

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง
ของหัวหน้าสาขาวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Factors and Indicators of Synergistic Leadership of Academic
Department Chairs in Private Higher Education Institutions

ชุตินา พรหมมุข¹ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์² ศรุตดา ชัยสุวรรณ³
สงวนพงศ์ ขวนชม⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ของ แต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สมมติฐานการวิจัยคือ ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การบริการ 2. การแลกเปลี่ยนแบ่งปัน 3. การร่วมมือกัน ทำงาน 4. การดัดแปลง 5. การบูรณาการ 6. การเรียนรู้ และ 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาเมืองค์ประกอบ ย่อย 13 องค์ประกอบและมีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 81 ตัวบ่งชี้ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกของตัวบ่งชี้ มีขั้นตอนการวิจัย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 นำตัวบ่งชี้ภาวะ ผู้นำแบบประสานพลัง 81 ตัว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 20 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรง ความเหมาะสมและ การนำไปใช้ได้จริง ด้วยเทคนิคเดลฟายจำนวน 2 รอบ ขั้นตอนที่ 2 นำตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นและ ค่าอำนาจจำแนก จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาและค่าสหสัมพันธ์แบบง่าย ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิง สำรวจ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย 300 คน ประกอบด้วย หัวหน้าสาขาและอาจารย์ประจำของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 แห่ง ขั้นตอนที่ 4 นำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจไปวัดกลุ่มผู้รู้ (Known Group) ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะภาวะ ผู้นำแบบประสานพลัง ได้แก่ ผู้บริหารในระดับคณะของคณะศึกษาศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 5 ท่าน และจากกลุ่มผู้ถือว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำแบบประสาน พลัง ได้แก่ ผู้บริหารในระดับคณะของคณะนิติศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์และคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 5 ท่าน จากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 3 แห่ง ได้แก่

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล นครราชสีมา

² ศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล นครราชสีมา

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล นครราชสีมา

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล นครราชสีมา

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือและวิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ ขั้นตอนที่ 5 สร้างเกณฑ์ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชา

ผลการวิจัย พบว่า

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชา ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความเที่ยงตรงเชิงพินิจ มีความเที่ยงตรงตามสภาพสูงและมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การสร้างกระบวนการทำงานร่วมกัน องค์ประกอบที่ 2 การวิจัยเพื่อพัฒนา องค์ประกอบที่ 3 การบริการ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 5 การบูรณาการการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 6 การเปลี่ยนแปลงและผสมผสาน องค์ประกอบที่ 7 การแลกเปลี่ยนแบ่งปัน องค์ประกอบที่ 8 การร่วมมือกันทำงาน องค์ประกอบที่ 9 การสร้างเครือข่าย องค์ประกอบที่ 10 การอำนวยความสะดวก องค์ประกอบที่ 11 การพัฒนา งานวิจัย/งานสร้างสรรค์ และ องค์ประกอบที่ 12 การบูรณาการการทำงาน มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 81 ตัวบ่งชี้ มีค่าความเชื่อมั่นสูงเท่ากับ 0.983 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.505 ถึง 0.751

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง, หัวหน้าสาขาวิชา, สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Abstract

The purposes of the research were to study the main factors , sub factors and indicators of synergistic leadership of academic department chairs in Private Higher Education Institutions. The hypothesis of the research were 7 main factors : 1. Service 2. Sharing 3. Collaboration 4. Adaptation 5. Integration 6. Learning and 7. Research for Development, 13 sub factors and 81 indicators. The following five steps of studying were used to examine the validity, the reliability, and the discrimination of indicators. Step 1 : The researcher brought the 81 indicators of synergistic leadership of academic department chairs in Private Higher Education Institutions for evaluation twice by 20 experts to find validity, appropriateness and practical application by Delphi Technique. Step 2 : The researcher brought the indicators of synergistic leadership of academic Department Chairs in Private Higher Education Institutions to try out using 30 samples to find the reliability and the discrimination of each indicators by Alpha coefficient and simple correlation. Step 3 : Exploratory factor analysis was used to explore a construct validity ; the samples consisted of 300 persons including of academic department chairs and lecturer in 10 Private Higher Education Institutions in the Northeast. Step

4 : The research brought the indicators to measure the known group. The known group were five executive committees of the faculty of education and faculty of business administration who assumed to know the nature of synergistic leadership ; and who assumed to did not know the nature of synergistic leadership of academic department chairs from five Executive Committees of the Faculty of Law , Communications arts and Engineering from the Private University in the northeast, including three Private Higher Education Institutions were Vongchavalitkul University, North Eastern University and Nakhonratchasima College. To verify the validity. Step 5 : Setting criteria to the indicators of Synergistic Leadership of Academic Department Chairs in Private Higher Education Institutions in 5 levels.

The research findings were as follow :

The indicators of synergistic leadership of academic department chairs in Private Higher Education Institutions had high face validity and high concurrent validity.

The construct validity included 12 factors as 1) Creating collaborative process 2) Research for development 3) Service 4) Learning 5) Integrated learning 6) Incorporating changes 7) Sharing 8) Collaboration 9) Networking 10) Facilitation 11) Development of research / creative and 12) Integrating work and virtue ; 81 indicators. The reliability was high (0.983) ; the discrimination of each indicators was high too (0.505 - 0.751).

Keywords : Synergistic Leadership, Academic Department Chairs, Private Higher Education

บทนำ

การลงทุนในทุนมนุษย์ถูกจัดให้เป็นหัวใจของยุทธศาสตร์การพัฒนาในทุก ๆ ประเทศ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของชาติสามารถส่งผลกระทบต่อการวางรากฐาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในระยะยาวกว่าอีกนัยหนึ่ง คือ ความมั่นคงและมั่งมีของประเทศ ในอนาคตนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลักสำคัญว่าคนของประเทศนั้นๆ มีความรู้ทักษะและศักยภาพที่พร้อมมากน้อยเพียงใด ซึ่งในบางกรณีนับว่าสำคัญมากกว่าการพัฒนาทุนด้านอื่นๆ ของประเทศ ดังจะเห็นจากตัวอย่างหลากหลายประเทศในเอเชีย เช่น ฮองกง สิงคโปร์ ไต้หวัน เกาหลีใต้ ที่แม้ประสบปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติหรือทุนทางกายภาพซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด แต่สามารถประสบความสำเร็จในการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วและยั่งยืน เนื่องจากทุกภาคส่วนของประเทศให้

ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านระบบการศึกษา ประเทศไทยจะไม่สามารถพัฒนาไปโดยอาศัยประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและแรงงานต้นทุนต่ำได้อีกต่อไป ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องการปฏิรูปทิศทางการพัฒนาอย่างเร่งด่วนโดยหลักสำคัญ คือ การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังผ่านการพัฒนาระบบการศึกษาและยกระดับคุณภาพกำลังคนให้เต็มไปด้วยศักยภาพความรู้ ทักษะและขีดความสามารถ เพื่อเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพและยกระดับความสามารถในการผลิตของประเทศได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556 : 35)

วิถีชีวิตที่มีคุณภาพต้องเริ่มจากปัจเจกชนสู่ชุมชนคุณภาพและสร้างจากการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนร่วมแบ่งปันร่วมคิดร่วมแก้ร่วมพัฒนาจนเป็นสังคมที่มีคุณภาพที่สำคัญต้องไม่ผลักภาระให้ใครคนใดคนหนึ่ง การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาซึ่งนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ตอบสนองความคาดหวังของชุมชนผู้ปกครองและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จก้าวสู่ความเป็นเลิศได้นั้น การพัฒนาการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองในอนาคตอย่างมีคุณภาพ (สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2556 : 28)

ในปัจจุบันการบริหารงานและบริหารคนในยุคฐานความรู้หลายองค์การมุ่งความพยายามในการสร้างสรรค์องค์การของตนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อปูพื้นฐานของการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนและมั่นคงในความเติบโตขององค์การในปัจจุบันและอนาคตหลังจากผ่านวิกฤตการณ์ที่ผ่านมากลางการในองค์การต่างๆ อาจเสียกำลังกายกำลังใจในการทำงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องฟื้นฟูและสร้างศูนย์รวมจิตใจให้มุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้นภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะการทำงานยุคนี้องค์การต่าง ๆ อาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เป็นมืออาชีพเฉพาะด้านหรือทำงานกันเป็นทีมส่วนการบริหารในอดีตคนที่เป็หัวหน้าหน่วยงานมักจะได้รับยกย่องว่าเก่งฉลาดหัวหน้าคนเดียวก็พาหน่วยงานเจริญก้าวหน้าไปได้ แต่ในโลกปัจจุบันที่ทุกสิ่งทุกอย่างยุ่งยากซับซ้อนมีการแข่งขันกันอย่างมากมายต้องเร็วต้องปรับเปลี่ยนแนวความคิดใหม่เพื่อให้ทันสถานการณ์เพื่อให้หน่วยงานทำงานได้รวดเร็วขึ้น (อัจฉรา จุ้ยเจริญ, 2553) ในหน่วยงานที่ทำงานเป็นทีมแต่ละทีมก็มีหัวหน้าและผู้ร่วมงานในทีมจากการวิจัยของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน พบว่า คุณลักษณะอย่างหนึ่งของหัวหน้าที่ดีต้องมีคุณสมบัติของความเป็นเหยี่ยว คือ ตาแหลมคมพอที่จะมองเห็นความสามารถของแต่ละคนสามารถดึงเอาคนเก่งแต่ละด้านมารวมกันแล้วทำให้เกิดพลังอันยิ่งใหญ่สามารถประกอบกรงานสำคัญให้ลุล่วงไปได้ (ประคัลภ์ ปันตพลังกูร, 2556) และในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศได้นั้นหลักสำคัญก็คือ การศึกษาเพราะการศึกษาสร้างคนคนสร้างชาติ ดังนั้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพในยุคปัจจุบันในระบบของการบริหารการศึกษาจึงควรมีผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบมีคุณธรรมมีความรู้ความสามารถมีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะที่จะสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถาบันไปจนถึงบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ สามารถผลิตบุคลากรที่เกิดจากผลผลิต

ทางการศึกษาที่มีคุณภาพผู้บริหารที่จัดการบริหารทางการศึกษาต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูง โดยในปัจจุบันการบริหารการศึกษาที่มีการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือแม้กระทั่งการสร้างทีมเข้ามาใช้เช่นเดียวกับทางธุรกิจความเป็นผู้นำของหัวหน้างานจึงควรพัฒนาได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมทันสมัยสามารถเรียนรู้และนำความรู้ที่นำมาพัฒนาการบริหารการศึกษาได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมในยุคนี้

ในส่วนของการพัฒนาการศึกษาของประเทศนั้นจะเห็นว่าได้มีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อไปสู่นโยบายและเป้าหมายทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ รวมถึงการเปิดการศึกษาอย่างเสรีนั้นผู้บริหารการศึกษาจะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้ดีเพียงใด ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารในระดับอุดมศึกษาผู้บริหารในทุกระดับต้องตระหนักถึงเป้าหมายในอนาคตของสถาบันให้ตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในสังคมและชุมชนให้ความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงานปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานของตนให้ใหม่อยู่เสมอและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถาบันเพื่อที่สนองต่อความต้องการแรงงานในสังคมและเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นแหล่งผลิตบุคลากรที่เป็นผู้นำในด้านสาขาวิชาต่าง ๆ มากมายการบริหารสถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความชำนาญด้านการบริหารจัดการ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความสัมพันธ์อันดีกับสถาบันอื่น ๆ รวมทั้งชุมชนและสังคมรอบข้างซึ่งภารกิจหลักที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษามี 4 ประการ คือ ผลิตบัณฑิต วิจัยบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ปัจจุบันบางมหาวิทยาลัยได้เพิ่มภารกิจด้านการรักษาสีแกวเดอล้อมเข้าไปอีกประการหนึ่ง สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถานศึกษาขั้นสูงสุดที่ต้องดำเนินการภายใต้ภาวะความกดดันและความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมปัญญาการก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจฐานความรู้และการปรับตัวของ ASEAN Community ทำให้บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาทวีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้นต้องใช้กระบวนการเชิงบูรณาการองค์การวิชาการที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันมาร่วมมือกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จทางวิชาการยกระดับคุณภาพผลงานทางวิชาการคุณภาพการผลิตบัณฑิตการวิจัยและการบริการวิชาการสู่ระดับสากลและมหาวิทยาลัยระดับโลก(World Class University) (สุเมธ แยมุ่น, 2555)

บทบาทหน้าที่และภารกิจของผู้บริหารในการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนมีความแตกต่างกันในเชิงกฎหมายที่ใช้ควบคุมและแนวทางการควบคุมมาตรฐานวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่งมีพระราชบัญญัติของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นกฎหมายหลักในการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัย ในขณะที่มหาวิทยาลัยเอกชนต้องดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติอุดมศึกษาเอกชน การดำเนินงานด้านวิชาการอยู่ภายใต้การควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ต้องลงทุนด้วยตนเองและไม่มีโอกาสในการคัดเลือก

นักศึกษาเหมือนอุดมศึกษาของรัฐต้องบริหารงบประมาณอย่างเหมาะสม เพราะต้องคำนึงถึงการลงทุนระยะยาว ส่วนที่ดีกว่าของอุดมศึกษาเอกชน คือ นักศึกษาสามารถเลื่อนไหลเปลี่ยนคณะได้ และการบริหารการเงินที่มีความคล่องตัวกว่าอุดมศึกษาของรัฐ ด้วยธรรมชาติที่แตกต่างผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของภาคเอกชนจึงต้องคิดปัญหาที่แตกต่างกับภาครัฐสิ่งที่ภาคเอกชนควรต้องคำนึงถึงคือทำอย่างไรจะได้นักศึกษาคณาจารย์จำนวนมากและจะพัฒนาคุณภาพบัณฑิตอย่างไรภายใต้ทรัพยากรที่ลงทุนเองเพื่อให้มหาวิทยาลัยอยู่รอดได้ (ณรงค์ อยู่ถนอม, 2554)

หน่วยงานที่สำคัญที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยย่อยในการผลิตบัณฑิตให้กับคณะและนำไปสู่ชื่อเสียงในระดับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ คือ ภาควิชาหรือในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเรียกว่า สาขาวิชา โดยสาขาวิชามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน และเป็นองค์การพื้นฐานที่มีความสำคัญในการผลิตบัณฑิต พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ค้นคว้าวิจัยเพื่อบุกเบิกและพัฒนาหลักสูตรตามวิทยาการใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในสภาพสังคม ปัจจุบันสาขาวิชามีคณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมทางวิชาการมีอิสระและมีเสถียรภาพในการจัดการเรียนการสอน หัวหน้าสาขาวิชาเป็นทั้งผู้สอนเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ หัวหน้าสาขาวิชามีหลายบทบาท (รุ่งแก้วแดง, 2546) ดังนั้นหัวหน้าสาขาวิชาจึงเป็นผู้บริหารที่มีบทบาทใกล้ชิดกับอาจารย์ บุคลากรและนิสิตนักศึกษาภายในคณะ บทบาทภาวะผู้นำของหัวหน้าสาขาวิชาเป็นส่วนสำคัญที่จะนำพาให้สาขาวิชาบรรลุเป้าหมายตามที่ได้มีการกำหนดไว้ในหลักสูตรและเป็นผู้คอยประสานระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับบุคลากรระดับปฏิบัติ โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหัวหน้าสาขาวิชาต้องมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องนำทุกคนเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดหลาย ๆ ด้านของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ที่ผ่านมาเป็นที่ยอมรับกันว่าภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารในทุกๆ องค์การผู้นำต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ได้มีการกล่าวถึงภาวะผู้นำประเภทต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2557) ปัจจุบันในองค์การทางธุรกิจมีหลายองค์การได้นำหลักความคิดการประสานพลังเข้ามาใช้เป็นรูปแบบของการทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานการตัดสินใจ ช่วยระดมพลังความคิดในการลดต้นทุนเพิ่มผลกำไร ต้องการให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จภายใต้สถานการณ์ที่ท้าทายและเป็นการลดจุดอ่อนขององค์การ

ในการบริหารการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างคนให้มีคุณภาพ กำไรที่เกิดขึ้นจากการบริหารการศึกษาน่าจะเป็นผลที่ทวีคูณขึ้นได้เช่นกัน ถ้าผู้บริหารสามารถนำการ

ประสานพลังเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ดังนั้นเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เอกชนให้ทัดเทียมกับของรัฐและเพื่อที่จะเป็นการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่อาเซียนของสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงเป็นการเตรียมพร้อมในการรองรับการประกันคุณภาพ ที่เน้นมาที่ระดับหลักหลักสูตรผู้บริหารในระดับหัวหน้าสาขาวิชาต้องมีการพัฒนาในหลาย ๆ ด้านให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในยุคสังคมออนไลน์ (Social Network) นำไปสู่ผลผลิต ทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ของหัวหน้าสาขาวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งเป็นลักษณะของการทำงานโดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบใหม่ที่เน้น กระบวนการทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องของการสร้างทีมงาน โดยดึงความต่างของแต่ละบุคคลไม่ว่าจะ เป็นด้านร่างกายจิตใจสติปัญญาอารมณ์ออกมาประสานพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียว ทุกคนในทีมจะ ร่วมกันสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดสิ่ง ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนหรือเพื่อให้เกิดผลผลิตแบบทวีคูณในทางการบริหารการศึกษาและ ร่วมกันผลิตบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพที่จะพัฒนา เศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำแบบประสานพลังของ หัวหน้าสาขาวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้า สาขาวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชาใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) นำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง 81 ตัว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 20 คนตรวจสอบความ เที่ยงตรง ความเหมาะสมและการนำไปใช้ได้จริง ด้วยเทคนิคเดลฟาย จำนวน 2 รอบ
2. การทดลองตัวบ่งชี้เพื่อหาความเชื่อมั่นและหาอำนาจจำแนก นำตัวบ่งชี้ที่ผ่านการ พิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นและ ค่าอำนาจจำแนก จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาและค่าสหสัมพันธ์แบบง่าย
3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้างของตัวบ่งชี้ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง สำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อตรวจสอบความ

เที่ยงตรงตามโครงสร้าง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย 300 คน ประกอบด้วย หัวหน้าสาขาและอาจารย์ประจำ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 แห่ง

4. การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจากกลุ่มที่รู้แน่ชัด (Known Group Technique) นำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจไปวัดกลุ่มผู้รู้ (Known Group) ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ได้แก่ ผู้บริหารในระดับคณะของคณะศึกษาศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 5 ท่าน และจากกลุ่มผู้ถือว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ได้แก่ ผู้บริหารในระดับคณะของคณะนิติศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์และคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 5 ท่าน จากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือและวิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ

5. การสร้างเกณฑ์ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีองค์ประกอบทั้งหมด 12 องค์ประกอบและมีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 81 ตัวบ่งชี้เมื่อแยกแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 การสร้างกระบวนการทำงานร่วมกัน มี 13 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 การวิจัยเพื่อพัฒนามี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 การบริการ มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้ มี 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 การบูรณาการ การเรียนรู้ มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 การเปลี่ยนแปลงและผสมผสาน มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 การแลกเปลี่ยน แบ่งปัน มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 8 การร่วมมือกันทำงาน มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 9 การสร้างเครือข่าย มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 10 การอำนวยความสะดวก มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 11 การพัฒนางานวิจัย/งานสร้างสรรค์ มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 12 การบูรณาการการทำงาน มี 3 ตัวบ่งชี้ เมื่อนำตัวบ่งชี้ทั้งหมด 81 ตัวบ่งชี้ มาสร้างเป็นแบบวัดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชา ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.983 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.505 ถึง 0.751 แต่ละตัวบ่งชี้มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 1 ถึง 5 หรือมี 5 ระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	หมายถึง
1.00 ถึง 1.79	มีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ในระดับต่ำมาก
1.80 ถึง 2.60	มีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ในระดับต่ำ
2.61 ถึง 3.41	มีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ในระดับปานกลาง
3.42 ถึง 4.22	มีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ในระดับสูง
4.23 ถึง 5.00	มีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ในระดับสูงมาก

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชา ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนครั้งนี้ มุ่งศึกษาองค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือวัด และพัฒนาภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันได้ สิ่งสำคัญที่สุดจึงอยู่ที่ความเที่ยงตรงความเชื่อมั่นและอำนาจจำแนกของตัวบ่งชี้ (สำเร็จ บุญเรือง รัตน์, 2529 : 45) จึงมุ่งอภิปรายที่ความเที่ยงตรงความเชื่อมั่นและอำนาจจำแนกของตัวบ่งชี้ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชา ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ 81 ตัวและได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ 20 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้จริงจำนวน 2 รอบโดยรอบที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแต่ละตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงความเหมาะสมและการนำไปใช้ได้จริงอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้แต่มีการปรับปรุงข้อความให้เหมาะสมในการนำไปใช้จริงบางตัวบ่งชี้เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา รอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญ 20 คน ให้ความเห็นสอดคล้องกันทั้ง 81 ตัวบ่งชี้เมื่อนำ ตัวบ่งชี้ไปหาค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกโดยให้กลุ่มตัวอย่าง 30 คน ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกสูงทุกตัวบ่งชี้ เมื่อนำตัวบ่งชี้มาวิเคราะห์ องค์ประกอบโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คนได้แบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 85.67 แล้วนำคะแนนมาวิเคราะห์ ปรากฏว่าได้องค์ประกอบทั้งหมด 13 องค์ประกอบ 81 ตัวบ่งชี้ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่ยังคงอยู่ในองค์ประกอบหลักทั้งหมด โดย องค์ประกอบที่ 13 ไม่มีตัวบ่งชี้ใดที่มีค่าน้ำหนักสัมพันธ์กับองค์ประกอบจึงตัดองค์ประกอบที่ 13 ออกเหลือองค์ประกอบทั้งหมดเพียง 12 องค์ประกอบ 81 ตัวบ่งชี้ เมื่อทำการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีของแวนแมกซ์ (Varimax Rotation) เพื่อให้ได้โครงสร้างที่ง่าย ไม่ซับซ้อนสามารถแปลความได้ชัดเจน (สำเร็จ บุญเรือง รัตน์, 2540: 135) ปรากฏว่า มีตัวบ่งชี้บางตัว ที่มีอยู่ในทั้ง 2 หรือ 3 องค์ประกอบบ้าง แต่ผู้วิจัยเลือกตัวบ่งชี้ที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบที่มีค่ามากที่สุดเป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบนั้นๆ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.30 หรือ -0.30 ขึ้นไปทุกตัวบ่งชี้ มีบางตัวบ่งชี้ ที่มีการสลับองค์ประกอบจากเดิมบ้างแต่ยังคงได้จำนวนตัวบ่งชี้จำนวน 81 ตัวเท่าเดิม เมื่อนำตัวบ่งชี้ 81 ตัวไปวัดกลุ่มผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานพลังกับกลุ่มผู้ ที่ถือว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชา ปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้จึงถือว่าตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงตามสภาพ (สำเร็จ บุญเรือง รัตน์, 2539 : 32) คือ กลุ่มผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานพลังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้ที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

ลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value = 0.009)

2. ความเชื่อมั่นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 12 องค์ประกอบ 81 ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เมื่อนำมาสร้างเป็นแบบวัดภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแล้ว พบว่า มีความเชื่อมั่น 0.983 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ 81 ตัวที่ใช้กลุ่มตัวอย่าง 30 คนค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.992 ซึ่งการหาค่าความเชื่อมั่นใน 2 ครั้งนี้มีค่าใกล้เคียงกันสรุปได้ดังนี้

ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ 81 ตัวกลุ่มตัวอย่าง 30 คนความเชื่อมั่น 0.992

ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ 81 ตัวกลุ่มตัวอย่าง 257 คนความเชื่อมั่น 0.983

จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าความเชื่อมั่นสูงสามารถนำไปวัดระดับภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้เป็นอย่างดี

3. อำนาจจำแนกการหาค่าอำนาจจำแนกได้กระทำ 2 ครั้งเช่นเดียวกับการหาค่าความเชื่อมั่นโดยตัวบ่งชี้มีจำนวน 81 ตัวทั้ง 2 ครั้งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบมีจำนวนแตกต่างกันแต่ค่าอำนาจจำแนกมีค่าใกล้เคียงกันดังนี้

ครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ 81 ตัวกลุ่มตัวอย่าง 30 คนค่าอำนาจจำแนกแต่ละตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.376 ถึง 0.937

ครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ 81 ตัวกลุ่มตัวอย่าง 257 คนค่าอำนาจจำแนกแต่ละตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.505 ถึง 0.751

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรนำตัวบ่งชี้นี้ไปวัดความเป็นผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชาในปัจจุบันเพื่อทราบว่าสภาพมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับใด

2. สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) ควรนำไปประเมินระดับการปฏิบัติของหัวหน้าหน่วยงานเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อไป

3. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชาในครั้งนี้มี 81 ตัวซึ่งถือว่ามีตัวบ่งชี้จำนวนมากอาจทำให้ผู้ตอบเบื่อหน่ายที่จะตอบดังนั้นเมื่อนำตัวบ่งชี้ไปใช้วัดจริงควรเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงและเลือกตัวบ่งชี้ให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัดหรือประเมินตามความเหมาะสมจำนวนตัวบ่งชี้ในแบบสอบถามจะลดลงเหมาะสมแก่การตอบ

4. หัวหน้าสาขาวิชาในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนควรนำลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานพลังไปปรับใช้ให้เหมาะสมในการบริหารงานและปรับปรุงสภาพการปฏิบัติในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน
2. ควรทำวิจัยเพื่อวัดระดับภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารในระดับสูงเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในระบบการบริหารจัดการองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551.** (ออนไลน์). สืบค้นจาก [www.mua.go.th/users/he-commission/doc/.../1-2%20standard %20U.pdf](http://www.mua.go.th/users/he-commission/doc/.../1-2%20standard%20U.pdf). เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2557.
- ณรงค์ อยู่ถนอม. (2554). “นโยบายการบริหารงานด้านการสนับสนุนการศึกษา.” **หลักการบริหารสถาบันอุดมศึกษา.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประสงค์ภักดิ์ ปิ่นทพลังกูร.(2556). **"7 habits".** (ออนไลน์). สืบค้นจาก <http://prakal.wordpress.com/2012/07/30/7-habits>. เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2557.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **โรงเรียนนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). **การกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21.** สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2556). **คุณภาพศิษย์สะท้อนคุณภาพครู.** กรุงเทพฯ : แม็ทซ์พอยท์.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2529). **ทฤษฎีการวัดและประเมินผลการศึกษา** (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สยามศึกษา.
- _____. (2539). **เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง.** เอกสารประกอบการอบรม.
- _____. (2540). **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ.** พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : ต้นอ้อแกรมมี.
- _____. (2557). "ทฤษฎีภาวะผู้นำ." **สารานุกรมศึกษาศาสตร์.** 48 : 16-21.
- สุเมธ แยมมุ่น. (2555). **เทลิวหลังแลหน้าการบริหารงานอุดมศึกษาไทย.** ประชุมวิชาการ ปชมท. ประจำปี 2555. 17 พฤษภาคม 2555 จ.ชลบุรี. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <file:///C:/Users/ADMINS~1/AppData/Local/Temp/downloadfile-1.pdf>. เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2557.
- อัจฉรา จุ้ยเจริญ. (2553). **"ปลุกพลังทีมร่วมมือ Team Synergy ฝ่าวิกฤต'53."** ผู้จัดการ 360° รายสัปดาห์, 22 มิถุนายน 2553. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews.aspx?NewsID=9530000086030>. เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2557.