

## กลยุทธ์ในการเสริมสร้างทักษะวิชาชีพของทีมนักบริหารกิจการนักศึกษา ในมหาวิทยาลัยใน Guangxi\*

### STRATEGIES FOR ENHANCING PROFESSIONAL SKILLS OF STUDENT AFFAIRS MANAGEMENT TEAM IN UNIVERSITIES IN GUANGXI

เหย อี้หมิง, พัชรา เดชโฮม, นีรันตร์ สุธีนิรันตร์, สรายุทธ์ เศรษฐขจร, จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา\*

Pei Yiming, Pachara Dejhome, Niran Suteeniran, Sarayut Setkajorn, Jittawisut Wimuttipanya\*

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Graduate School, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

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

#### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของทีมนักบริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัย Guangxi และ 2) เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการปรับปรุงระดับทีมนักบริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัย Guangxi การวิจัยนี้เป็นแบบผสมผสาน ประชากร ได้แก่ ครู 291 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐ 10 แห่งใน Guangxi เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ .92 การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สถานการณ์ปัจจุบันของทีมนักบริหารกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย Guangxi อยู่ในระดับสูง ( $\mu = 3.89$ ,  $\sigma = 0.68$ ) ใน 6 ด้าน 38 มาตรการ โดยกลยุทธ์ในการปรับปรุงระดับทีมนักบริหารเป็นการสร้างโครงสร้างความรู้ที่ครอบคลุม การสร้างระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ การสร้างช่องทางการฝึกอบรมที่กว้างขวาง การจัดให้มีระบบการฝึกทักษะ การสร้างกลไกจูงใจในการทำงานที่ดี และการสร้างกลไกการประเมินที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างโครงสร้างความรู้ที่ครอบคลุม ประกอบด้วย 5 มาตรการ การสร้างระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 8 มาตรการ การสร้างช่องทางการฝึกอบรมที่กว้างขวาง ประกอบด้วย 6 มาตรการ การจัดให้มีระบบการฝึกทักษะ ประกอบด้วย 5 มาตรการ การสร้างกลไกจูงใจในการทำงานที่ดี ประกอบด้วย 7 มาตรการ และการสร้างกลไกการประเมินที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 มาตรการ สำหรับการบังคับใช้และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ในการปรับปรุงระดับทีมนักบริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัย Guangxi มีการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างความร่วมมือในเครือข่ายการมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างแผนงานและกลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร

**คำสำคัญ:** กลยุทธ์, การเสริมสร้างทักษะวิชาชีพ, ทีมนักบริหารกิจการนักศึกษา

## Abstract

The purpose of this research were to 1) Examine the current situation of student affairs management teams in Guangxi universities and 2) Investigate strategies for improving the level of student affairs management teams in Guangxi universities. This research employed a mixed-methods approach. The population consisted of 291 teachers from 10 public universities in Guangxi. The research instrument was a questionnaire with a content validity index of 1.00 and a reliability coefficient of .92. Data analysis was performed using percentages, means, and standard deviations. The results showed that the current situation of student affairs management teams in Guangxi colleges and universities was at a high level ( $\mu = 3.89$ ,  $\sigma = 0.68$ ) across 6 areas and 38 measures. Strategies for improving the management team level included establishing a comprehensive knowledge structure, creating an effective management system, establishing extensive training channels, providing a skills training system, creating a good work incentive mechanism, and establishing an effective evaluation mechanism. The creation of a comprehensive knowledge structure comprises 5 measures; the establishment of an effective management system comprises 8 measures; the creation of extensive training channels comprises 6 measures; the provision of a skills training system comprises 5 measures; the creation of a good work incentive mechanism comprises 7 measures; and the creation of an effective evaluation mechanism comprises 6 measures. For the enforcement and feasibility of strategies to improve the student affairs management team level at Guangxi University, information technology is integrated and collaborative networks are established to develop plans and strategies for organizational success.

**Keywords:** Strategies, Enhancing Professional Skills, Student Administration Team

## บทนำ

ทีมบริหารกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยถือเป็นส่วนสำคัญของทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัย เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาบัณฑิต เป็นผู้นำทางให้กับนักศึกษาในการเติบโตและพัฒนา และเป็นทีมงานมืออาชีพที่ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา การบริหาร และการบริการ นับตั้งแต่ต้นศตวรรษใหม่ (Yin, R. K., 2018) โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากที่คณะกรรมการกลางพรรคคอมมิวนิสต์จีนได้ออกเอกสารฉบับที่ 16 ในปี 2004 พรรคและรัฐบาลจีนได้ให้ความสำคัญมากขึ้นกับการสร้างทีมบริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัย และเพิ่มความพยายามในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และในเดือนกรกฎาคม ปี 2006 กระทรวงศึกษาธิการได้ออก “ระเบียบว่าด้วยการสร้างทีมบริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยทั่วไป” ซึ่งกำหนดสถานะ บทบาท คุณสมบัติ ความรับผิดชอบ การคัดเลือก การฝึกอบรม การบริหาร และการประเมินของเจ้าหน้าที่บริหารกิจการนักศึกษาอย่างชัดเจน ต่อมาในเดือนมีนาคม ปี 2014 ได้มีการออก “มาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพสำหรับผู้บริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัย (ฉบับเบื้องต้น)”

ซึ่งเป็นสัญญาณว่าระบบบุคลากรด้านบริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของจีนได้เข้าสู่ช่วงพัฒนาวิชาชีพที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารกิจการนักศึกษาเป็นผู้รักษาระเบียบในมหาวิทยาลัยโดยตรง เป็นผู้แนะแนวทางแก่นักศึกษา (Fang, F., 2017) เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการสร้างวินัยทางวิชาการของมหาวิทยาลัย และเป็นผู้ดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการปลูกฝังค่านิยม ซึ่งการบริหารกิจการนักศึกษา หมายถึง โครงสร้างองค์กรและหน่วยงานทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบด้านการศึกษานอกหลักสูตรของนักศึกษา และโดยทั่วไปแล้ว การบริหารกิจการนักศึกษาหรือการปฏิบัติงานด้านนี้ถือเป็นแนวคิดครอบคลุมสำหรับสาขาวิชาชีพนี้ ทั้งนี้ Wu, C. ระบุว่า ความเป็นมืออาชีพของการบริหารกิจการนักศึกษา ประกอบด้วย สองด้านหลัก ด้านแรก คือ มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งรวมถึงเกณฑ์การประเมินความเป็นมืออาชีพของการบริหารกิจการนักศึกษา เช่น ความรู้เฉพาะทาง บรรทัดฐานวิชาชีพ มาตรฐานการประเมินเฉพาะทาง และโครงสร้างการบริหาร ด้านที่สอง คือ ความเป็นมืออาชีพของบุคลากร ซึ่งหมายถึง การพัฒนาความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่บริหารกิจการนักศึกษาโดยการเสริมสร้างแนวคิดทางวิชาชีพ ยึดมั่นในจรรยาบรรณ พัฒนาความรู้และทักษะ และขยายขอบเขตการวิจัยทางวิชาการ (Wu, C., 2018) โดยในปี 2005 กระทรวงศึกษาธิการได้ออก “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างการสร้างทีมบริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัย” ซึ่งระบุว่าเจ้าหน้าที่บริหารกิจการนักศึกษาเป็นส่วนสำคัญของทีมการสอน เป็นกระดูกสันหลังของการปลูกฝังคุณธรรม และเป็นแนวทางในการเติบโตของนักศึกษา นอกจากนี้ ในปี 2006 ได้มีการประกาศ “ระเบียบว่าด้วยการสร้างทีมบริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยทั่วไป” ซึ่งเป็นเอกสารแนะนำสำคัญที่กำหนดขอบเขตหน้าที่และแนวทางการพัฒนาของบุคลากรด้านนี้อย่างชัดเจน (Yin, R. K., 2018) ซึ่งบทบาทและภารกิจของผู้บริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาและขยายขึ้นอย่างมาก ตั้งแต่ยุค 1950 ซึ่งเน้นเพียงงานด้านการเมือง ไปจนถึงยุคปัจจุบันที่มีความรับผิดชอบครอบคลุม 5 ด้านหลักและ 8 ภารกิจสำคัญ ได้แก่ การให้การศึกษาด้านอุดมการณ์และจริยธรรม การแนะแนวสุขภาพจิต การจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินและความปลอดภัยในมหาวิทยาลัย การช่วยเหลือทางการเงินแก่นักศึกษาที่ขาดแคลน การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การสร้างวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย และการฝึกอบรมผู้นำนักศึกษา และบทบาทของเจ้าหน้าที่บริหารกิจการศึกษามีการพัฒนาไปสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง จากการทำงานที่เน้นประสบการณ์ไปสู่แนวทางที่มีระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ สะท้อนถึงความต้องการของมหาวิทยาลัยในการสร้างทีมบริหารกิจการนักศึกษาที่มีความสามารถสูง มีจริยธรรม และสามารถตอบสนองความต้องการของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับการพัฒนาเหล่านี้ ในปี 2014 กระทรวงศึกษาธิการได้ออก “มาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพสำหรับผู้บริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัย” (Wu, C., 2018) เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาและประเมินบุคลากรด้านนี้ โดยทุกมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารกิจการนักศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและยกระดับคุณภาพของงานบริหารกิจการนักศึกษาให้สูงขึ้น

Hu, Z. ได้ศึกษาการบริหารกิจการนักศึกษาในสหรัฐ ฯ และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยจีน โดยระบุปัญหาต่าง ๆ เช่น ภาระงานที่มากเกินไป ขอบเขตหน้าที่ไม่ชัดเจน และขาดการจัดการแบบมืออาชีพ และเสนอให้มีการพัฒนาแนวทางเฉพาะทาง เช่น การแบ่งแยกบทบาทตามเนื้อหา งานสร้างตำแหน่งเฉพาะด้าน (Hu, Z., 2021) กล่าวว่า การจัดระบบการฝึกอบรมทางวิชาชีพ Jiang, S. เสนอว่าแนวคิดการพัฒนาบุคลากรด้านบริหารกิจการนักศึกษาควรเน้นที่ 3 มิติหลัก ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

เจ้าหน้าที่ควรมีความรู้ทางวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ และมีทักษะที่จำเป็น การพัฒนาทีมงานควรมีโครงสร้างอายุที่เหมาะสม (Jiang, S., 2021) ระบบการฝึกอบรมที่สมบูรณ์ วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และสถานะทางสังคมที่ชัดเจน และการพัฒนาวิธีการทำงานต้องปรับเปลี่ยนจากการพึ่งพาประสบการณ์ไปสู่แนวทางที่มีพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ Cao, G. ระบุว่ามหาวิทยาลัยในกว่างซีได้พัฒนาทีมบริหารกิจการนักศึกษาผ่าน 3 แนวทางหลัก ได้แก่ การให้ความสำคัญกับบทบาทของงานบริหารกิจการนักศึกษา การสร้างแพลตฟอร์มสำหรับการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ การปรับปรุงกลไกการคัดเลือก ฝึกอบรม บริหาร และประเมินผลบุคลากรผ่านการสร้างทีมบริหารกิจการนักศึกษา (Cao, G., 2018)

จากดังกล่าวข้างต้นได้สะท้อนถึงปัญหาหลายประการในการสร้างทีมบริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เช่น โครงสร้างวิชาชีพที่กระจุกกระจาย ความรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจน ข้อกำหนดของงานที่คลุมเครือ ระบบองค์กรที่ไม่มีความราบรื่น ขาดการแบ่งงานอย่างมืออาชีพ และขาดการพัฒนาด้านวิชาชีพ ทั้งระบบงานนักศึกษาและความสามารถทางวิชาชีพของทีมนักศึกษายังไม่สอดคล้องกับแนวโน้มและข้อกำหนดของการพัฒนาทางด้านนักศึกษาในเชิงวิชาชีพ (Chen, C., 2013) ดังนั้น การศึกษาสำรวจและพิจารณาสถานะปัจจุบันและแนวโน้มของการพัฒนาวิชาชีพของทีมนักศึกษาก็มีความสำคัญทางวิชาการอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเปรียบเทียบและศึกษาลักษณะและประสบการณ์ของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเกี่ยวกับการบริหารกิจการนักศึกษา เพื่อให้สามารถเข้าใจความขัดแย้งระหว่างโครงสร้างวิชาชีพ ขอบเขตงาน ข้อกำหนดของงาน ระบบการทำงาน และการพัฒนาด้านวิชาชีพของทีมนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของจีนอย่างครอบคลุม และนำไปสู่การเสนอแนวทางเพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของทีมนักศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง กลยุทธ์ในการเสริมสร้างทักษะวิชาชีพของทีมนักศึกษากิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยในกว่างซี โดยกลยุทธ์ในการเสริมสร้างทักษะวิชาชีพของทีมนักศึกษากิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยในกว่างซีมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการนักศึกษาและการพัฒนาการอุดมศึกษาโดยรวม เนื่องจากกว่างซีเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ วัฒนธรรม และมีบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ในการเชื่อมโยงความร่วมมือด้านการศึกษากับประเทศอาเซียน การพัฒนาศักยภาพของทีมนักศึกษาก็เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ตอบสนองต่อบริบทดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประการแรก กลยุทธ์ดังกล่าวช่วยยกระดับสมรรถนะวิชาชีพของทีมนักศึกษากิจการนักศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและนโยบายการอุดมศึกษาในประเทศจีน ผู้บริหารที่มีทักษะวิชาชีพสูงจะสามารถวางแผน บริหารจัดการ และให้บริการนักศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพ และทันสมัย ส่งผลให้การดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน ประการที่สอง การเสริมสร้างทักษะวิชาชีพช่วยให้ทีมบริหารสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายและซับซ้อนของนักศึกษาในกว่างซีได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการดูแลนักศึกษาชนกลุ่มน้อย การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การแนะแนวอาชีพ และการพัฒนาทักษะชีวิต ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการเรียนและการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยของนักศึกษา และประการที่สาม กลยุทธ์ในการพัฒนาทักษะวิชาชีพยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างภาพลักษณ์และความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในกว่างซี ทีมนักศึกษากิจการนักศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพสามารถสร้างระบบบริการนักศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นมิตร และมีมาตรฐานสากล ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของนักศึกษา ผู้ปกครอง และสังคม ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนา

มหาวิทยาลัยสู่ความเป็นสากล ซึ่งการมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการเสริมสร้างทักษะวิชาชีพของทีมนักศึกษากิจการนักศึกษาเอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร ทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงคุณภาพภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะช่วยให้มหาวิทยาลัยในกว้างสามารถปรับตัวและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของการอุดมศึกษาในอนาคตได้อย่างมั่นคง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของทีมนักศึกษากิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยกว้างซี
2. เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการปรับปรุงระดับทีมนักศึกษากิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยกว้างซี

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์ในการเสริมสร้างทักษะวิชาชีพของทีมนักศึกษากิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยในกว้างซี ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

**ประชากร** ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 291 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐ 10 แห่งในกว้างซี ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นครูซึ่งผ่านการสอบบรรจุเป็นครูประจำการที่มีอายุงานและประสบการณ์ผ่านการประเมินของมหาวิทยาลัยมากกว่า 2 ปี ขึ้นไป

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** แบบสอบถามแบ่งออกเป็นหลายส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สํารวจข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากเพศและระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 สํารวจเกี่ยวกับสถานะทักษะวิชาชีพในปัจจุบันของทีมนักศึกษากิจการนักศึกษาใน

มหาวิทยาลัยในกว้างซี

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลอ้างอิงจากมาตราส่วน 5 ระดับของ Likert, R. มีดังนี้

5 หมายถึง ทีมนักศึกษากิจการนักศึกษามีทักษะวิชาชีพในระดับสูงสุด

4 หมายถึง ทีมนักศึกษากิจการนักศึกษามีความเป็นมืออาชีพในระดับสูง

3 หมายถึง ทีมนักศึกษากิจการนักศึกษามีความเป็นมืออาชีพในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ทีมนักศึกษากิจการนักศึกษามีความเป็นมืออาชีพในระดับต่ำ

1 หมายถึง ทีมนักศึกษากิจการนักศึกษามีความเป็นมืออาชีพในระดับต่ำที่สุด (Likert, R., 1967)

การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยอ้างอิงจาก Likert, R. ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับสูงสุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับสูง

2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับต่ำ

1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับต่ำที่สุด (Likert, R., 1967)

**ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารระบบการศึกษาและการสืบทอดความไม่เท่าเทียมกัน
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะการพัฒนาด้านวิชาชีพของทีมนักบริหารงานกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยในเขตปกครองตนเองกว่างซี จากนั้นส่งร่างแบบสอบถามไปยังอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและปรับแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะ
3. ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์กร จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 1 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 สอดคล้องกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ
4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
5. แจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารงานกิจการนักศึกษา 30 คนในมหาวิทยาลัยในกว่างซี เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ .92

6. ดำเนินการสำรวจแบบสอบถามกับผู้บริหารงานกิจการนักศึกษา จำนวน 291 คน ในมหาวิทยาลัยในกว่างซี

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารงานกิจการนักศึกษา 291 คนในมหาวิทยาลัยในกว่างซี
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารงานกิจการนักศึกษา 291 คน โดยมีแบบสอบถาม ทั้งหมด 291 ชุด ที่ได้รับการตอบกลับ ซึ่งมีอัตราการตอบกลับร้อยละ 100

**การวิเคราะห์ข้อมูล** การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่ม โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

## ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการพัฒนาวิชาชีพของทีมนักบริหารงานกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยในกว่างซี และเพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง นักวิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยหลายรูปแบบในการศึกษาปัญหาหลักซึ่ง โดยเริ่มจากการเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานะของทีมนักบริหารงานกิจการนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในกว่างซีผ่านการแจกแบบสอบถาม จากนั้นนักวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาอย่างลึกซึ้ง และมีความเข้าใจอย่างครอบคลุมถึงสถานการณ์จริงและปัญหาหลักของทีมนักบริหารงานกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยในกว่างซี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอ ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

ด้าน	ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยกว้างซี	44	15.12
	มหาวิทยาลัยกว้างซีมินซู	40	13.75
	มหาวิทยาลัยกว้างซีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	38	13.06
	มหาวิทยาลัยอ่าวเบ่ญปู	36	12.37
	มหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคกว้างซี	21	7.22
	มหาวิทยาลัยน่านหนิง	18	6.19
	มหาวิทยาลัยก๊วยหลินเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์	26	8.93
	มหาวิทยาลัยก๊วยหลินเทคโนโลยี	25	8.58
	วิทยาลัยน่านหนิงสำหรับเทคโนโลยีวิชาชีพ	21	7.22
	วิทยาลัยและเทคโนโลยีอาชีวศึกษากว้างซี	22	7.56
	<b>รวม</b>	<b>291</b>	<b>100.00</b>
เพศ	ชาย	169	58.10
	หญิง	122	41.90
	<b>รวม</b>	<b>291</b>	<b>100.00</b>
อายุ	25 - 30 ปี	73	25.10
	31 - 35 ปี	100	34.40
	36 - 40 ปี	76	26.10
	41 - 50 ปี	35	12.00
	51 - 60 ปี	7	2.40
	มากกว่า 15 ปี	19	6.5
	<b>รวม</b>	<b>291</b>	<b>100.00</b>
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
	ปริญญาตรี	268	92.10
	ปริญญาโท	15	5.20
	ปริญญาเอก	8	2.70
	<b>รวม</b>	<b>291</b>	<b>100.00</b>
ตำแหน่งวิชาชีพ	ตำแหน่งระดับปฏิบัติการและอื่น ๆ	57	19.60
	ตำแหน่งระดับกลาง	205	70.40
	ตำแหน่งรองอาวุโส	25	8.60
	ตำแหน่งอาวุโส	4	1.40
	<b>รวม</b>	<b>291</b>	<b>100.00</b>

**ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน (ต่อ)**

ด้าน	ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
ประสบการณ์	1 - 5 ปี	65	22.3
	6 - 10 ปี	129	44.3
ในการทำงาน	11 - 15 ปี	72	24.7
	16 - 20 ปี	18	6.2
	20 ปีขึ้นไป	7	2.4
	<b>รวม</b>	<b>291</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ประชากรประกอบไปด้วยผู้ตอบแบบสอบถามจาก 10 มหาวิทยาลัยในกว้างซี ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากนักบริหารงานกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยในภูมิภาคดังกล่าว โดยรวมแล้วมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 291 คน แบ่งตามลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและครอบคลุมความเป็นจริงในแต่ละกลุ่มในด้านของเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 58.10 ในขณะที่เพศหญิงมีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 การกระจายตามเพศนี้สะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในด้านการกิจการนักศึกษาทั้งชายและหญิง ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงการเปิดโอกาสให้กับทั้งสองเพศในกระบวนการบริหารงานในมหาวิทยาลัย ในส่วนของอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 ขณะที่กลุ่มอายุ 25 - 30 ปี มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 สำหรับอายุ 36 - 40 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 ซึ่งหมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุที่มีประสบการณ์พอสมควรในการทำงานในสายงานนี้ โดยเฉพาะในช่วงอายุที่มีการสะสมประสบการณ์และการพัฒนาในตำแหน่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 92.10 ขณะที่ระดับปริญญาโทมีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 และระดับปริญญาเอก มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 การกระจายของระดับการศึกษานี้บ่งชี้ว่า ผู้บริหารงานกิจการนักศึกษาส่วนใหญ่มีพื้นฐานการศึกษาที่เหมาะสมในการทำงาน แต่ก็ยังมีบางส่วนที่มีการศึกษาระดับสูงขึ้นไป ซึ่งสามารถสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองในสาขาวิชาชีพนี้ ในส่วนของตำแหน่งวิชาชีพ พบว่า มีจำนวนมากที่สุด คือ กลุ่มที่ถือตำแหน่งระดับ Intermediate หรือระดับกลาง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 70.40 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีตำแหน่ง Junior หรือระดับเริ่มต้น จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และตำแหน่ง Associate Senior มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 ส่วนตำแหน่ง Senior หรือระดับสูงสุด มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 จากข้อมูลนี้ สามารถสังเกตได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งวิชาชีพในระดับกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่มากขึ้นในงานที่ทำอยู่ เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงระยะเวลา 6 - 10 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 ขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์ 1 - 5 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และกลุ่มที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 การกระจายนี้แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบ

แบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานที่เพียงพอในการดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัย โดยมีช่วงอายุและประสบการณ์ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาทักษะการบริหารงานในลักษณะที่มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

จากข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดนี้ แสดงให้เห็นถึงลักษณะการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างในหลากหลายด้าน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิชาชีพ และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งทุกด้านนี้มีความสำคัญในการสะท้อนให้เห็นถึงสถานะและศักยภาพของผู้บริหารงานกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยในภูมิภาคกว้างซี การพิจารณาข้อมูลเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาวิชาชีพในอนาคต เพื่อให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ตรงกับความต้องการและแนวโน้มการพัฒนาของสังคมและระบบการศึกษาในปัจจุบัน

2. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของความเชี่ยวชาญของทีมบริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยในภูมิภาคกว้างซี

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของความเชี่ยวชาญของทีมบริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยในภูมิภาคกว้างซี

N = 291			
“โครงสร้างความรู้” ของทีมบริหารกิจการนักศึกษา	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
การศึกษาแนวคิดและการเมือง	4.88	0.32	สูง
การศึกษาและการจัดการ	4.02	0.74	สูง
จิตวิทยา สังคมวิทยา จริยธรรม	3.63	0.72	สูง
วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ	3.55	0.63	สูง
ประวัติศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์	3.40	0.66	สูง
ความคุ้นเคยกับกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของประเทศ	3.81	0.83	สูง
ความคุ้นเคยกับนโยบายและกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย	4.24	0.44	สูง
ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการแนะนำอาชีพ รวมถึงการวางแผนอาชีพ นวัตกรรมและ	3.80	0.79	สูง
การประกอบการ ทักษะการจ้างงาน ฯลฯ			
การจัดการเหตุฉุกเฉินและการป้องกันความปลอดภัย	3.85	0.76	สูง
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.76	0.80	สูง
ทักษะการเขียนและการใช้คำ	3.82	0.78	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.68</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า สถานการณ์ปัจจุบันของ “โครงสร้างความรู้” ของทีมบริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยในมณฑลกว้างซีใน 11 ด้าน อยู่ในระดับสูง ( $\mu = 3.89$ ,  $\sigma = 0.68$ ) โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “การศึกษาแนวคิดและการเมือง” ( $\mu = 4.88$ ,  $\sigma = 0.32$ ) รองลงมา คือ “ความคุ้นเคยกับนโยบายและกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย” ( $\mu = 4.24$ ,  $\sigma = 0.44$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ “ประวัติศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์” ( $\mu = 3.40$ ,  $\sigma = 0.66$ )

### 3. กลยุทธ์ในการปรับปรุงระดับทีมผู้บริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยกว้างซี ปรากฏผล ดังนี้

กลยุทธ์ในการปรับปรุงระดับทีมผู้บริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยกว้างซี มีองค์ประกอบของกลยุทธ์ การปรับปรุงระดับทีมผู้บริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ (Vision & Leadership) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วมของทีมผู้บริหารกิจการนักศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน การเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านโครงสร้างทีมและบทบาทหน้าที่ (Team Structure & Roles) ประกอบด้วย โครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน และยืดหยุ่น การกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของทีม การกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเหมาะสม และการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ 3) ด้านสมรรถนะและศักยภาพผู้บริหาร (Managerial Competency) ประกอบด้วย ความรู้ด้านการบริหารกิจการนักศึกษาทักษะการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการตัดสินใจ สมรรถนะ ด้านดิจิทัลและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ การพัฒนาทักษะเชิงอารมณ์และมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านการพัฒนาทีมและการเรียนรู้ (Team Development & Learning) ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพทีมอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ ร่วมกันและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การโค้ช การให้คำปรึกษา และการพี่เลี้ยง (Mentoring) การสร้างทีมงาน สมรรถนะสูง (High Performance Team) 5) ด้านการสื่อสารและการมีส่วนร่วม (Communication & Participation) ประกอบด้วย ระบบการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ การรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรและนักศึกษา การทำงาน ร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอก การสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายอุดมศึกษา 6) ด้านระบบบริหารและ กระบวนการทำงาน (Management System & Process) ประกอบด้วย การบริหารงานกิจการนักศึกษาเชิงระบบ การใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการตัดสินใจ การบริหารความเสี่ยงและการแก้ปัญหาเชิงรุก การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 7) ด้านคุณภาพบริการนักศึกษา (Student Service Quality) การพัฒนาคุณภาพ การให้บริการนักศึกษา การตอบสนองความต้องการและความหลากหลายของนักศึกษา การส่งเสริมสวัสดิการ ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตนักศึกษา และการสร้างประสบการณ์ที่ดีของนักศึกษา (Student Experience) และ 8) ด้านวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาล (Organizational Culture & Governance) วัฒนธรรมการทำงาน เชิงบวกและการทำงานเป็นทีม ธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อ การยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความเสมอภาค การสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

### อภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของทีมผู้บริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยกว้างซี ในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพของทีมบริหาร และประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์เหล่านี้ ซึ่ง ผลการวิจัยได้ให้ข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพและความท้าทายที่ทีมบริหารกิจการนักศึกษา ต้องเผชิญในปัจจุบัน ซึ่งสถานการณ์ปัจจุบันของทีมบริหารกิจการนักศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ทีมบริหารกิจการ นักศึกษาในมหาวิทยาลัยกว้างซีมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงใน 6 ด้านหลัก โดยระบบฝึกอบรมทักษะได้รับ คะแนนสูงสุด รองลงมา คือ โครงสร้างความรู้ ส่วนช่องทางการฝึกอบรมได้รับคะแนนต่ำสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แม้ทีมบริหารจะมีฐานความรู้และทักษะที่แข็งแกร่ง แต่ยังต้องปรับปรุงด้านโอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนา วิชาชีพให้เข้าถึงได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Sheng, T. กล่าวว่า การบริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัย

เป็นกระบวนการจัดการและพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต และความเป็นพลเมืองที่ดี ควบคู่ไปกับการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาแบบองค์รวมการดำเนินงานครอบคลุมด้านการพัฒนาการศึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร การแนะแนวและให้คำปรึกษา การดูแลสวัสดิการและทุนการศึกษา การส่งเสริมวินัยและจริยธรรม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกและยกระดับคุณภาพชีวิตนักศึกษา ทั้งนี้ การบริหารกิจการนักศึกษาควรมีนักศึกษาคณะเป็นศูนย์กลาง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้นักศึกษา มีความสมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อันนำไปสู่การเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม (Sheng, T., 2022) และด้านกลยุทธ์ในการปรับปรุงระดับทีมผู้บริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยกว่างซี พบว่า การสร้างทีมบริหารกิจการศึกษามีกลยุทธ์ในการเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพ จำนวน 5 กลยุทธ์หลักในการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะของทีมบริหารกิจการนักศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 38 มาตรการ ประกอบด้วย การสร้างโครงสร้างความรู้ที่ครอบคลุม ขยายขอบเขตความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ รวมถึงการบูรณาการสาขาวิชาต่าง ๆ เช่น กฎหมาย จิตวิทยา และการจัดการ เพื่อสนับสนุนงานบริหารกิจการนักศึกษา การพัฒนาระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ สร้างระบบบริหารที่เป็นมาตรฐาน เพื่อช่วยให้การดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษา มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การขยายช่องทาง การฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Zhou, C. กล่าวว่า กลยุทธ์ในการปรับปรุงระดับทีมผู้บริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบท การศึกษาและความต้องการของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ โดยแนวทางสำคัญ ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารสมัยใหม่ การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจ การสื่อสารและประสานงานระหว่างหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมและนวัตกรรม นอกจากนี้ ยังควรมีการประเมินผล การทำงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การดำเนินกลยุทธ์ดังกล่าวจะช่วยยกระดับสมรรถนะของทีมผู้บริหารกิจการนักศึกษา ทำให้สามารถบริหารจัดการงานด้านนักศึกษาได้อย่างเป็นระบบ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา นักศึกษาและคุณภาพของมหาวิทยาลัย (Zhou, C., 2015) โดยรวมเพิ่มโอกาสในการพัฒนาความรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ การเสริมสร้างระบบฝึกอบรม ทักษะ จัดทำโปรแกรมฝึกอบรมเฉพาะทางเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถที่ทันสมัยและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การพัฒนาจิตใจในการทำงาน กำหนดแนวทาง การให้รางวัลและการพัฒนาสายอาชีพที่ชัดเจน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Brundrett, M., 1998) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ ผลการวิจัยระบุว่ากลยุทธ์ที่เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้สูง โดยได้รับคะแนนเฉลี่ย 4.33 และ 4.18 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์เหล่านี้สามารถนำไปใช้ได้จริง และมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง โดยการดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นอยู่กับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและการจัดการที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย (Bi, X., 2010)

## สรุปและข้อเสนอแนะ

กลยุทธ์ในการปรับปรุงระดับทีมผู้บริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัย สามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้านรวม 38 มาตรการ ประกอบด้วย การสร้างโครงสร้างความรู้ที่ครอบคลุม การสร้างระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ การสร้างช่องทางการฝึกอบรมที่กว้างขวาง การจัดให้มีระบบการฝึกทักษะ การสร้างกลไกจูงใจในการทำงานที่ดี และการสร้างกลไกการประเมินที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การสร้างโครงสร้างความรู้ที่ครอบคลุม ประกอบด้วย 5 มาตรการ การสร้างระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 8 มาตรการ การสร้างช่องทางการฝึกอบรมที่กว้างขวาง ประกอบด้วย 6 มาตรการ การจัดให้มีระบบการฝึกทักษะ ประกอบด้วย 5 มาตรการ การสร้างกลไกจูงใจในการทำงานที่ดี ประกอบด้วย 7 มาตรการ และการสร้างกลไกการประเมินที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 มาตรการ สำหรับการบังคับใช้และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ในการปรับปรุงระดับทีมผู้บริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยกว้างซึ่งอยู่ในระดับสูง และค่าความเป็นไปได้เฉลี่ยอยู่ซึ่งบ่งชี้ว่ากลยุทธ์เหล่านี้สามารถนำไปใช้ได้จริงและมีความเป็นไปได้ในระดับสูง โดยมีข้อเสนอแนะในการสร้างกลยุทธ์ในการปรับปรุงระดับทีมผู้บริหารกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ควรปรับปรุงการเข้าถึงการฝึกอบรม โดยเพิ่มช่องทางการฝึกอบรมให้มีความหลากหลายและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะสำหรับบุคลากรที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลสามารถเสริมสร้างอัตลักษณ์วิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางการสร้างเส้นทางการเติบโตทางอาชีพที่ชัดเจนและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเอง มีกระบวนการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามผลการดำเนินงานของกลยุทธ์เหล่านี้อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถปรับปรุงแนวทางที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการสร้างความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก ซึ่งควรเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภาคอุตสาหกรรมหรือมหาวิทยาลัยอื่น ๆ มาร่วมให้คำแนะนำและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

## เอกสารอ้างอิง

- Bi, X. (2010). The Enlightenment of the Differences in Student Affairs Management between China and the United States on the Professionalization and Specialization of Student Affairs Administrators in China. *Commodity and Quality*, 10(7), 125-126.
- Brundrett, M. (1998). What Lies Behind Collegiality, Legitimation or Control. *Educational Management and Administration*, 26(3), 305-316.
- Cao, G. (2018). A Review of the Research Concept of College Student Affairs from 2000 to 2018. *Journal of Kaifeng Institute of Education*, 39(10), 130-131.
- Chen, C. (2013). Research on the Management Model of College Student Affairs in the New. *Wuhan University*, 15(2), 99-101.
- Fang, F. (2017). Comparison of Student Affairs Management Concepts and Role Positioning of Student Affairs Administrators in Chinese and British Universities. *Modern Commerce and Trade Industry*, 17(27), 151-153.
- Hu, Z. (2021). Research Progress on Student Affairs Management in American Universities (2010 - 2019). *Zhengzhou University*, 5(1), 123-128.

- Jiang, S. (2021). Research on the Development Process, Current Situation and Characteristics of Student Affairs Management in Taiwan Universities. *Soochow University*, 11(5), 156-177.
- Likert, R. (1967) *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Sheng, T. (2022). The Experience, Dilemma and Approach of the Construction of the Team of Student Affairs Administrators in Universities in China. *Journal of Hubei Open Vocational College*, 35(23), 94-96.
- Wu, C. (2018). The Content, Characteristics and Enlightenment of Student Affairs Management in American Universities. *Forum on Higher Education*, 228(10), 115-118.
- Yin, R. K. (2018). *Applications of case study research*. Sage: Publications.
- Zhou, C. (2015). Research Status and Enlightenment of Teachers' Professional Competence. *Journal of Huaihai Institute of Technology (Humanities and Social Sciences)*, 13(6), 123-126.