

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์
มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน
Administrators' Strategic Management of Dance University
in Hainan, China

Wu Pengsui¹

ศักดา สถาพรวงษา²

Sakda Sathapornwachana

E-mail: sasath@rpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน 2) เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน ตามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน จำนวนทั้งสิ้น 40 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงวัดด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67 – 1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One - way ANOVA และ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดทิศทาง รองลงมา คือ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการควบคุมกลยุทธ์ และ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนดทิศทางและการกำหนดกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์



Abstract

The objectives of this research were 1) to study the administrators' strategic management of Dance University and 2) to compare the opinions of teachers on the administrators' strategic management of Dance University, classified by gender, age, education level, and work experience. The sample random sampling consisted of 40 teachers. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire with content validity (IOC=.67-1.00) and reliability (Cronbach's alpha = .96). The data were statistically analyzed by using frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, One –way ANOVA and LSD.

The results of the research were as follows: 1) the administrators' strategic management of Dance University was at a high level, in overall and particular aspects, ranking from the highest to the lowest mean: Establishing Organization Direction, followed by Strategy Implementation, Strategy Formulation, Environment Analysis, and Strategy Control, and 2) the opinions of teachers on the administrators' strategic management of Dance University, classified by gender, were statistically significant differences at the .05 level, while the differential education level and work experience were not different. Moreover, the opinions, classified by age, were not different except for Establishing Organization Direction and Strategy Formulation, with a statistically significant level of .05.

Keyword: Strategic Management, Dance University, Hainan China

บทนำ

ปัจจุบันจีนมีระบบการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ สถาบันการศึกษามี ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยและบัณฑิตวิทยาลัย กฎหมายการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน กำหนดว่า รัฐบาลรับผิดชอบการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี นั่นคือ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น รัฐบาลจีนให้ความสำคัญต่อการศึกษาอย่างมากเหนือกว่าการพัฒนาสาขาใดๆ รัฐบาลจีนได้กำหนดนโยบายการพัฒนาประเทศด้วยวิทยาศาสตร์และการศึกษา นอกจากนั้นยังมุ่งที่จะปฏิรูประบบการศึกษาในแนวลึกโดยการจัดการศึกษาแบบให้เปล่าถึง 9 ปี รัฐบาลจีนได้สนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐในทุกระดับ เพิ่มการลงทุนทางการศึกษาและส่งเสริมให้ประชาชนทุกสาขาอาชีพมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาในทุกช่องทางและทุกวิถีทาง การศึกษาของจีนยึดมั่นในหลักการ “การพัฒนาสู่ความทันสมัยเปิดสู่โลกและอนาคต” จากนโยบายเปิดประเทศของจีนทำให้ รัฐบาลจีนมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาของประเทศอย่างจริงจังโดยพิจารณาได้จากนโยบายปฏิรูปการศึกษาปี ค.ศ.1998 ที่ขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 9 ปีเป็น 12 ปีการออกมาตรการต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้ภาคเอกชนเพิ่มการลงทุนประกอบธุรกิจจัดตั้งสถานศึกษามากขึ้น (ธนิดา โชคคุณานันท์กุล และกานต์ โกวิทย์สมบูรณ์, 2560)

ประธานาธิบดี สี จิ้นผิง กล่าวว่า “การศึกษา คือ รากฐานในการพัฒนาประเทศ เราจึงต้อง มุ่งเน้นไปที่การสร้างเยาวชนคนรุ่นใหม่” ในเดือน 23 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2020 รัฐบาลจีนได้ออกนโยบาย “ยุทธศาสตร์ การศึกษาจีนสู่ความทันสมัยปี 2035” ได้ประกาศยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อชี้ทิศทาง ไปสู่ความทันสมัยในอีก 15 ปี ข้างหน้า ทางกรจีนกำหนดให้หน่วยงานทุกพื้นที่ต้องบูรณาการไปสู่การ ปฏิบัติอย่างจริงจัง ยุทธศาสตร์ใหม่นี้มุ่งเน้นแนวคิดพื้นฐาน 8 ประการ ได้แก่ 1) คุณธรรมนำหน้า 2) พัฒนาคอนอย่างรอบด้าน 3) เข้าถึงการศึกษาโดยทั่วถึง 4) เรียนรู้ตลอดชีวิต 5) เรียนรู้ตามศักยภาพ หรือความสนใจของผู้เรียน 6) ตระหนักถึงภัยในสู่การลงมือปฏิบัติ 7) พัฒนาแบบบูรณาการ 8) ร่วมสร้างและแบ่งปัน โดยยึดหลักการดำเนินงานตามลักษณะเฉพาะแบบจีน เพื่อบรรลุเป้าหมายไปสู่ ความทันสมัย ให้ประเทศจีนมีการศึกษาที่เข้มแข็ง เป็นประเทศแห่งการเรียนรู้ มีความเข้มแข็งด้าน พลังทรัพยากรมนุษย์ มีรากฐานที่มั่นคง สร้างประเทศสังคมนิยมที่ทันสมัย มั่งคั่ง เป็นประชาธิปไตยที่มี อารยธรรม ความสามัคคีและสวยงามในช่วงกลางศตวรรษที่ 21 โดยมีจุดเน้นที่โดดเด่น 10 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ศึกษาแนวคิดสังคมนิยมแบบเฉพาะของจีนยุคใหม่ 2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนา การศึกษาให้มีคุณภาพสูงระดับโลกด้วยลักษณะเฉพาะแบบจีน 3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผลักดันการศึกษา ให้มีคุณภาพสูงในทุกระดับการศึกษา 4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 เน้นความเท่าเทียมด้านบริการสาธารณะขั้น พื้นฐานทางการศึกษา 5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อปวงชน 6) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยกระดับการบ่มเพาะผู้มีความสามารถพิเศษ 7) ยุทธศาสตร์ที่ 7 สร้างกลุ่มครุมืออาชีพและนวัตกรรม

ที่มีคุณภาพสูง 8) ยุทธศาสตร์ที่ 8 เร่งปฏิรูปการศึกษาในยุคข้อมูลข่าวสาร 9) ยุทธศาสตร์ที่ 9 สร้างรูปแบบใหม่ของการศึกษาที่เปิดกว้างสู่ภายนอก และ 9) ยุทธศาสตร์ที่ 10 ส่งเสริมความทันสมัยและความสามารถในการกำกับดูแลการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการของสาธารณรัฐประชาชนจีน, 2019)

จากคำกล่าวของประธานาธิบดี สี จิ้นผิง และ “ยุทธศาสตร์ การศึกษาจีนสู่ความทันสมัยปี 2035” จึงส่งผลให้สถาบันทางการศึกษาของจีนในทุกๆระดับต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการศึกษาของแต่ละสถาบันทางการศึกษาอย่างเร่งด่วนเพื่อสนองตอบต่อนโยบาย ด้วยการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความก้าวหน้าของสังคม และการขยายการลงทุนของรัฐในด้านการศึกษา โดยที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยไม่เพียงแต่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาในระดับที่ไม่มีมาก่อนเท่านั้น แต่ยังสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยด้วย ตั้งแต่ก่อตั้งมหาวิทยาลัย การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยก็เริ่มปรากฏให้เห็นด้วยการพัฒนาวิชาชีพของการจัดการมหาวิทยาลัย มีความยากในการจัดการมหาวิทยาลัยจึงเพิ่มขึ้นทุกวัน มหาวิทยาลัยไม่ได้พยายามที่จะดำรงอยู่เพียงเป็นสถานที่สอนอีกต่อไป แต่ยังต้องมีการบริหารจัดการหน้าที่ด้วยที่ซึ่งก่อนการปฏิรูปและการเปิดประเทศ การจัดการมหาวิทยาลัยนั้นค่อนข้างง่าย และโดยทั่วไปแล้วจะมีการดำเนินการโดยครูและนักศึกษา โดยในเวลานั้นขนาดของมหาวิทยาลัยค่อนข้างเล็กและข้อกำหนดสำหรับการจัดการไม่สูง โดยพื้นฐานแล้ว กิจกรรมทั้งหมดสามารถทำได้ โดยใช้การจัดการที่หลากหลาย แต่ตอนนี้ระดับการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น ความยากในการจัดการก็เพิ่มขึ้น และเนื้อหาของการจัดการก็ละเอียดขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น หากต้องการรักษาการดำเนินกิจการตามปกติของมหาวิทยาลัยต้องมีทีมผู้บริหารมืออาชีพ และทีมผู้บริหารมืออาชีพต้องมีผู้บริหารมืออาชีพ แต่ปัจจุบันมหาวิทยาลัยยังไม่มีความต้องการในการบริหารจัดการความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัย และไม่มีระบบที่เป็นมาตรฐาน และกลไกการพัฒนาวิชาชีพ สถานการณ์เช่นนี้จึงเป็นข้อจำกัดการพัฒนามหาวิทยาลัย

กระทรวงศึกษาธิการแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ยังกล่าวถึงเจตนารมณ์ ฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 2014 ว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาด้านศิลปะในโรงเรียน การกีฬาเพื่อสุขภาพและการศึกษาศิลปะ โดยมีการดำเนินการสร้างระบบการประเมินและพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านศิลปะ การพัฒนาการศึกษาวิชาชีพด้านศิลปะได้กลายมาเป็นเนื้อหาที่สำคัญของการพัฒนาคุณภาพมหาวิทยาลัย ต่อมาในปี ค.ศ. 2019 กระทรวงศึกษาธิการแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนได้ออกข้อกำหนดเกี่ยวกับการเสริมสร้างทีมครูการศึกษาด้านสุนทรียศาสตร์ ปฏิรูปการสอน ส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรมและนวัตกรรม ตลอดจนยกระดับความสามารถในการรับใช้สังคม มหาวิทยาลัยต้องยกระดับการศึกษาศิลปะ ให้อยู่ในระดับที่รัฐกำหนดและมหาวิทยาลัยต้องดำเนินการปรับปรุงระดับการจัดการภายในต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการของสาธารณรัฐประชาชนจีน, 2019)

ปัญหาด้านการจัดการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ในประเทศจีน ดังที่ Jin (2015) กล่าวว่า

ประการแรกขาดความตระหนักในการดำเนินการและประสิทธิภาพการทำงานต่ำ ผู้นำของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยหลายแห่งขาดความรับผิดชอบในการจัดการการบริหาร ทำให้ไม่สมกับบทบาทและทำงานไม่ล้าสมัย งานหลายอย่างอยู่ในรูปแบบเดิม ประการที่สองขาดความจริงจังในวิทยาลัยศิลปะไม่ที่จะเป็นการจัดการหรือการทำงานก็ไม่ได้ระมัดระวังตลอดเวลาในการดำเนินการ และประการที่สามโครงสร้างองค์กรไม่มีเหตุผลและการประสานงานและความร่วมมือระหว่างแผนกไม่เพียงพอ มีสถาบันการจัดการมากขึ้นเรื่อย ๆ ในวิทยาลัยศิลปะและการทำซ้ำหลายครั้งในแง่ของหน้าที่และการแบ่งงาน ซึ่งถูกละเมิดด้วยโครงสร้างองค์กรที่ไม่มีความคล่องตัวและหลักการของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และสัมพันธ์กับ Dong (2022) กล่าวไว้เกี่ยวกับการศึกษาของประเทศจีนไว้ ดังนี้ 1) การตั้งค่าและการดำเนินงานของสถาบันการปกครองของวิทยาลัยศิลปะในประเทศโดยทั่วไปนั้นบริหารจัดการและดำเนินงานของหน่วยงานรัฐบาล เมื่อมีการเพิ่มแผนกและผู้ได้บังคับบัญชาใหม่ก็จะนำไปเป็นเป็นปัญหาที่ใหญ่ที่สุดในการบริหารจัดการของวิทยาลัยศิลปะหรือมหาวิทยาลัย 2) แนวโน้มของการบริหารจัดการของวิทยาลัยศิลปะกำลังแย่งลงเรื่อย ๆ 3) เจ้าหน้าที่บริหารของวิทยาลัยศิลปะและมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ดำเนินกิจกรรมการสอนที่ตามมาตรฐานแต่ส่วนใหญ่ไม่ให้ความสนใจกับการปรับปรุงและพัฒนาการรู้หนังสือของตนเอง 4) ประสิทธิภาพการทำงานและบทบาทการส่งเสริมการขายยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ 5) มหาวิทยาลัยศิลปะได้รับการจัดตั้งขึ้นตามระบบการจัดการบริหารของรัฐบาลที่เป็นการวางแผนระยะยาวซึ่งทำให้การแข่งขันงานไม่รุนแรงผู้จัดการขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและความคิดริเริ่มและขาดความคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปและการสร้างนวัตกรรม

จากสภาพปัญหารวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศจีน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการทำวิจัย เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน” ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาเพื่อ การเพิ่มประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย มณฑลไห่หนานต่อไป

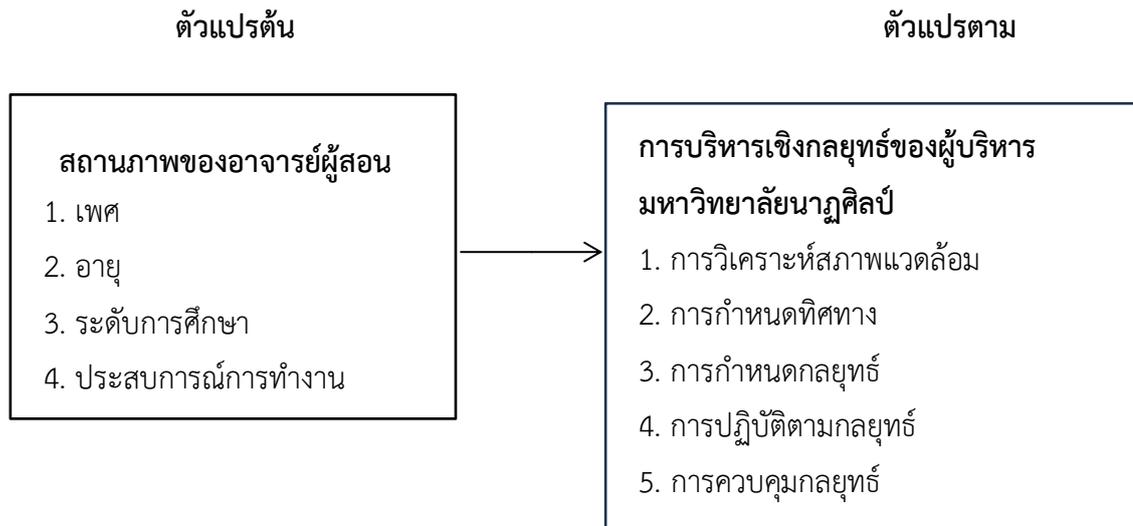
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของอาจารย์ผู้สอน

สมมติฐานของการวิจัย

อาจารย์ผู้สอนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีนแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัย คือ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน จำนวนทั้งสิ้น 46 คน จาก 1 วิทยาลัยและ 3 มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย Haikou University of Economics, Hainan Normal University, Hainan Technology and Business College and Qiongtai Normal University ที่ทำการเปิดสอนนาฏศิลป์

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน จำนวนทั้งสิ้น 40 คน ด้วยการเปิดตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) โดยการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามเพศอายุ ระดับการศึกษา และและประสบการณ์การทำงานของอาจารย์ผู้สอน และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาเอกสาร รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์

3.3 กำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.4 ยกร่างแบบสอบถาม

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วจึงได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) (ชูศรีวงศ์รัตน์, 2553)

3.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไว้ว่า ต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3.8 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้สถิติ ประกอบด้วย

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของอาจารย์ผู้สอน โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กรณีตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และกรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 ใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

1. ผลการการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศ

จึง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และที่ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทาง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และด้านการควบคุมกลยุทธ์

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายนอกทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง และด้านกฎหมาย รองลงมา คือ มีการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นำข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ SWOT มาทำเป็นตาราง TOWS Matrix อยู่ในระดับมาก

1.2) ด้านการกำหนดทิศทาง พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์มีการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์อย่างชัดเจน และสื่อสารให้คณาจารย์และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยได้รับรู้ว่าเป็นเป้าหมายของมหาวิทยาลัยร่วมกัน รองลงมา คือ มีการกำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์ขององค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์สอดคล้องและสนองต่อความต้องการตามนโยบายของประเทศ สังคม ชุมชนและของมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกำหนดเป็นเป้าประสงค์ของผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นไว้อย่างชัดเจน

1.3) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ให้คณาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันระดมสมองเพื่อหาวิธีการหรือทางเลือกที่หลากหลายของการบริหารจัดการการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ รองลงมา คือ ให้คณาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเสนอวิธีการหรือทางเลือกที่หลากหลายของการบริหารจัดการการศึกษาของมหาวิทยาลัยดังกล่าว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้ผู้บริหารระดับต่างๆของมหาวิทยาลัยหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกส่วนของมหาวิทยาลัยร่วมกันตัดสินใจในการเลือกทางเลือกหรือกลยุทธ์ที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

1.4) ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์มีการกำหนดโครงสร้างองค์กร โครงสร้างงานและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้ รองลงมา คือ ให้คณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยจัดทำเป็นโครงการและกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานและบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุผล

สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

1.5) ด้านการควบคุมกลยุทธ์ พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ให้คณะกรรมการดังกล่าว ดำเนินการนิเทศ กำกับและติดตามการดำเนินงานของคณาจารย์และบุคลากรทุกระดับระหว่างการดำเนินงานและหลังการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา รองลงมา คือ ให้คณะกรรมการชุดดังกล่าว ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานให้กับทางผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ได้ทราบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แต่งตั้งคณะกรรมการการควบคุมกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนดทิศทางและการกำหนดกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทาง ที่เป็นเช่นนี้ เพราะ อาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ทุกคนสามารถสื่อสาร บริหารจัดการ พัฒนาบุคลากร ให้คำแนะนำในการปฏิบัติร่วมกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยร่วมกัน สอดคล้องกับ Zhang (2015) ที่กล่าวไว้ว่า “มีความจำเป็นต้องกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนและจัดการทีมไปสู่ทิศทางที่กำหนดปรับปรุงระดับโดยรวมของทีมผู้บริหารและสร้างระดับสูงทีม”

2. การเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน จำแนกตามเพศ พบว่าผู้บริหารชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารหญิง ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้บริหารชายมีเป้าหมายการบริหารและระบบการทำงานที่ชัดเจนกว่า รวมถึงมีความสามารถในการตัดสินใจและวิเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพมากกว่า สอดคล้องกับข้อมูลที่ระบุว่า แม้ว่าผู้หญิงจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของจีน แต่การเป็นตัวแทนของผู้หญิงในระดับ

การตัดสินใจยังคงต่ำ (Spacebar, 2022)

2.2 เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อาจารย์ที่มีอายุ สูงกว่า 40 ปี ขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มอายุตั้งแต่ 25 ปี – 30 ปี อยู่ในระดับมาก และกลุ่มอายุที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อายุ สูงกว่า 30 ปี – 40 ปี อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีนที่บริหารจัดการมหาวิทยาลัย และร่วมกันปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ มีอายุมากกว่า 40 ปี ถือได้ว่าเป็นคนส่วนใหญ่ซึ่งเป็นช่วงวัยของการทำงาน เพื่อค้นหาความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จของการทำงาน สอดคล้องกับ Chen (2013) เนื่องจากข้อจำกัด ในรูปแบบ ระบบแบบดั้งเดิม เงินเดือนและผลประโยชน์ การสร้างทีมผู้บริหารของมหาวิทยาลัยที่สำคัญค่อนข้างล่าช้าหลังเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศบางแห่ง คุณภาพของบุคลากรที่ครอบคลุมอยู่ในระดับต่ำความรู้ระดับมืออาชีพของการบริหารจัดการ การจัดการศึกษา ค่าและอายุมาก ฯลฯ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยและในเวลาเดียวกัน ทรัพยากรการศึกษาที่เสียไปอย่างมากภายในมหาวิทยาลัย

2.3 เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีนจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยเรียงกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อาจารย์ที่มีวุฒิมหาบัณฑิตปริญญาตรี รองลงมาคือ ครูที่มีวุฒิมหาบัณฑิตปริญญาโท ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ภาพรวมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีนส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับการศึกษาอื่นๆซึ่งเป็นช่วงวัยของการทำงาน เรียนรู้การทำงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของชีวิตตนเอง สอดคล้องกับ Chen (2013) เนื่องจากข้อจำกัด ในรูปแบบ ระบบแบบดั้งเดิม เงินเดือนและผลประโยชน์ การสร้างทีมผู้บริหารของมหาวิทยาลัยที่สำคัญค่อนข้างล่าช้าหลังเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศบางแห่ง คุณภาพของบุคลากรที่ครอบคลุมอยู่ในระดับต่ำความรู้ระดับมืออาชีพของการบริหารจัดการ การจัดการศึกษา ค่าและอายุมาก ฯลฯ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยและในเวลาเดียวกัน ทรัพยากรการศึกษาที่เสียไปอย่างมากภายในมหาวิทยาลัย

2.4 เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่าง กลุ่มอาจารย์ที่ประสบการณ์การทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลุ่มประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ภาพรวมอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน

ประเทศจีน เป็นช่วงวัยที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี เป็นช่วงวัยที่เริ่มต้นการทำงาน เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานด้วยตนเองและจากผู้ที่ประสบผลสำเร็จของการทำงาน สอดคล้องกับ Chen (2013) กล่าวว่า ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา คุณภาพของการบริหารงานด้านบุคลากรจะส่งผลโดยตรงต่อระดับการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย เนื่องจากข้อตกลงความร่วมมือกันระหว่างมหาวิทยาลัยในประเทศและมหาวิทยาลัยต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ระหว่างในประเทศมักใช้ประสบการณ์ของมหาวิทยาลัยต่างประเทศซึ่งได้ปรับปรุง การเน้นการก่อสร้างทีมผู้บริหาร การบริหาร การสรรหาได้ดึงดูดกลุ่มบุคลากรด้านการบริหารรุ่นใหม่ที่มีการศึกษาระดับสูง ได้กลายเป็นเทรนด์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ประเด็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์นำข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ SWOT มาทำเป็นตาราง TOWS Matrix มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความเข้าใจในความสำคัญของการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงวิเคราะห์เข้ากับการวางกลยุทธ์ โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการใช้ SWOT และ TOWS Matrix อย่างเป็นทางการ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทีมงาน โดยให้คณาจารย์และบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล และออกแบบกลยุทธ์ร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความรอบคอบและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.2 ด้านการกำหนดทิศทาง ประเด็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์มีการกำหนดเป็นเป้าประสงค์ของผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีการนำเครื่องมือ เช่น SMART Goals มาใช้ เพื่อให้เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ สามารถบรรลุได้จริง มีความเกี่ยวข้องกับภารกิจ และมีระยะเวลากำหนดชัดเจน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าประสงค์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมให้แก่คณะบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ประเด็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ให้ผู้บริหารระดับต่างๆของมหาวิทยาลัยหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกส่วนของมหาวิทยาลัยร่วมกันตัดสินใจในการเลือกทางเลือกหรือกลยุทธ์ที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรสร้างกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยควรเริ่มจากการจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เป็นตัวแทนจากผู้บริหารระดับต่าง

ๆ คณาจารย์ และบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ร่วมกัน พร้อมนำเสนอข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจและสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ นอกจากนี้ การใช้เทคนิคการบริหารจัดการ เช่น Delphi Method หรือการประชุมเชิงกลุ่มระดมสมอง (Brainstorming) อาจช่วยกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจร่วมกันที่มีคุณภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมอย่างเปิดเผยจะช่วยให้กระบวนการตัดสินใจมีความโปร่งใสและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายมากขึ้น

1.4 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ ประเด็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานและบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารจัดการที่เน้นผลลัพธ์ (Results-Based Management) ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยเริ่มจากการกำหนดแผนกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายเชิงปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้ พร้อมทั้งระบุขั้นตอนและทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ (Standard Operating Procedures) ที่ระบุบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับ รวมถึงกำหนดระยะเวลาและตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการใช้เครื่องมือบริหารจัดการ เช่น Balanced Scorecard หรือ Key Performance Indicators (KPIs) เพื่อช่วยติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

1.5 ด้านการควบคุมกลยุทธ์ ประเด็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์แต่งตั้งคณะกรรมการการควบคุมกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรจัดตั้งคณะกรรมการการควบคุมกลยุทธ์ที่ประกอบด้วยตัวแทนจากทุกระดับของมหาวิทยาลัย เช่น ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าภาควิชา บุคลากรฝ่ายสนับสนุน และตัวแทนจากคณาจารย์และนักศึกษา เพื่อสร้างระบบการตรวจสอบและประเมินผลที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ หน้าที่ของคณะกรรมการนี้ควรรวมถึงการติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงานกลยุทธ์ การประเมินความเหมาะสมของแผนงานในระหว่างดำเนินการ และการให้คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงในกรณีที่เป้าหมายไม่สามารถบรรลุได้ตามแผนที่กำหนด นอกจากนี้ ควรกำหนดกรอบเวลาการรายงานผลที่ชัดเจน เช่น การประชุมรายไตรมาสหรือรายเดือน เพื่อให้การควบคุมกลยุทธ์เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านการกำกับดูแลและการประเมินผลกลยุทธ์สำหรับคณะกรรมการ รวมถึงการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ เช่น Dashboard หรือ Performance Monitoring Systems จะช่วยให้กระบวนการควบคุมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เจาะลึกถึงปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ เช่น บริบททางวัฒนธรรม การสนับสนุนจากรัฐบาล หรือโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหรือแผนปฏิบัติที่ตอบสนองต่อความท้าทายเฉพาะของมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเสริมการศึกษาเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่มกับอาจารย์ผู้สอนหรือผู้บริหาร เพื่อให้เข้าใจความคิดเห็นและประสบการณ์ของกลุ่มเป้าหมายอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการศึกษาเชิงปริมาณและให้ข้อมูลที่มีมิติหลากหลายมากขึ้นสำหรับการปรับปรุงการบริหารเชิงกลยุทธ์ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการของสาธารณรัฐประชาชนจีน. (2019). *ยุทธศาสตร์การศึกษาจีนสู่ความทันสมัยปี 2035*. สืบค้นจาก <https://www.onec.go.th/th.php/page/view/Outstand/4387>
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ธนิดา โชคคุณานันท์กุล, และ กานต์ โกวิทย์สมบุญ. (2560). ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของสาธารณรัฐประชาชนจีน: ศึกษากรณีมหานครเซี่ยงไฮ้. *วารสารวิจัยบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 3(1-2), 199-210. <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/jdbs/article/view/355>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ สุภมาศ อังศุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่3). กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- Chen, H. (2013). Analysis of the status quo of administrative management of colleges and universities. *Heilongjiang Education (Research and Evaluation of Higher Education)*, 11(1), 91-92.
- Dong, T. T. (2022). Research on administrative innovation paths of art colleges and universities. *Journal of Jiangxi Vocational and Technical College of Electricity*, 35(4), 88-89.
- Jin, Y. (2015). Exploration of the Implementation of the Administrative Management Execution of Art College. *Journal of the Northern Music*, 35(20), 207.
- Spacebar. (2022, 8 มีนาคม). *ผู้หญิงจีนเก่งไม่แพ้ผู้ชาย แต่ทำไมก้าวไม่ถึงตำแหน่งผู้นำระดับสูงๆ*. สืบค้นจาก <https://spacebar.th/world/why-china-has-so-few-female-leaders-no>



women-on-politburo

Zhang, L. W. (2015). The Important and Implementation Strategy Research on the Administrative Management of Art College. *Journal of Jiamusi Vocational Institute*, 154(09), 472-474.