวนการตัดสินใจควรเปิดเผย และยุติธรรม และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายได้อย่างเต็มที่

ด้านระบบ ระบบการประชุมของผู้บริหารควรมีการจัดอย่างระบบ การวางแผน ระดับประสิทธิภาพของความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสี คือเพื่อเจรจาแผนงาน ความร่วมมืออย่างเป็นระบบและนำแผนนโยบายการศึกษาคุณภาพสูงไปปฏิบัติ

ด้านรูปแบบ สร้างความแข็งแกร่งให้กับการสร้างทีมผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นไปที่การสร้างทีมที่แข็งแกร่งและเหนียวแน่น

ด้านบุคลากร มีองค์กรหน่วยงาน เช่น สำนักการดูแลนักศึกษา เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการนักศึกษาและจัดการกับปัญหาของนักศึกษาโดยเฉพาะ

ด้านทักษะ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการทำวิจัยอย่างวิชาการ ศึกษาวิจัยอย่างหลากหลาย

ด้านค่านิยมร่วม ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์อุปสรรคที่ไม่ได้นึกถึง ด้วยการสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการกำลังปฏิรูปการศึกษาอย่างลึกซึ้งและเร่งพัฒนาการศึกษาเอกชน และยิ่งขาดแคลนผู้มีความสามารถ

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารควรมีน้ำใจและมีความอบอุ่น

ด้านความสามารถ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถรอบด้าน ประสิทธิภาพของความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในทลวงสีต้องอาศัยความรู้ที่กว้างขวาง มีความสำนึกในบริการ ความกระตือรือร้นในงาน การช่วยเหลือครูหรือนักศึกษาอย่างทันท่วงทีในการแก้ปัญหาที่พบ ผู้บริหารต้องเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อสำรวจวิธีการจัดการที่มีคุณภาพระดับหนึ่งและมีคุณภาพทางจิตวิทยาที่แข็งแกร่ง

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ดีและติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้ดี

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 5

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ ศึกษากลยุทธ์ความสามารถอย่างแข่งขัน ปรับปรุงรูปแบบกลยุทธ์การศึกษาอย่างต่อเนื่อง และอบรมผู้ที่มีความสามารถให้มีคุณภาพสูง เช่น อบรมผู้ที่มีความสามารถเพื่อพัฒนาผู้ที่มีความสามารถให้กับอุตสาหกรรมต่าง ๆ

ด้านโครงสร้าง กลไกการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสร้างกลไกการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทันต่อความต้องการ และข้อเสนอแนะ

ด้านระบบ ผู้บริหารอนุญาตบุคลากรที่มีส่วนร่วมในแผนการดำเนินงาน เข้าใจเป้าหมายของแผนงานและเป้าหมายของการศึกษา และวางรากฐานให้ดีเพื่อการพัฒนาอุดมศึกษาคุณภาพสูงที่ดีขึ้นและการดำเนินการตามแผนนโยบายการศึกษาคุณภาพสูง

ด้านรูปแบบ การสร้างทีมที่มั่นคงจะส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างบุคลากรและบรรลุผลสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

ด้านบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายบุคคลมีความเชี่ยวชาญในการสรรหาผู้สอนที่ยอดเยี่ยม

ด้านทักษะ ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าใจความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละคน และมอบหมายความรับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละคน

ด้านค่านิยมร่วม กระทรงศึกษาธิการกำลังขยายโอกาสอันทรงคุณค่าของการปฏิรูป การศึกษา อุปสรรคต่างๆ ในปัจจุบันคือการแข่งขันที่รุนแรง จำนวนนักศึกษาไปเรียนต่างประเทศ ที่เพิ่มขึ้น การขาดแคลนทุนทรัพย์และครูที่มีคุณภาพต่ำ

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวาสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีทัศนคติในการทำงานที่อดทน ความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเอกชนกวาสีที่มีประสิทธิภาพได้ต้องอาศัยทัศนคติการบริการที่อดทน ในการจัดการ การศึกษา ผู้บริหารพบปัญหาทางการศึกษาต่าง ๆ และต้องแก้ไขอย่างอดทน บางปัญหาต้องแก้ไข ผ่านการปรึกษาหารือกับอาจารย์และช่วยเหลือนักศึกษาอย่างอดทน เพื่อช่วย นักศึกษาแก้ปัญหาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความสามารถ มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อสำรวจวิธีการจัดการ มีคุณภาพในระดับหนึ่งและมีคุณภาพ ทางจิตวิทยาที่แข็งแกร่ง

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยต้องมีทักษะการเจรจาต่อรองทางสังคม และมีทักษะทางสังคมที่แข็งแกร่งในการสร้างโน้มน้าวใจกับบุคคลอื่น ๆ

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 6

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวาสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ ต้องมีแผนกลยุทธ์ทางวิทยาศาสตร์เพื่อรักษาผู้มีความสามารถพิเศษ และตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีความสามารถให้มากที่สุดและเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมที่ยอดเยี่ยม

ด้านโครงสร้าง สร้างกลไกการสื่อสารในทีมที่ดี ปรับปรุงการรับรู้การจัดการโครงสร้างทีม และสร้างระบบโครงสร้างทีมที่ยอดเยี่ยม

ด้านระบบ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย และปรับปรุงการฝึกอบรมผู้มีความสามารถพิเศษ และจัดหาผู้มีความสามารถพิเศษที่ประยุกต์ใช้ได้มากขึ้นสำหรับความต้องการทางสังคม

ด้านรูปแบบ ผู้บริหารการยืนยันที่จะสนับสนุนการสื่อสารและข้อเสนอแนะอย่างเปิดเผย โดยใช้มาตรการทางการศึกษาอย่างเต็มที่

ด้านบุคลากร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในที่ทำงาน ระดับประสิทธิภาพของผู้บริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในวงกว้างคือ ผู้บริหารต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง คอยสังเกตอยู่เสมอว่าทรัพยากรมนุษย์ขาดแคลนหรือไม่ การประสานงานและความมั่นคงของอาจารย์ผู้สอน และการจ่ายค่าตอบแทน ความเอาใจใส่ในการบริหารงาน การปฏิบัติงาน และการดำเนินงานของฝ่ายบุคคล

ด้านทักษะ มีความสามารถในการตัดสินใจในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงได้ สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องอย่างรวดเร็วและรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ

ด้านค่านิยมร่วม เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และปรับปรุงคุณภาพการบริการการสอน

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกว้างสี่ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีความอบอุ่นใจและส่งเสริมความอบอุ่นให้กับครูและนักศึกษา

ด้านความสามารถ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนมีความสามารถในการสังเกต ดำเนินการ การจัดระเบียบและการประสานงาน และการสื่อสาร

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการให้กำลังใจบุคลากร มีความรู้ที่กว้างขวางและลึกซึ้ง การบูรณาการความรู้ในการสอนและนำไปปรับใช้กับสังคม

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 7

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกว้างสี่ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ ปลูกฝังทีมครูอย่างมีคุณภาพ ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานฝึกอบรม วิทยากรบรรยายงาน การศึกษาวิจัย จัดสัมมนาเพื่อพัฒนาการวิจัยทางวิชาการของทีมผู้สอน

ด้านโครงสร้าง กลไกการจูงใจและการให้รางวัล กลไกการจูงใจและการให้รางวัลจะสามารถ กระตุ้นความกระตือรือร้นและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรได้

ด้านระบบ ระบบประชุมของผู้บริหารคือเพื่อปรับแผนอย่างเป็นระบบและปรับแผนการศึกษาตามระเบียบวินัยและสาขาวิชาชีพ

ด้านรูปแบบ ผู้บริหารยึดติดในการแสวงหาผลประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้สอนและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นและการสนับสนุนสำหรับทีม

ด้านบุคลากร ผู้บริหารให้ความสนใจอย่างต่อเนื่องว่ามีการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลในที่ทำงานหรือไม่ และรับสมัครผู้มีความสามารถอย่างรวดเร็วหากขาดแคลนผู้มีความสามารถ

ด้านทักษะ มีความสามารถใช้เทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสารกับผู้สอนและนักศึกษา

ด้านค่านิยมร่วม ผู้สอนและผู้บริหารเรียนรู้ซึ่งกันและกันและได้รับผลลัพธ์แล้วมีส่วนร่วมในการต่อสู้ของการจัดการศึกษา

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวาสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีความอบอุ่นใจ

ด้านความสามารถ ผู้บริหารควรมีทักษะการเขียนที่มีประสิทธิภาพ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และทักษะการวิเคราะห์ในทุกด้าน

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารทางสังคมเพื่อขับเคลื่อนบุคลากร และจัดหาโอกาสให้บุคลากรเพื่อบริการทางสังคม

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 8

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวาสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ การจัดกิจกรรมการปฏิรูปการสอนเพื่อให้ผู้สอนได้เรียนรู้ประสบการณ์การสอนที่หลากหลายผ่านการฝึกอบรม

ด้านโครงสร้าง ผู้บริหารควรกำหนดกลไกแรงจูงใจที่แตกต่างกันตามระดับการศึกษาของครูผู้สอน กำหนดกลไกการฝึกอบรมและโครงสร้างการจัดการเพื่อพัฒนาโปรแกรมการศึกษาที่มีคุณภาพ

ด้านระบบ ผู้บริหารพัฒนาความสามารถครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ การเป็นผู้บริหารในกิจกรรมการฝึกอบรม ทำการวิจัยทางวิทยาศาสตร์อย่างจริงจัง นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ และลงทุนในด้านการศึกษา

ด้านรูปแบบ ผู้บริหารแสดงความสามารถต่อหน้าครูผู้สอนเพื่อให้ทีมสอนได้เรียนรู้

ด้านบุคลากร ผู้บริหารมอบหมายความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระดับประสิทธิภาพของความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในกวาสีคือ การจัดและจัดสรรงานที่จำเป็นต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ จัดสรรงานตามความสามารถของบุคลากรและครู ปรับปรุงการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับความสามารถของครู และปฏิบัติตามหน้าที่ของ การจัดการศึกษาในวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย

ด้านทักษะ ความสามารถในการบริหารทีม มอบหมายงาน ประสานงานทรัพยากร บริหาร เวลาและงบประมาณ ฯลฯ เพื่อให้การทำงานของทีมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระเบียบเรียบร้อย

ด้านค่านิยมร่วม ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันเพื่อศึกษา ประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้ และ มอบพรสวรรค์ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับสังคม

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีความรักในงาน ให้ความรู้แก่นักศึกษาทุกคนด้วยความรัก และส่งต่อความรักไปยังครูผู้สอนและ ด้านบุคลากรทุกคน

ด้านความสามารถ ในด้านการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจระเบียบและนโยบาย การศึกษาเพื่อดำเนินการพัฒนาศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องมีทักษะและความรู้ทางสังคมอย่างมืออาชีพ เช่น ความสามารถในการประชาสัมพันธ์

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 9

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ เสริมสร้างบุคลากรสายการสอน เช่น ให้ความรู้แก่ครูผู้สอนในการอบรม บรรยายวิชาชีพครู สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำไปใช้ ส่งเสริมให้มีภาระงานด้านการศึกษาและมุ่งมั่น พัฒนาคุณภาพของการสอน

ด้านโครงสร้าง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการทบทวนตนเอง และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันของทั้งองค์กร

ด้านระบบ ผู้บริหารจัดการแผนงานอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร เข้าใจความ รับผิดชอบต่างๆ ขององค์กร และจัดการโครงสร้างองค์กร การจัดประชุมของผู้บริหารควรมีการ วางแผนอย่างมีระบบ ระดับของความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลวงสีเป็นประชุมประสานแผนการศึกษาระยะยาว ควรพัฒนาอูตม ศึกษาที่มีคุณภาพและการจกนนโยบายให้ดี การดำเนินการตามแผนนโยบายเชิงคุณภาพการศึกษา ระดับสูง

ด้านรูปแบบ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดการตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับครู

ด้านบุคลากร ผู้บริหารมีสำนักงานนักศึกษาในองค์การบริหารเพื่อให้บริการนักศึกษา เพื่อนักศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วตอนพบปัญหาและต้องการความช่วยเหลือ

ด้านทักษะ ผู้บริหารมีทักษะการทำงานเป็นทีมในการจัดการความรู้ความสามารถ และบริหารจัดการการสร้างทีมครูอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านค่านิยมร่วม ผู้บริหารกำหนดนโยบายการศึกษาที่ถูกต้องและยึดมั่นในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่ถูกต้อง

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวาสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีความเข้าใจการทำงานหนักของบุคลากรทุกคน

ด้านความสามารถ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิธีการและทฤษฎีการสอน เพื่อสอนให้ นักศึกษาได้เรียนรู้ และพัฒนาความสามารถเชิงประยุกต์ให้กับสังคม

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องมีทักษะในการสื่อสารและการประสานงานเพื่อให้สามารถสื่อสารกับหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานด้านต่างๆ ได้ดีขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 10

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวาสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ ต้องมีกลยุทธ์รูปแบบการฝึกอบรมที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และให้ความสำคัญกับรูปแบบการฝึกอบรมความสามารถพิเศษ แล้วนำมาใช้ในกลยุทธ์การพัฒนาของนโยบายสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษและสนับสนุนทรัพยากรให้ครูผู้สอน

ด้านโครงสร้าง พัฒนาโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างเป็นประสิทธิภาพของกลุ่มการจัดการ

ด้านระบบ ปรับปรุงแผนนวัตกรรมเชิงระบบอย่างต่อเนื่อง เช่น นวัตกรรมที่มีผู้สอน แผนนวัตกรรมการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ หรือนวัตกรรมการปฏิรูปการจัดการ ระดับประสิทธิภาพของความเป็นภาวะผู้นำของบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในกวาสี คือการจัดประชุมเพื่อประสานแผนการศึกษาระยะยาว พัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาคุณภาพสูง ทำผลงานให้ดีในกลยุทธ์การศึกษาคุณภาพสูงและดำเนินแผนนโยบายการศึกษาคุณภาพสูง

ด้านรูปแบบ ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลที่พอสมควรมาพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมาตัดสินใจสามารถดำเนินการตามความสามารถในการตัดสินใจได้หรือไม่

ด้านบุคลากร ผู้บริหารมีสำนักงานการเงินโดยเฉพาะซึ่งรับผิดชอบค่าใช้จ่ายปัจจุบันของมหาวิทยาลัยและการบัญชีการเงินและรับผิดชอบการจัดการด้านการบริหารเฉพาะ

ด้านทักษะ ผู้บริหารมีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

ด้านค่านิยมร่วม ด้านการศึกษาผู้บริหารหรือผู้บริหารมีความคิดสอดคล้องกับครู และนำความคิดเห็นมาปรับปรุงการบริการด้านการศึกษา

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีความเมตตา ปฏิบัติต่อบุคลากรและ นักศึกษาทุกคนด้วยความเมตตา

ด้านความสามารถ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องมีความสามารถในการตัดสินใจและวิเคราะห์แก้ปัญหา

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องมีทักษะด้านการสื่อสารทางสังคมที่ดีกับองค์กรและสื่อสังคม เพื่อสื่อสารและประสานงาน และให้การสนับสนุนและทรัพยากรสำหรับการพัฒนา มหาวิทยาลัย

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 11

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์การฝึกอบรมผู้มีความสามารถที่เป็นนวัตกรรมใหม่ เข้าใจความต้องการทางสังคม กำหนดเป้าหมายเพื่อฝึกอบรมผู้มีความสามารถเฉพาะตามแนวคิดทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย และพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษเพิ่มเติม

ด้านโครงสร้าง ผู้บริหารสามารถจัดการงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และเข้าใจความคืบหน้าของงานและความสำเร็จทางการศึกษาของโครงสร้างในองค์กรต่าง ๆ

ด้านระบบ การวางแผนศึกษาที่เป็นระบบและก้าวหน้าอย่างวิชาการ นำการวิจัยและการเรียนรู้ นำวิธีการทางวิชาการศึกษาขั้นสูงจากการบรรยายของผู้ทรงคุณวุฒิและด้านอื่น ๆ มาปรับใช้กับระบบการศึกษา ระดับประสิทธิภาพของความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน

ในทวิวงสัคือการจัดประชุมเพื่อประสานแผนการศึกษาระยะยาว พัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา อย่างมีคุณภาพสูง ทำผลงานได้ดีในกลยุทธ์การศึกษาที่มีคุณภาพสูง และดำเนินแผนนโยบาย การศึกษาที่มีคุณภาพสูง

ด้านรูปแบบ ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจและมีความสามารถตัดสินใจและ ผลิตของปัญหาการศึกษาได้อย่างถูกต้องหรือไม่เมื่อพบปัญหา

ด้านบุคลากร สถาบันการศึกษา คือ วิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่าง ๆ ที่รับผิดชอบด้าน การสอนและการวิจัย

ด้านทักษะ ความสามารถในการเรียนรู้ มีความตระหนักในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง สะสมประสบการณ์และความรู้ในการทำงานอย่างต่อเนื่องและนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

ด้านค่านิยมร่วม มีทักษะการสื่อสารอย่างระดับสูงและมีความคิดเห็นตรงกันกับครูผู้สอน

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทวิวงสัด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีจิตใจที่อดทน

ด้านความสามารถ ความสามารถในการเป็นผู้บริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มี ประสิทธิภาพคือการศึกษาความสามารถในการตัดสินใจและความสามารถในการวิจัย

ด้านทักษะสังคม ความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีทักษะสามารถให้บริการ สังคม

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 12

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทวิวงสัด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารกำหนดนโยบายการศึกษาและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัย ที่เน้นลักษณะการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เช่น การมุ่งเน้นตามระเบียบวินัย และวิชาเอก และการปลูกฝังความสามารถประยุกต์สำหรับความต้องการของสังคม

ด้านโครงสร้าง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในทวิวงสัยังจำเป็นต้องมีเป้าหมายการศึกษา เชิงอุดมการณ์ที่ชัดเจน ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในมหาวิทยาลัย และดำเนินการจัดสรรให้กับ โครงสร้างองค์กรต่างๆ เพื่อสำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพ

ด้านระบบ ผู้บริหารสื่อสารและเจรจาแผนอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ผู้บริหาร และครู ต้องสื่อสารให้ละเอียด ชัดเจน และใช้ภาษาที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสารซึ่งมีประโยชน์ต่อ การพัฒนาการศึกษา

ด้านรูปแบบ ผู้บริหารไว้วางใจครูผู้สอนอย่างเต็มที่และปลูกฝังความสามารถด้วยหัวใจ
ด้านบุคลากร ทีมครูผู้สอนเป็นหนึ่งในทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัย
เพิ่มประสิทธิภาพการสร้างและพัฒนาครูผู้สอน

ด้านทักษะ ผู้บริหารมีความรู้และความสามารถที่ครอบคลุม ปลูกฝังความสามารถที่เน้นการ
ประยุกต์ และจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อสังคม

ด้านค่านิยมร่วม ค่านิยมทั่วไปของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพคือการปลูกฝังความสามารถ
ที่จำเป็นในประเทศและจัดหาความสามารถที่จำเป็นต่อสังคม

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน
ในมณฑลทลวงสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดี

ด้านความสามารถ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องมีความสามารถด้านการศึกษาเพื่อพัฒนา
ความคิดของนักศึกษา แนะนำนักศึกษาให้เห็นอกเห็นใจเพื่อเปลี่ยนแปลงความยึดหยุ่นของนักศึกษา

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องมีทักษะในการร่วมมือทางสังคม และดำเนิน
ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 13

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน
ในมณฑลทลวงสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ
ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ ใช้รูปแบบการสอนขั้นสูง ดำเนินกิจกรรมการศึกษาและการสอนการออกแบบ
เชิงสร้างสรรค์ เชิญผู้ทรงคุณวุฒมาสอนที่มหาวิทยาลัย จัดระเบียบชุดกิจกรรมอย่างระมัดระวัง
และแบ่งปันความรู้ทางวิชาชีพและประสบการณ์จริงกับ นักศึกษา

ด้านโครงสร้าง มีโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการประสานงานและความ
ร่วมมือที่ดี และถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเป้าหมายทางการศึกษาผ่านการจัดระบบหมุนเวียนข้อมูลที่มี
ประสิทธิภาพ

ด้านระบบ กำหนดแผนที่มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจของระบบที่มีประสิทธิผล และชัดเจน
เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการจัดศึกษา ช่วยครูผู้สอนและนักศึกษาปรับปรุงด้านการศึกษา
อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดประชุมของผู้บริหารควรมีการวางแผนอย่างมีระบบ ระดับของความเป็น
ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลทลวงสีเป็น
ประชุมประสานแผนการศึกษาระยะยาว ควรพัฒนาอุดมศึกษาที่มีคุณภาพและการจกนโยบายให้ดี
การดำเนินการตามแผนนโยบายเชิงคุณภาพการศึกษาระดับสูง

ด้านรูปแบบ ผู้บริหารมีจิตตานุภาพสูงและทักษะในการจัดการตนเอง รวมถึงเวลา อารมณ์ ความกดดัน ฯลฯ และไม่ใส่อารมณ์กับผู้อื่น

ด้านบุคลากร ผู้บริหารบุคลากรในองค์กรทุกด้านของสถาบันอุดมศึกษาและมุ่งมั่นฝึกฝน อาจารย์ที่มีความสามารถ

ด้านทักษะ จำเป็นต้องมีทักษะด้านการบริการและมีความกระตือรือร้นในการให้บริการงาน เสมอ

ด้านค่านิยมร่วม ผู้บริหารมีค่านิยมร่วมคือ การวิจัยเฉพาะทางและการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นการสร้างพื้นฐานความรู้ที่ดีสำหรับการพัฒนาผู้ที่มีความสามารถแล้วนำประยุกต์ใช้ได้

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวาสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารสนับสนุนทุกคนของมหาวิทยาลัยและให้ความช่วยเหลือเสมอ

ด้านความสามารถ ผู้นำมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความพร้อมแก้ไขปัญหาในทุกสถานการณ์

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรมีทักษะการสังเกตทางสังคมที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และสามารถรับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาความสามารถพิเศษทางสังคมได้ตลอดเวลา

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 14

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวาสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ ชี้นำวิธีการสอนแบบทันสมัย วิธีการสอนแบบกรณีศึกษา และการปฏิบัติการทางวิชาชีพในการสอนนวัตกรรมการศึกษาและกลยุทธ์การสอนให้ครูผู้สอน มอบหมายงานการเรียนรู้ บางอย่างให้กับ นักศึกษาตามการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนะนำ นักศึกษาให้เข้าร่วมในกิจกรรมภาคปฏิบัติในสังคม

ด้านโครงสร้าง รับฟังความคิดเห็นขององค์กรอย่างเปิดเผย และครูคนใดเสนอแนะที่ดีก็สามารถนำไปปรับใช้ได้หลังจากปรึกษาหารือกับโครงสร้างการบริหารองค์กร

ด้านระบบ ผู้บริหารจัดการประชุมเพื่อใช้การวางแผนทรัพยากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีสมาธิในการบ่มเพาะผู้มีความสามารถ เรียนรู้ที่จะรักษาผู้มีความสามารถ และพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสูงระดับประสิทธิภาพของความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ในกวาสีคือ การจัดประชุมเพื่อประสานแผนการศึกษาระยะยาว พัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้

มีคุณภาพสูงเพิ่ม ทำผลงานให้ดีในกลยุทธ์การศึกษาที่มีคุณภาพสูง และดำเนินแผนนโยบายการศึกษาที่มีคุณภาพสูง

ด้านรูปแบบ ผู้บริหารมีความอดทนเมื่อต้องรับมือกับปัญหา มีความตระหนักในตนเองที่ดี และมีความฉลาดทางอารมณ์ และสามารถควบคุมตนเองและสงบสติอารมณ์ได้

ด้านบุคลากร จัดที่ปรึกษาดูแลและให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาในการใช้ชีวิต พัฒนา นักศึกษาเป็นคนที่มีความสามารถ

ด้านทักษะ ผู้บริหารมีคุณภาพทางจิตใจที่แข็งแกร่ง ไม่นำอารมณ์มาสู่บุคลากร

ด้านค่านิยมร่วม คุณค่าทั่วไปของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพคือการมุ่งเน้นการพัฒนา ความสามารถสำหรับความต้องการของสังคมและรักษาความสามารถสำหรับประเทศ

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีจิตใจที่ซื่อสัตย์ต่อบุคลากร ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความจริงใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ด้านความสามารถ ผู้บริหารต้องมีความสามารถเชี่ยวชาญในการสำรวจสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางแก่ ด้านบุคลากรและ นักศึกษาได้ดีขึ้น และส่งเสริมการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านทักษะสังคม ผู้นำดำเนินการอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ และใช้แนวคิด ด้านการศึกษาที่เป็นนวัตกรรมบูรณาการกับสังคม

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 15

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ การใช้กลยุทธ์ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยจะเป็นวิธีการสำคัญในการ ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา เช่น การจัดให้ นักศึกษาเรียนในสถานประกอบการ ได้รับประสบการณ์ ให้มากขึ้น และการร่วมมือกับผู้มีความสามารถพิเศษที่มีคุณภาพ

ด้านโครงสร้าง ผู้บริหารควรมีเมตตาในสื่อสารกับทีมครูผู้สอน มีความสามารถสร้าง วิธีการสื่อสารที่ดีและเข้าใจความต้องการและความช่วยเหลือจากครูผู้สอน

ด้านระบบ การประชุมของของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรมีการวางแผนแล้วจัดเป็น ระบบ การเป็นหัวหน้านำพาทีมงานเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แล้วปฏิบัติงานให้ได้อย่างมั่นคง

ด้านรูปแบบ ผู้บริหารควรตามความคืบหน้าของทีมผู้สอนและเพิ่มประสิทธิภาพทีมผู้สอน

ด้านบุคลากร การสร้างทีมครูที่ยอดเยี่ยมจำเป็นต้องมีทีมครูที่มีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพการศึกษา

ด้านทักษะ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนมีทักษะการสังเกตเพื่อสังเกตความก้าวหน้า และเป็นแนวโน้มในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย ครู นักศึกษาและสังคม

ด้านค่านิยมร่วม ค่านิยมร่วมของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือที่ระหว่างมหาวิทยาลัยและองค์กรและวางรากฐานในการบ่มเพาะความสามารถเพื่อสังคม

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารเข้าใจในคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

ด้านความสามารถ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารและสามารถพัฒนาทีมครูผู้สอนเป็นทีมงานที่มีคุณภาพ

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีทักษะทางสังคมในการเสนอแนะให้รัฐบาลเปลี่ยนแนวคิดเรื่องการศึกษา และให้รัฐบาลสนับสนุนการศึกษาระดับอุดมศึกษาของเอกชนอย่างจริงจัง

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 16

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ ผู้นำมุ่งเน้นที่พัฒนาความสามารถ ปลูกฝังผู้ที่มีทักษะหลายด้าน และจัดหาความต้องการและบริการอื่นๆ ให้กับสังคม

ด้านโครงสร้าง การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยเหลือบุคลากรที่ได้ที่ทันเวลา เพื่อแก้ปัญหาที่ ด้านบุคลากรพบ เพื่อให้ครูสามารถช่วยนักศึกษาแก้ปัญหาได้

ด้านระบบ การประชุมกับทุกฝ่ายมีความระบอบและการวางแผน การบริหารองค์กรหน่วยงานอย่างระบอบ มีความสามารถในการสร้างทีมงานอย่างมีคุณภาพ มีความร่วมมือกับทีมครูผู้สอนอย่างดี

ด้านรูปแบบ ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้

ด้านบุคลากร ผู้บริหารสามารถใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิค ใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ

ด้านทักษะ ผู้บริหารต้องมีทักษะการคิดอย่างรอบคอบ คิดอย่างจริงจังเกี่ยวกับประเด็นทางการศึกษา และคิดอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการศึกษาขั้นสูง

ด้านค่านิยมร่วม มีนโยบายของการศึกษาที่ใช้ประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง และมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการบริการด้านการศึกษา

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อบุคลากร นักศึกษา สังคม

ด้านความสามารถ ผู้บริหารมีความสามารถในการแยกแยะระหว่างสิ่งที่ถูกและผิด และแยกแยะระหว่างสิ่งที่ถูกและผิดได้

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนความต้องการของสังคม

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 17

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บริหารการดำเนินงานและการจัดการของมหาวิทยาลัยอย่างมั่นคงและมีสติ ยึดมั่นในหลักการบริการที่ไม่ล้มความตั้งใจดั้งเดิมและระลึกถึงพันธกิจ และมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของการศึกษา

ด้านโครงสร้าง โครงสร้างองค์กรควรได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และโครงสร้างองค์กรควรได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

ด้านระบบ ผู้บริหารควรศึกษาสาขาวิชาและสาขาวิชาซีพต่างๆเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนความรู้อย่างเป็นระบบของผู้บริหาร จึงเป็นแนวทางในการศึกษาครูอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านรูปแบบ ผู้บริหารมีความรู้กว้างไกลและเปิดโลกทัศน์กว้างไกล อุทิศตนเพื่อพัฒนาการศึกษาด้วยทัศนคติที่อ่อนโยน

ด้านบุคลากร ผู้บริหารในองค์กรจัดการมีครูประจำชั้นในแต่ละชั้นเรียนเพื่อจัดการกับการจัดการเรียนรู้ประจำวันของ นักศึกษาและปัญหาที่นักศึกษาพบ

ด้านทักษะ ผู้บริหารใช้ทักษะและความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินนโยบายการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพสูง

ด้านค่านิยมร่วม มีเป้าหมายทางการศึกษาที่เหมือนกัน ความคิดสร้างสรรค์ที่เหมือนกัน และนโยบายการศึกษาที่เหมือนกัน

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวางสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี ปฏิบัติต่องานด้านการศึกษาอย่างจริงจัง จริงจังและมีความรับผิดชอบ

ด้านความสามารถ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรมีความสามารถในการชื่นชม แยกแยะ และใช้ความสามารถพิเศษ

ด้านทักษะสังคม ประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชนใน กวางสีจะต้องมีความรู้ทางสังคมและเทคโนโลยีที่ยอดเยี่ยม

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 18

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวางสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารใช้กลยุทธ์ที่กำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และผู้บริหรมอบหมายความรับผิดชอบอย่างชัดเจนระดับประสิทธิภาพของผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน กวางสี คือ การจัดและจัดสรรงานที่จำเป็นต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ จัดสรรงานตามความสามารถของอาจารย์ ปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความสามารถของอาจารย์ และปฏิบัติตามหน้าที่การจัดการศึกษา ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

ด้านโครงสร้าง การดำเนินงานและการจัดการองค์กร มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กร และตอบสนองความต้องการด้านการศึกษา

ด้านระบบ ผู้บริหารยึดมั่นในแผนการคิดที่เป็นระบบและก้าวหน้า เปลี่ยนแปลงความคิดด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงความคิดด้านการศึกษา และถ่ายทอดความคิดด้านการศึกษาขั้นสูงให้กับบุคลากรทุกคน

ด้านรูปแบบ ผู้บริหารดูแลบุคลากรเสมอ ผู้นำควรให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรอย่างแท้จริงและต่อเนื่อง และช่วยเหลือครูอย่างทันท่วงทีด้วยปัญหาที่แก้ไขไม่ได้ที่พบในการศึกษา

ด้านบุคลากร การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัย

ด้านทักษะ มีประสิทธิภาพของผู้นำ จิตวิญญาณขององค์กรและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม เช่น การตั้งใจศึกษาผลการบรรยายร่วมกัน การประสานงานและการพัฒนาความร่วมมือ

ด้านค่านิยมร่วม การขยายการลงทะเลเบียนอย่างต่อเนื่องและตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการศึกษาระดับอุดมศึกษามากขึ้น

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสี่ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้นำมีความกตัญญู

ด้านความสามารถ ผู้บริหารสามารถใช้ดุลยพินิจที่ดีในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในแต่ละสถานการณ์

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารมีความสามารถในการช่วยบุคลากรพัฒนาทักษะการสื่อสารทางสังคมและช่วยให้บุคลากรสื่อสารกับนักศึกษาและสังคมในอนาคต

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 19

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสี่ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้ที่มีความสามารถ เสริมสร้างความรู้และความสามารถในการสอนผ่านการบรรยายการฝึกอบรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ การฟังการบรรยายในห้องเรียนหรือการศึกษาเชิงลึกในมหาวิทยาลัยอื่นๆ และให้บริการที่มีคุณภาพการสอนที่ดีขึ้นแก่นักศึกษา

ด้านโครงสร้าง สร้างโครงสร้างองค์กรเพื่อให้เต็มความสามารถของแต่ละตำแหน่ง ควรนึกถึงความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเต็มที่

ด้านระบบ ผู้บริหารจัดประชุมมีหน้าที่เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ผลประโยชน์จากการทำงานอย่างเต็มที่ และให้การวางแผนงานมีการจัดการอย่างระบบ

ด้านรูปแบบ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวบุคลากรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารยืนยันถึงเทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บรรลุข้อตกลงกับทีมครู และร่วมมือกันเพื่อสถานการณ์ที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์

ด้านบุคลากร องค์กรประกอบของคณะกรรมการต่างๆ เช่น คณะกรรมการวิชาการ และคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะอย่างมีอาชีพสำหรับมหาวิทยาลัย

ด้านทักษะ มีทักษะการแสดงออกทางการเขียนที่มีประสิทธิภาพ จัดระเบียบสำนวนการเขียน และเสริมสร้างการสื่อสารกับทีมครู ซึ่งจะเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านค่านิยมร่วม ในขณะที่เศรษฐกิจกำลังพัฒนา ค่านิยมร่วมด้านประสิทธิภาพที่นำโดยผู้บริหารมุ่งมั่นที่จะปลูกฝังความสามารถของอาจารย์ผู้สอนและปรับปรุงผลประโยชน์และโอกาสการฝึกอบรม

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารควรมีความกล้าหาญในการบริหารการศึกษา

ด้านความสามารถ ผู้บริหารมีความสามารถในการเอาชนะปัญหาทางการศึกษาและใช้วิธีการที่สมเหตุสมผลเพื่อเอาชนะปัญหาทางการศึกษา

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีทักษะทางสังคมในการเปิดรับความต้องการของตลาดผู้มีความสามารถอย่างรอบด้าน แนะนำนักศึกษาเข้าสู่ตลาด ผู้มีความสามารถพิเศษ และมอบผู้มีความสามารถที่โดดเด่นให้กับสังคม

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ท่านที่ 20

1. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลทลวงสีด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

ด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารใช้กลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ และสนับสนุนให้เขาส่งเสริมให้บุคลากรตั้งใจเรียน เช่น จัดหาคลังโกรางวัลที่เหมาะสมให้บุคลากร โอกาสในการฝึกอบรม และปรับปรุงสภาพการทำงาน

ด้านโครงสร้าง ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพสูงสุดและจัดระเบียบความรับผิดชอบงานตามศักยภาพของบุคลากร

ด้านระบบ การวางแผนแบบอย่างมีระบบ อย่างที่ถูกต้อง ให้ครูผู้สอนเรียนรู้ที่จะปลูกฝังสไตล์เข้มงวดกับตัวเองและใช้ผู้นำที่มีความสามารถเป็นแบบอย่างเป็นกรณีศึกษาเพื่อใช้ในการศึกษา

ด้านรูปแบบ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับรูปแบบการทำงาน ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถผลักดันการพัฒนาที่ผู้สอนได้ ผู้นำต้องมีจริยธรรมในวิชาชีพระดับสูงเพื่อวางรากฐานที่ดีในการสร้างลักษณะผู้นำที่ดีต่อหน้าการสอน บุคลากร

ด้านบุคลากร ระดับผู้บริหาร ควรให้อธิการหรือรองอธิการมาแต่งตั้ง และให้การตัดสินใจและบริหารทั้งมหาวิทยาลัย

ด้านทักษะ ระดับประสิทธิผลการเป็นผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และทักษะการวิเคราะห์ต่างๆ

ด้านค่านิยมร่วม สร้างโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติมสำหรับทีมผู้สอนและปรับปรุงเงื่อนไขสวัสดิการ

2. การดำเนินการสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวางสีด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านทักษะสังคม ควรเป็นอย่างไร

ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีความไว้วางใจที่จะได้รับความเคารพและความไว้วางใจจาก บุคลากรและนักศึกษา เพื่อให้พวกเขาสามารถแสดงบทบาทผู้นำได้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ เช่น การควบคุมตนเอง ความมั่นคงทางอารมณ์ และความอดทน จะสามารถจัดการกับปัญหาและความ ซัดแย้งที่ซับซ้อนได้ดีขึ้น ทั้งยังสงบนิ่งและมีเป้าหมาย

ด้านความสามารถ ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการและการดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพ จัดการการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยได้ดี มีความสามารถในการสร้างทีมครูที่ ยอดเยี่ยม และมีความสามารถในการพัฒนาทีมครูให้มีเสถียรภาพ

ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติทางสังคม มากมาย ซึ่งส่งต่อไปยังทีมอาจารย์เพื่อใช้ อธิบายประสบการณ์การปฏิบัติทางสังคมแก่นักศึกษา และให้นักศึกษาเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติทางสังคม ประสิทธิภาพความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนในกวางสีได้รับผลกระทบจากลักษณะบุคลิกภาพ ระดับ ความสามารถ และทักษะทางสังคม เมื่อทั้ง 3 ด้านนี้อยู่ในระดับสูงเท่านั้นที่จะสามารถมีบทบาทนำ และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของมหาวิทยาลัยได้ดีขึ้น

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ จำนวน 20 คน

- | | | |
|----|--|--|
| 1. | Professor Zheng Xueqin
ศาสตราจารย์ เจิ้ง เสวี่ฉิน | คุณวุฒิ ปริญญาโท
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
NanNing University |
| 2. | Professor Lan Mei
ศาสตราจารย์ ไ่่ หม่ง | คุณวุฒิ ปริญญาโท
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
NanNing University |
| 3. | Associate Professor Jiang Yi
รองศาสตราจารย์ เจียง อี้ | คุณวุฒิ ปริญญาโท
ความเชี่ยวชาญ อุดมศึกษา
Guilin University |
| 4. | Professor Dr.Liang Dingding
ศาสตราจารย์ ดร.เหลียง ดิ่งดิ่ง | คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ การบริหารงานทั่วไป
Guilin Institute of Information
Technology |
| 5. | Professor Dr.Chen Junwei
ศาสตราจารย์ ดร.เฉิน จวินเว่ย | คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ จิตวิทยาศึกษา
Guangxi Lantian Aviation Technical
College |
| 6. | Associate Professor Huang Maohong
รองศาสตราจารย์ หวง เมี่ยวหง | คุณวุฒิ ปริญญาโท
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Guangxi City Vocational University |
| 7. | Associate Professor Zhao Chunhui
รองศาสตราจารย์ จ้าว ชุนฮุย | คุณวุฒิ ปริญญาโท
ความเชี่ยวชาญ หลักสูตรและการสอน
Guangxi Talent International College |
| 8. | Professor Dr.Lu Lansha
ศาสตราจารย์ ดร.ลู่ หลานซา | คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ อุดมศึกษา
Guangxi Peixian International
College |

9. Professor Dr.Chen Zhoujian
ศาสตราจารย์ ดร.เฉิน โจวเจี้ยน
คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ อาชีวศึกษา
Guangxi Economic Vocational
College
10. Associate Professor Xiao Zhiyong
รองศาสตราจารย์ เสี่ยว จื่อหย่ง
คุณวุฒิ ปริญญาโท
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Wuzhou Medical College
11. Associate Professor Dr.Feng
Zhengyao
รองศาสตราจารย์ ดร.เฟิง เจิ้งเหยา
คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ อาชีวศึกษา
Nanning College of Technology
12. Professor Dr.Wei Qian
ศาสตราจารย์ ดร.เหวย เซียน
คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Guangxi University of Foreign
Languages
13. Professor Dr.Nong Rong
ศาสตราจารย์ ดร.หนง หรง
คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ การศึกษาเปรียบเทียบ
Guangxi Institute Of Occupational
Technology
14. Professor Dr.Yin Shaohua
ศาสตราจารย์ ดร.หยิน เซ่าหัว
คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ การศึกษาก่อนปฐมวัย
Nanning College of Technology
15. Associate Professor Dr.Li Hui
รองศาสตราจารย์ ดร.หลี่ ฮุย
คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Liuzhou Institute of Technology
16. Associate Professor Dr.Sun Cunchang
รองศาสตราจารย์ ดร.ซุน ฉุนซาง
คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ อุดมศึกษา
Nanning Normal University
17. Associate Professor Dr.Zhu Kun
รองศาสตราจารย์ ดร.จู่ คุน
คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Nanning Normal University

18. Professor Dr.Xu Yanyu
ศาสตราจารย์ ดร.สวี เหียนอวี๋
คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ อุดมศึกษา
Nanning Normal University
19. Professor Dr.Xiao Kaining
ศาสตราจารย์ ดร.เซี่ยว ไคหนิง
คุณวุฒิ ปริญญาเอก
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Guangxi Economic Vocational
College
20. Professor Xin Ning
ศาสตราจารย์ ซิน หนิง
คุณวุฒิ ปริญญาโท
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
Guilin life and health Career
Technical College

รูปภาพการจัดสัมมนา

1. ชื่อนักศึกษา Mr.Chen Tie (เฉิน เตี่ย)
2. หัวข้อ แนวทางสร้างเสริมความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน





ภาคผนวก ฉ
สำเนาประกาศนียบัตรภาษาอังกฤษ



बंसमदेजचोप्राय राजभट



Bansomdejchaopraya Rajabhat University

This is to certify that

MR. CHEN TIE

Achieved BSRU-TEST of English Proficiency (BSRU – TEP) level

C 1

Given on 20th January 2020

Linda Gainma

(Assistant Professor Dr. Linda Gainma)

President

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นาย เฉิน เตี่ย (Chen Tie)
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 1 พฤศจิกายน 2523
สถานที่เกิด	เมืองกุ้ยก่าง มณฑลกลวงสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2542 มัธยมศึกษา โรงเรียนผิงหนานวิทยาคม อำเภอผิงหนาน เมืองกุ้ยก่าง มณฑลกลวงสี พ.ศ. 2549 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีหู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ พ.ศ. 2555 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาเชิงอุดมการณ์และ การเมือง) มหาวิทยาลัยกลวงสี มณฑลกลวงสี
ประวัติการทำงาน	กรกฎาคม 2545 - มิถุนายน 2550 อาจารย์และอนุกรรมการพรรค คอมมิวนิสต์จีน ภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยหย่งเจียง มิถุนายน 2549 - ธันวาคม 2555 รองเลขาธิการคณะกรรมการพรรค คอมมิวนิสต์จีน มหาวิทยาลัยหย่งเจียง กรกฎาคม 2550 - มีนาคม 2556 คณะกรรมการพรรคคอมมิวนิสต์จีน ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ เลขานุการอนุกรรมการพรรคคอมมิวนิสต์จีน มหาวิทยาลัยหย่งเจียง มีนาคม 2556 - ปัจจุบัน กรรมการพรรคคอมมิวนิสต์จีนประจำวิทยาลัย หนานหนิง ผู้อำนวยการฝ่ายประชาสัมพันธ์ หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี เมษายน 2559 - ธันวาคม 2559 ผู้อำนวยการสำนักงานวางแผนและ ประเมินคุณภาพ วิทยาลัยหนานหนิง กรกฎาคม 2561 - ปัจจุบัน คณะกรรมการอุดมการณ์และการเมือง วิทยาลัยหนานหนิง
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยหนานหนิง 903 อาคารหมายเลข 8 ถนนหลงถึง อำเภอหย่งถึง เมืองหนานหนิง มณฑลกลวงสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
ตำแหน่ง	กรรมการพรรคคอมมิวนิสต์จีนประจำวิทยาลัยหนานหนิง ผู้อำนวยการ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี