

การใช้วิธีวิทยาศาสตร์ในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยเอกชน

A Development of Future Leadership Model for the President of
Executive University.by Qmetthodology

ทัศนะ เกตุมณี* องอาจ ศิริเมตตาภรณ์* ชนัดดา ศิริเมตตาพร*

Tassana Ketmanee* Ongad Sirimettaporn* Chanadda Sirmettporn*

วิทยาลัยนครราชสีมา*

Nakhonratchasima College*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแห่งอนาคตและการใช้วิธีวิทยาศาสตร์ในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน โดยวิธีวิทยาศาสตร์และเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคต สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนที่พัฒนาขึ้น โดยการประเมินเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยสรุป พบว่า

1. รูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคต สำหรับการใช้วิธีวิทยาศาสตร์ในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารตามหลักการอุดมศึกษา 2) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านวิสัยทัศน์

2. การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคต สำหรับการใช้วิธีวิทยาศาสตร์ในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่ามีความเห็นด้วยกับรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชนในระดับมากที่สุด 2 องค์ประกอบคือองค์ประกอบที่ 1 และ 2 ส่วนองค์ประกอบที่ 3 มีความเห็นด้วยในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำแห่งอนาคต; ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน

Abstract

The purposes of this research were to find 1) The Future Leadership for Executive University president by Q methodology 2) And for assess the suitability of Future Leadership Model for Executive University President by linear assessment survey.

The research findings revealed as follow:

1. Future Leadership Model for Executive University President composes 3 an elements. 1) Higher Education Management. 2) Good governance, Virtue and Morality. 3) Vision.

2. Future Leadership Model for Executive University President were at highest level in element 1 and 2, and at the high level in element 3.

Keywords: Leadership Model; Future Leadership; Executive University President

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้านอย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำตามไปด้วยเพื่อให้การนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ กระบวนทัศน์ในการมองภาวะผู้นำในลักษณะบุคคลและกระบวนการยังไม่พอในการพัฒนาผู้นำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อะโวลิโอ (Avolio, 1999: X) เห็นว่า ภาวะผู้นำนั้นมีลักษณะที่เป็นระบบ (System) ถึงจะมีภาวะผู้นำที่กว้างและลึกพอในการพัฒนาผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งภาวะผู้นำแบบนี้คือ ภาวะผู้นำแห่งอนาคต (Future Leadership) เป็นการศึกษาภาวะผู้นำในเชิงระบบ ต้องมีปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ตัวบุคคล จังหวะเวลา และทรัพยากร ต้องมีกระบวนการ (Process) หมายถึง การที่บุคคลและทรัพยากรมาปะทะสังสรรค์กันในจังหวะเวลาต่างๆ และผลลัพธ์ (Outcome) หมายถึง ระดับแรงจูงใจและการปฏิบัติงานของผู้ตามที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดของผู้นำแบบนี้คือ การทำให้องค์กรเกิดพลังที่มีชีวิตชีวา และพลังฉิ่ง ซึ่งถือเป็นการใช้ระบบภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ

แนวความคิดของภาวะผู้นำแห่งอนาคต เชื่อว่า ภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้ และการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำแห่งอนาคต ได้นั้น ต้องนำความคิดภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามี ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมาผสมผสานกันและ

เมอร์เรย์ (Murray, 2000: Unpaged) กล่าวว่า การมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเพียงอย่างเดียวไม่สามารถจะพัฒนาไปสู่ภาวะผู้นำแห่งอนาคตได้

เมื่อประเมินจากภาพการบริหารงานของผู้นำที่พบในบริบทของประเทศไทยพบว่า ผู้นำประเทศเกือบทุกระดับ ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในการบริหารงานเพียงอย่างเดียว ใช้ระบบบริหารงานแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามและผู้นำกับผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำดังกล่าวนี้มีอยู่จำนวนมากในทุกระดับของสังคมไทยทั้งภาครัฐและเอกชน (ประทีป บินชัย, 2546: 2-3) ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์และสถานภาพขององค์กรเป็นลำดับแรก ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบนี้ยังพบน้อยในสังคมไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555: คำนำ) อย่างไรก็ตามการที่จะพัฒนาผู้นำไปสู่ภาวะผู้นำแห่งอนาคตได้นั้น การบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ ต้องใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงด้วย (Bass, 1985: 126)

บริบททางการศึกษาไทยได้ปรับเปลี่ยนไป แต่ผู้นำทางการศึกษาไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่มี การพัฒนาปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำของตนเองก็จะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน การศึกษาไม่เกิดขึ้น การพัฒนาภาวะผู้นำแห่งอนาคต จึงมีความจำเป็นและเหมาะสมสำหรับผู้บริหาร การศึกษาอย่างยิ่ง ซึ่งเบนนิส (Bennis, 2003) กล่าวว่า ความอยู่รอดขององค์กรท่ามกลางโลกแห่ง การเปลี่ยนแปลงนี้มีอยู่สองประการคือ ศักยภาพขององค์กรในการสร้างทุนทางปัญญา และภาวะ ผู้นำขององค์กรที่จะเข้าใจและสามารถใช้ศักยภาพของทุนทางปัญญานั้น สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548: 215-216) กล่าวว่า ในยุคศตวรรษที่ 21 เมื่อองค์กรทั้งหลายต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และมีปัญหาที่ท้าทายใหม่ๆเกิดขึ้นมากมาย บทบาทของผู้นำจึงทวีความซับซ้อนและเพิ่มสำคัญ ยิ่งขึ้น ผู้นำแห่งอนาคตไม่เพียงแต่มีคุณลักษณะที่เคยประสบความสำเร็จแต่ต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ๆ เพิ่มขึ้น

มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 เป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ (มาตรา 8) โดยมี อธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงาน (มาตรา 39) และควบคุมดูแลกิจการของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อกำหนด ระเบียบ และข้อบังคับของสถาบัน เป็นต้น (มาตรา 43)

ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อทุกๆองค์กร แม้โลกจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่การ วิจัยด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดมาและเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ตามแนวคิด ของผู้บริหารและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นจำเป็นต้องให้

ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การของแต่ละสังคม การบริหารสู่ความสำเร็จ มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ด้านภาวะผู้นำ มาสู่แนวคิดภาวะผู้นำใหม่ซึ่งมุ่งเน้นผู้นำที่มีมุมมองกว้างไกล ระดับสากล มีความสามารถยืดหยุ่น เพื่อรองรับความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น อธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชนซึ่งเป็นผู้นำสูงสุดในการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่ต้องใช้ภาวะผู้นำของตนเอง ในการนำมหาวิทยาลัยเอกชนไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจและได้ศึกษาเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำแห่งอนาคต เพื่อสำรวจภาวะผู้นำแห่งอนาคตของอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชนและนำข้อเท็จจริงที่ได้มาใช้ในการกำหนดรูปแบบในการใช้วิถีวิทยาควในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานทางการศึกษาเอกชนของชาติต่อไป ซึ่งมีคำถามการวิจัยคือ รูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้วิถีวิทยาควในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการใช้วิถีวิทยาควในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนที่พัฒนาขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการใช้วิถีวิทยาควในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน คือ 1) ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชน 2) ผลการจัดองค์ประกอบรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนและ 3) สรุปผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากร คือ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชน 32 แห่งจำนวน 2,899 คน จาก 4 กลุ่มประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 32 คน ผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวน 32 คน กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวน 120 คน และ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชนระดับต่ำกว่าอธิการบดีจนถึงระดับหัวหน้าสาขาวิชา จำนวน 2,693 คน (สำนักงานอุดมศึกษา, 2562)

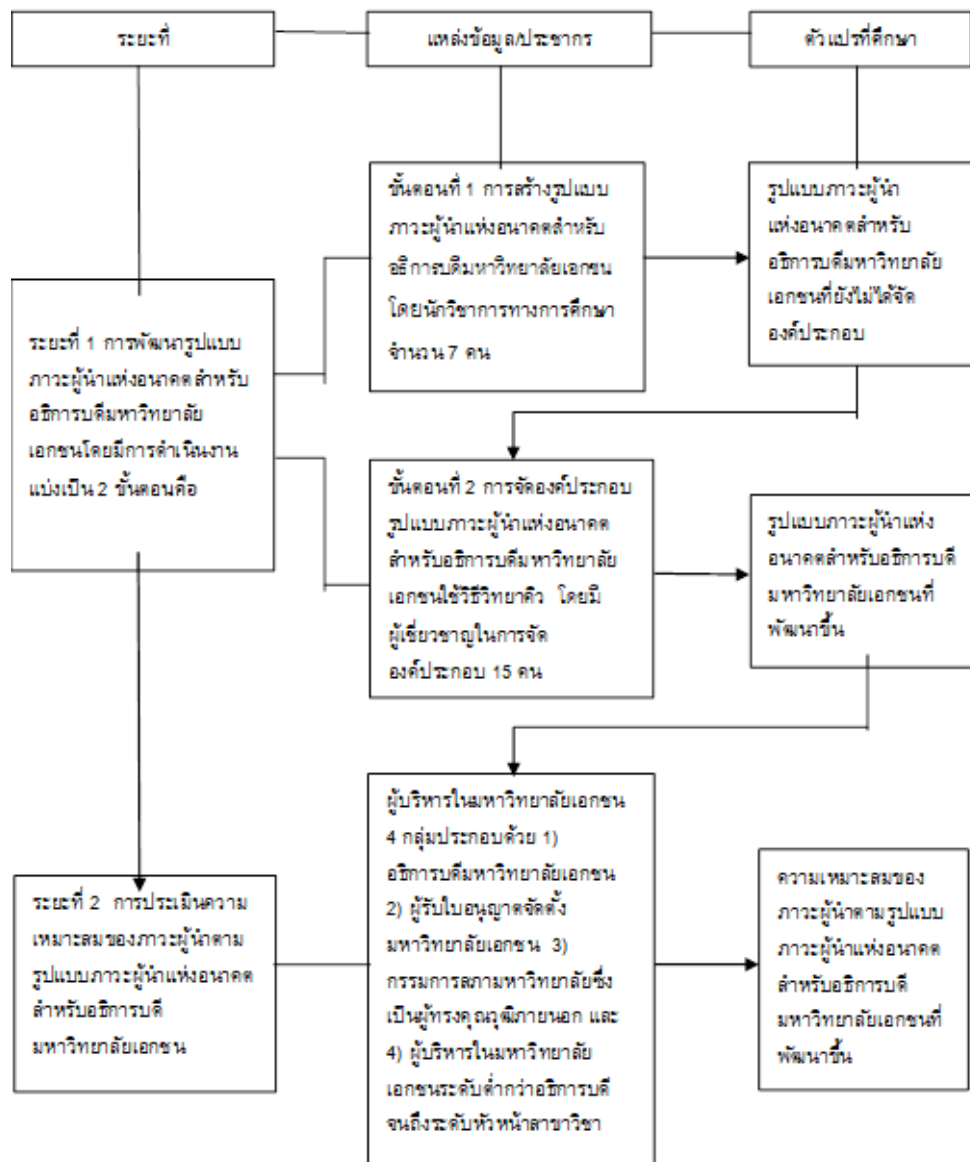
2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 43)ทั้งหมดจำนวน 336 คน จากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน คือ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวน 5 คน ผู้รับใบอนุญาตจำนวน 5 คน กรรมการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกจำนวน 15 คนและผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชนระดับต่ำกว่าอธิการบดีจนถึงระดับหัวหน้าสาขาวิชา จำนวน 311 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการใช้วิธีวิทยาคิวในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน คือ 1) ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชน 2) ผลการจัดองค์ประกอบรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนและ 3) สรุปผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ความสามารถในการเป็นผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานทางการศึกษาเอกชนของชาติต่อไป ซึ่งมีคำถามการวิจัย ดังนี้คือ

1. รูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนควรเป็นอย่างไร

2. รูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมเพียงใด

ประโยชน์ที่จะได้รับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.1 ได้รูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน

1.2 สามารถนำรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอื่นๆตามความเหมาะสม

2. ประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้

2.1 สามารถใช้ผลของการวิจัยนี้ เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อให้มีภาวะผู้นำแห่งอนาคตและนำไปสู่การบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์

2.2 สามารถใช้ผลของการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแห่งอนาคตและเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของต้นสังกัดระดับสูงต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. การสร้างแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำแห่งอนาคต มาสร้างแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นแบบปลายเปิด เพื่อใช้เป็นแนวในการสัมภาษณ์ (Interview Guide)

2 เครื่องบันทึกเสียง คือ โทรศัพท์มือถือที่สามารถบันทึกเสียงและถ่ายทำภาพที่เคลื่อนไหวได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนการสัมภาษณ์ โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) มีรายละเอียดขั้นตอนในการสัมภาษณ์ดังนี้ (สุภางค์ จันทวานิช, 2547: 76-77, 82-84)

3.1 การเตรียมการสัมภาษณ์

3.1.1 ต้องทำการนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องเวลาและสถานที่

3.1.2 เตรียมแนวทางสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า

3.1.3 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ให้เหมาะสม

3.1.4 ชักซ้อมการสัมภาษณ์และเตรียมอุปกรณ์การบันทึกข้อมูล

3.2 ขั้นเริ่มการสัมภาษณ์

3.2.1 แนะนำตัว บอกจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เข้าใจและสร้างความคุ้นเคย

3.2.2 ขออนุญาตทำการบันทึกเสียงและภาพถ่าย

3.3 ขั้นการสัมภาษณ์

3.3.1 ใช้แนวทางคำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ ป้อนคำถามให้เหมาะสมกับจังหวะของผู้ตอบ

3.3.2 การดำเนินการสัมภาษณ์ใช้กิริยาสุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใส ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ชัดเจน

3.3.3 การบันทึกคำตอบควรทำอย่างรวดเร็วในแบบสัมภาษณ์ ถ้าไม่เข้าใจคำตอบขออนุญาตถามเพื่อให้เข้าใจ ถูกต้อง และชัดเจน บันทึกข้อมูลตามความเป็นจริงและจดเฉพาะใจความสำคัญ

3.3.4 ขอขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์เมื่อจบการสัมภาษณ์

3.4 ขั้นปรับปรุงบันทึกข้อมูลและสิ้นสุดการสัมภาษณ์

3.4.1 รีบทำบันทึกการสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์หลังจากการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นในทันทีโดยเปิดเครื่องบันทึกเสียงเพื่อนำข้อมูลจากแบบบันทึกข้อมูลที่ได้ มาทบทวน ปรับปรุง

3.4.2 รวบรวมข้อมูลและเอกสารต่างๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์แนบไว้กับบันทึกการสัมภาษณ์ด้วย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่งทางการบริหารและระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed Form) ที่มีคำตอบให้ผู้ตอบกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงหน้าข้อความ

ตอนที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน สอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 3 ด้านประกอบด้วย 1) ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชน 2) ผลการจัดองค์กรประกอบรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน และ 3) สรุปผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)

0.94 ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นของตน ซึ่งมี 5 ระดับคือ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 82-84)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึงรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึงรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึงรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึงรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึงรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชนซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มจำนวน 340 คน ผู้วิจัยได้เดินทางไปส่งแบบสอบถามเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอรับแบบสอบถามกลับเลยหรือนัดวันไปรับแบบสอบถามคืนในระยะเวลาประมาณ 4 สัปดาห์เช่นกัน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.82

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้นำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมมาทำการวิเคราะห์และการตีความ เป็นการนำผลของการจัดลำดับความคิดเห็นแต่ละข้อมาวิเคราะห์และตีความปัจจัยควิ (Q Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (PQ Method 2.35) ซึ่งเป็นโปรแกรมที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามวิธีวิทยาควิ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นมุมมองร่วมกัน (Common Viewpoint) ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 กลุ่มที่สามารถกำหนดกลุ่มลักษณะหรือปัจจัยของภาวะผู้นำแห่งอนาคตได้อย่างเป็นระบบ โดยการวิเคราะห์มี 5 หัวข้อ ได้แก่

1. ความคิดเห็นต่อการเลือกข้อความที่เห็นด้วยมากที่สุด วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2. ความคิดเห็นต่อการเลือกข้อความที่เห็นด้วยน้อยที่สุด วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

3. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเชิงปริมาณเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชน วิเคราะห์ด้วยโปรแกรม PQ-Method
4. การจัดอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน วิเคราะห์โดยใช้วิธีการองค์ประกอบหลักและการหมุนแกนแบบแวนเดอร์แมกซ์
5. การจัดองค์ประกอบโดยใช้คะแนนมาตรฐานและการตั้งชื่อองค์ประกอบ วิเคราะห์และพิจารณาการจัดวางองค์ประกอบจากคะแนนความคิดเห็นที่มากที่สุดของแต่ละข้อความและวิเคราะห์คะแนนมาตรฐานของแต่ละข้อความ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

- 1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of consistency, บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 63)
- 1.2 อำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation, บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99 - 109)
- 1.3 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 104 - 105)
 - 2.1 ค่าความถี่ (Frequency)
 - 2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 115, 118)
- 4 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติบรรยาย Descriptive Statistics) โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ
- 5 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์การประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการใช้วิธีวิทยาคิวในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยออกเป็น 2 ระยะคือ

ระยะที่ 1 ภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน จากการสัมภาษณ์นักวิชาการทางการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแห่งอนาคตมีอยู่ 81 ข้อความ และการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนจากการใช้วิธีวิทยาคิวพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตมีอยู่ 73 ข้อความซึ่งแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ 1) การบริหารตามหลักการอุดมศึกษา 2) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านวิสัยทัศน์

ระยะที่ 2 การประเมินรูปแบบการใช้วิธีวิทยาคิวในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชนพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 12 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ ความรู้ความเข้าใจหลักการอุดมศึกษา ($\bar{X} = 4.62$) และอันดับสุดท้ายคือ การระดมทุนและทรัพยากร ($\bar{X} = 4.34$) ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 16 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ นำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.62$) และอันดับสุดท้ายคือ สร้างความสมดุลได้ระหว่างงานในตำแหน่งหน้าที่กับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.34$) และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 11 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ จัดทำแผนแม่บทเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ที่สอดคล้องรองรับบริบทอนาคต ($\bar{X} = 4.62$) และอันดับสุดท้ายคือ การเรียนรู้และการทำความเข้าใจเชิงมนทัศน์ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.41$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน มีข้อค้นพบที่น่าสนใจคือ

1. จากขั้นตอนการจัดเรียงข้อความพบว่าผู้เชี่ยวชาญให้เหตุผลจากการเลือกข้อความที่เห็นด้วยมากที่สุดโดยให้ความสำคัญในด้าน 1) การบริหารตามหลักการอุดมศึกษา 2) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านวิสัยทัศน์

2. จากการใช้วิธีวิทยาควพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนมี 3 องค์ประกอบหลักคือ

2.1 องค์ประกอบที่ 1 การบริหารตามหลักการอุดมศึกษา องค์ประกอบเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ สโตนเนอร์ (Stoner, 2012: 2-3) ที่กล่าวว่าความเป็นผู้นำที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จในอนาคตคือการมองภาพที่ชัดเจนมากขององค์กรที่เป็นไป ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วม นำค่านิยมและกลยุทธ์ในการทำงานอย่างชัดเจน การจัดการช่องว่าง คิดทั้งกลยุทธ์และกลวิธี ในการจัดการช่องว่างเพื่อเชื่อมต่อระหว่างวิสัยทัศน์และการดำเนินการ พัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำ การประเมินและประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์จากความหลากหลาย ความร่วมมือข้ามเขตแดน การใช้เทคโนโลยีในการจัดการทางเดิน การทำผลกำไรผ่านหลักการและค่านิยม

2.2 องค์ประกอบที่ 2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้องค์ประกอบเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ โอลเซน (Olsen, 2011) เรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระหว่างการค้าของผู้นำ รัฐบาลและวัฒนธรรม การวิจัยเป็นแบบกึ่งทดลอง พบว่าผู้นำแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บราวน์ (Brown, 2010) เรื่อง ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21: ประสิทธิภาพของการให้คำปรึกษาในการพัฒนาผู้บริหารระดับอาวุโสสำหรับการอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกา พบว่าการพัฒนาความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับอนาคตของสถาบันการศึกษาสหรัฐอเมริกา การอุดมศึกษา วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ต้องพิจารณาโดยมุ่งเน้นทรัพยากรกับการพัฒนาของโปรแกรมการให้คำปรึกษาภายใน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มิลเลอร์ (Miller, 2013) เรื่อง การประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับอุดมศึกษา การศึกษาค้นคว้าระดับต้นที่สำคัญของความสำเร็จ ในการเป็นผู้นำในสถาบันอุดมศึกษา และการเลือกผู้นำในอนาคต วิจัยนี้ใช้การออกแบบเอ็กซ์ โพสต์ (Ex Post-design) ด้วยคำถาม (OPQ32n®) ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้าร่วมการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเป็นผู้นำและพฤติกรรมเป็นผลมาจากโปรแกรมของการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบต่างๆนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศอีกหลายท่านเช่น ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (2551 : 1) กล่าวถึงความคิดเห็นของ ปีเตอร์ เอ็ม เซนจ์ (Peter M. Senge) ในการสร้างผู้นำและภาวะความเป็นผู้นำที่เรียกได้ว่าเป็นผู้นำแห่งอนาคตจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถพื้นฐานในด้านความปรารถนาหรือความทะเยอทะยาน ความสามารถในการสร้างพลังแห่งความเพียร ต้องมีความมุ่งมั่นและเจตนารมณ์แน่วแน่ มีความสามารถในการครุ่นคิดพินิจนึกข้อคิดใหม่ๆ ผู้นำต้องสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างความรู้ที่นำไปปฏิบัติได้จริง และ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี(2550: 1) กล่าวว่าการสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการใช้ความสามารถหลักหรือความชำนาญพิเศษขององค์กร

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ จอยซ์ (Joyce, 2006) เรื่อง การพัฒนาผู้นำสาธารณในศตวรรษที่ 21 ในประเด็นของการบริหารทุนมนุษย์ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยการปรับปรุงโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ โคนเวอร์ (Conover, 2009) เรื่อง สมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาในระบบวิทยาลัยชุมชน ผู้นำในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำในองค์กรที่ซับซ้อน นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบต่างๆนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศอีกหลายท่านเช่น

โกลด์สมิธ (Goldsmith, 2008:1-3) กล่าวว่าผู้นำแห่งอนาคตควรมีทักษะและพฤติกรรมหลักๆที่ไม่แตกต่างจากผู้นำในอดีตและปัจจุบัน วิทยากร เชียงกุล (2556: 1-3) กล่าวว่า ผู้นำในอนาคตจะเป็นคนซึ่งสร้างวัฒนธรรมหรือระบบคุณค่าที่มีพื้นฐานอยู่บนหลักการ สร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ ซึ่งเหมาะสำหรับโลกสมัยใหม่ที่มีการแข่งขันกัน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548: 523-524) กล่าวว่าผู้นำในอนาคตจะต้องมีมุมมองที่กว้างไกลระดับโลก จะต้องชาญฉลาดและเข้าใจอย่างถ่องแท้ ต่อปัจจัยทางวัฒนธรรม ครูซ (Cruz, 2013: 1-4) ผู้นำแห่งอนาคตมีความรู้สึกของอารมณ์ขัน จะช่วยให้มองจากมุมมองที่ไม่เป็นอันตราย ลดความตึงเครียด ในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนมาก

อุทัย บุญประเสริฐ (2555: 23-32) กล่าวว่าภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตควรมี ความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การทำงานแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารแบบมีประสิทธิผล การสร้างทีมงาน การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม การสร้างสรรค์นวัตกรรมและประคัลภ์ ปันทพลังกูร (2556: 1-2) ผู้นำในอนาคตต้องมีทักษะในการผลักดันและการจัดการการเปลี่ยนแปลง ทักษะในการเสาะหาและสร้างคนเก่ง เพื่อรองรับการเจริญเติบโตในอนาคตขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

การค้นพบของการวิจัยเรื่องการใช้วิธีวิทยาคิวในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคต สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้านคือ 1) การบริหารตามหลักการอุดมศึกษา 2) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม และ 3) ด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงาน และปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการใช้วิธีวิทยาคิวในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชน ในระดับนโยบาย

ข้อเสนอแนะต่อสภามหาวิทยาลัยเอกชนและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอื่นๆ ในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบาย กำหนดแผนงานในการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชน

และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านต่างๆ เช่น ในองค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารตามหลักการอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบาย เรื่องความรู้ความเข้าใจหลักการอุดมศึกษา เรื่องการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่เน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและการกำหนดนโยบายในการจัดทำวิสัยทัศน์ร่วมที่สะท้อนภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยได้เหมาะสมชัดเจน เป็นต้น ในองค์ประกอบที่ 2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม ควรกำหนดนโยบายเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในมหาวิทยาลัย นโยบายการใช้คุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการพัฒนาคนให้เป็นคนดีและการประเมินผลสัมฤทธิ์เพื่อการปรับตัวภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น และในองค์ประกอบที่ 3 ด้านวิสัยทัศน์ ควรกำหนดนโยบายเรื่องการจัดทำแผนแม่บทเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องรองรับบริบทอนาคต นโยบายในการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์โลกและควรกำหนดเป็นนโยบายสำคัญเรื่องการทำงานวิจัยและผลงานวิจัยมาใช้พัฒนางานมหาวิทยาลัย เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการพัฒนาและบริหารงานมหาวิทยาลัยเอกชนในระดับปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ในการนำผลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอธิการบดีในฐานะผู้บริหารสูงสุด เช่น ในองค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารตามหลักการอุดมศึกษา ในเรื่องการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อธิการบดีต้องยึดมั่นและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเรื่องการสร้างทีมงานและการนำทีม ส่วนในองค์ประกอบที่ 2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม อธิการบดีควรมีความยืดหยุ่นสูงพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง จัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและสร้างวิสัยทัศน์และจิตสำนึกใหม่ เป็นต้น ในองค์ประกอบที่ 3 ด้านวิสัยทัศน์ ควรเน้นเรื่องการเสาะหาพัฒนาและสร้างคนเก่งเพื่อรองรับการเจริญเติบโตในอนาคตขององค์การ และอธิการบดีต้องเข้าใจระบบซับซ้อนและความซับซ้อน เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

การวิจัยโดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์นี้เป็นการคาดการณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในอนาคต โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแต่ละคนมองอนาคตในแต่ละมุมแต่ละด้านแตกต่างกันไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการวิจัยแต่ละองค์ประกอบหรือแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ภาวะผู้นำแห่งอนาคตในแต่ละด้านในเชิงลึก

บรรณานุกรม

- กัลยาณี จิตต์การุณย์ แสงเดือน ทวีสินและพรณี เกษกมล. (2546). การพัฒนา
หลักสูตร ฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนา
 ผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- โควี สตีเฟน อาร์. (2548). **7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง.** (นภดล เวชสวัสดิ์ และदनัย
 จันท์เจ้าฉาย ผู้แปล). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี.
- จามจรี จำลองเมือง. (2548). **รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
 กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยวิชิต เขียรชนะ และศศิมาจ ญ วิเชียร. (2555). **วิธีวิทยาคว:** มโนทัศน์และการประยุกต์ใช้กับ
 การวิจัยทางการศึกษา. **วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
 ไทย (สสอท.), 18(2), 179-185.**
- _____. (2556). **การวิเคราะห์มุมมองการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ตามทัศนะ
 ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยวิธีวิทยาคว.**
วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 19(2), 139-152.
- ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์. (2551). **ผู้นำแห่งอนาคตในความคิดของปีเตอร์ เซนจ์:** สถาบันการ
 เรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม (Civicnet Institute). สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2556, จาก
<http://www.thaicivicnet.com/?p=18>: Peter Senge.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). **ผู้บริหารแห่งอนาคต.** กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์.
- ดนุช ตันเทอดทิตย์. (2555). **การประยุกต์ใช้วิธีวิทยาควในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำ
 แนวพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธวัช บุญยมนิ. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2548). **ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ.** พิมพ์ครั้งที่ 3.
 กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). **จริยธรรมธุรกิจ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ประคัลภ์ ปั่นทพลังกูร. (2556). **ทักษะที่สำคัญ 5 ประการของผู้นำในอนาคต.**
 สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2556, จาก <http://www.Prakal.wordpress.com/>
 2013/07/29.

- ประทีป บินชัย. (2546). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- แผนพัฒนาการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 – 2559.**
(2555). สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559).** (2553) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550.
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 ตอนที่ 101ก วันที่ 29 ธันวาคม 2550.
- พูนสุข หิงคานนท์. (2540). **การพัฒนา รูปแบบการจัดองค์การวิทยาลัยพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2546). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: เอส.แอนด์จี. กราฟฟิค.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ธนวัชรการพิมพ์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 124 ตอนที่ 47ก วันที่ 24 สิงหาคม 2550.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊ค พับลิเคชั่น.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2557). **สถาบันอุดมศึกษาเอกชน**. สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2557, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/สถาบันอุดมศึกษาเอกชน>.
- วิทยากร เชียงกุล. (2556). **ผู้นำแห่งอนาคตในทัศนะของสตีเฟน โควีย์**: สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2557, จาก <https://sitesgoogle.com/site/christianthaisite/phuna>.
- วิศิษฐ์ ศรีวิชัยตัน. (2550). **การศึกษาเพื่อรัก รับผิดชอบต่อคุณธรรมนำความรู้สู่การพัฒนา**. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาครั้งที่ 37 ประจำปีการศึกษา 2550 กรุงเทพฯ: สภาการศึกษาคาทอลิก. (ประเทศไทย).

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). การบริหารการ : หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- _____. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. พิมพ์ครั้งที่ 7. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- _____. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา เพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศาลินา บุญเกื้อ. (2554). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ การใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เศรษฐวิชัย ชโนวรรณและอวยพร เรื่องตระกูล. (2552). การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยวิธีวิทยาคิว. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 4(2), 459-472.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). การวิเคราะห์งานวิจัยทางการบริหารการศึกษา วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2(1), ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- สมจิต กัลป์ยานกุล. (2544). แบบภาวะผู้นำของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สมบูรณ์ ศิริสรธริรัณ. (2547). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (2552-2559). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และกรรณิการ์ สุขเกษม. (2550). นานานวัตกรรมวิธีวิทยาคิว (Q methodology) การศึกษาสภาวะจิตวิสัยเชิงวิทยาศาสตร์: แนวคิด ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2547). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิตันเอดดูเคชั่น.
- เสนห์ แต่งทอง. (2542). ภาพอนาคตทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาใน

ทศวรรตหน้า:กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านคลองตัน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536) **ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. **บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 1(1)**,