

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

อนธิดา ประเสริฐศักดิ์*, สุรีย์ กาญจนวงศ์**, ไพศาล จันทรงษ์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนที่เป็นสมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย จำนวน 358 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัยแสดงด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยประกอบด้วย 7 องค์ประกอบเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ (1) การพัฒนาผู้นำของปัจจุบันและอนาคต (2) การสร้างพันธมิตร (3) ความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชน (4) การสร้างจิตวิญญาณการเป็นสมาชิกขององค์กร (5) การดำเนินงานให้สำเร็จ (6) การคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ และ (7) การกำหนดทิศทาง ซึ่งผลการตรวจเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างเชิงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าวัดระดับความกลมกลืนคือ Chi-square (χ^2) = 17.489, df = 12, χ^2/df (CMIN/DF) = 1.457, RMR = .005, RMSEA = .037, GFI = .986, AGFI = .967, TLI=0.991 และ CFI = 0.995 แสดงว่ารูปแบบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยเชิงยืนยัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนให้มีทักษะการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ และนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยเอกชน

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

** รองศาสตราจารย์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน

*** อาจารย์ประจำ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Corresponding author e-mail: anuthida_prasertsak@yahoo.co, Tel. 095-9469315

Received : March 21, 2020; Revised : July 8, 2020; Accepted : July 14, 2020

The Components of Strategic Leadership in Private Universities in Thailand

Anuthida Prasertsak*, Suree Kanjanawong**, Phaisarn Jantarungsri***

Abstract

The purpose of this research was to analyze the components of Strategic Leadership in Private Universities in Thailand. The participants were 358 private university administrators, the member of Association of Private Higher Education Institution of Thailand. This research used the simple sampling method. The instrument was a 5 rating scale questionnaire. The reliability of questionnaire in the form of an alpha coefficient was 0.91. The statistical data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, confirmatory factor analysis.

The research findings were found that the order of importance of the component of Strategic Leadership in Private Universities in Thailand as follows: (1) Developing Today and Tomorrow's leader (2) Giving Direction (3) Building Partnerships (4) Strategic Thinking and Planning (5) Corporate Spirit (6) Relation the Part to the Whole and (7) Making it Happen. The results of the structural validity test of Strategic Leadership in Private Universities in Thailand model showed that Chi-square $\chi^2 = 17.489$, $df = 12$, χ^2/df (CMIN/DF) = 1.457, RMR = .005, RMSEA = .037, GFI = .986, AGFI = .967, TLI=0.991 และ CFI = 0.995. Based on the findings, it indicated that Strategic Leadership in Private Universities in Thailand model was consistent with empirical data significantly. Therefore, the top executives should highly focus on the development of the private university administrators for them to have strategic leadership and implement the components of strategic leadership as the guideline for the development of private university administrative criteria and indicators.

Keywords : Leadership, Strategic Leadership, Private Universities

* Student, Doctoral of Philosophy Program in Public and Private Management, Christian University of Thailand

** Assoc. Prof., Public and private Management Program, Christian University of Thailand

*** Instructor, Public and private Management Program, Christian University of Thailand

Corresponding author e-mail: anuthida_prasertsak@yahoo.co, Tel. 095-9469315

Received : March 21, 2020; **Revised :** July 8, 2020; **Accepted :** July 14, 2020

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเอกชนประสบปัญหาการลดลงของจำนวนนักศึกษาใหม่ โดยพบว่า ในปีการศึกษา 2557 มีนักศึกษา จำนวน 84,953 คน ในปีการศึกษา 2558 มีนักศึกษา จำนวน 75,821 คน ลดลงจากปีการศึกษา 2557 ร้อยละ 10.75 ในปีการศึกษา 2559 มีนักศึกษา จำนวน 73,421 คน ลดลงจากปีการศึกษา 2558 ร้อยละ 3.17 ในปีการศึกษา 2560 มีนักศึกษา จำนวน 60,828 คน ลดลงจากปีการศึกษา 2559 ร้อยละ 17.15 จากข้อมูล (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560) ซึ่งหากไม่มีการทบทวน ปรับเปลี่ยนแนวทางหรือกลุ่มเป้าหมายเพื่อสร้างจุดเน้นของมหาวิทยาลัย อาจนำไปสู่การปิดมหาวิทยาลัยในที่สุด และปัญหาคุณภาพของบัณฑิตที่จบไปสู่ตลาดแรงงานยังไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งปัญหาด้านอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่มีศักยภาพด้านการวิจัยน้อย ส่งผลให้มีงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการเผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติน้อย (สำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา, 2561) ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อชื่อเสียงและความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนจึงจำเป็นต้องปรับตนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันกันเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน

ดังนั้นผู้นำที่จะสามารถบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในยุคที่มีการแข่งขันกันสูง จึงต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางของมหาวิทยาลัยให้ชัดเจน คิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ ดำเนินงานต่างๆ ตามวัตถุประสงค์และสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างคณะวิชาและส่วนงานในมหาวิทยาลัย สร้างพันธมิตรภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น การทำบันทึกความตกลงร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชน เป็นต้น มีการปลูกจิตสำนึกให้ทุกคนในมหาวิทยาลัยรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีการส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม รวมทั้งมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ก้าวหน้าและเป็นผู้นำในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2558-2561 ที่ได้ระบุว่าผู้นำระดับสูงจะต้องมีวิธีการชี้นำและทำให้สถาบันมีความยั่งยืน มีการสร้างบรรยากาศเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถาบันมีความผูกพันกับสถาบัน เพื่อสร้างนวัตกรรมและทำให้มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ รวมทั้งมีการสื่อสารกับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่น เพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติงาน โดยการแปลงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ และนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ (Boal & Schultz, 2007) ทั้งนี้จินตนา แสนสุข (2557) ได้มีการศึกษาวิจัยและให้ข้อเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยเอกชนควรสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันจะส่งผลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (สุภัทรา สงครามศรี และคณะ, 2559) ดังนั้น ในสภาวะการแข่งขันกันสูงในปัจจุบัน ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) ซึ่งจะเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่จะสามารถบริหารมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีความยั่งยืน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในกลุ่มวิชาชีพต่างๆ บนพื้นฐานแนวคิดของจอห์น อแดร์ (Adair, J., 2010) เช่น การศึกษาเรื่ององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้ปฏิบัติวิชาชีพกายอุปกรณ์ในประเทศไทย (ธัชชนันท์ มโนเพ็ชรเกษม, 2560) การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล สังกัดโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (จันทร์จิรา วงษ์ชมทอง และคณะ, 2557) การศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำกลยุทธ์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลของงานการพยาบาลผู้คลอดในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (นงนภัส วงษ์จันทร์ และคณะ, 2561) แต่ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับสถาบันเพื่อบริหารสถาบันให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างเชิงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของจอห์น อแดร์ (Adair, J., 2010) ซึ่งอธิบายขอบเขตหน้าที่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารไว้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การกำหนดทิศทาง (2) การคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ (3) การดำเนินงานให้สำเร็จ (4) การสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในองค์กร (5) การสร้างพันธมิตร (6) การสร้างจิตวิญญาณการเป็นสมาชิกขององค์กร และ (7) การพัฒนาผู้นำของปัจจุบันและอนาคต ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ.2562 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ.2563

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยที่เป็นสมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าหลักสูตรที่รับผิดชอบงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 41 สถาบัน รวมทั้งสิ้น 2,835 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรการคำนวณของยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวน 386 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และได้รับการตอบกลับมาจำนวน 358 คน คิดเป็นร้อยละ 92.75

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรในการวิจัยและสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประยุกต์แนวคิดของจอห์น อแดร์ (Adair, J., 2010) แล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะกับกลุ่มตัวอย่าง เกณฑ์ที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และนำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาความตรงและความสอดคล้องของข้อคำถาม ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .91 และผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามให้เหมาะสมกับบริบทตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์รวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 48 ข้อ

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถามความคิดเห็น และประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และดำเนินการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยได้ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ยื่นเรื่องขอหนังสือจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยคริสเตียนและได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบแล้ว ตามเลขที่ น. 06/2562 ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ.2562 จากนั้นผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะสภามหาวิทยาลัยคริสเตียน ถึงนายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (สสอท.) เพื่อขอความอนุเคราะห์จัดทำหนังสือในการเก็บข้อมูลในมหาวิทยาลัยเอกชนในสังกัดสมาคมฯ จำนวน 41 แห่ง และ โดยขอเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย พร้อมทั้งขอหนังสือจากคณะสภามหาวิทยาลัยคริสเตียน ถึงอธิการบดีของมหาวิทยาลัยเอกชนในสังกัดสมาคมฯ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแนบเอกสารแนะนำผู้วิจัย ชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดของแบบสอบถามความคิดเห็น ประโยชน์ในการเข้าร่วมการวิจัย เอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และแนบจดหมายพร้อมติดแสตมป์สำหรับนำส่งแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชน ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชน ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งหน้าที่บริหารในปัจจุบัน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

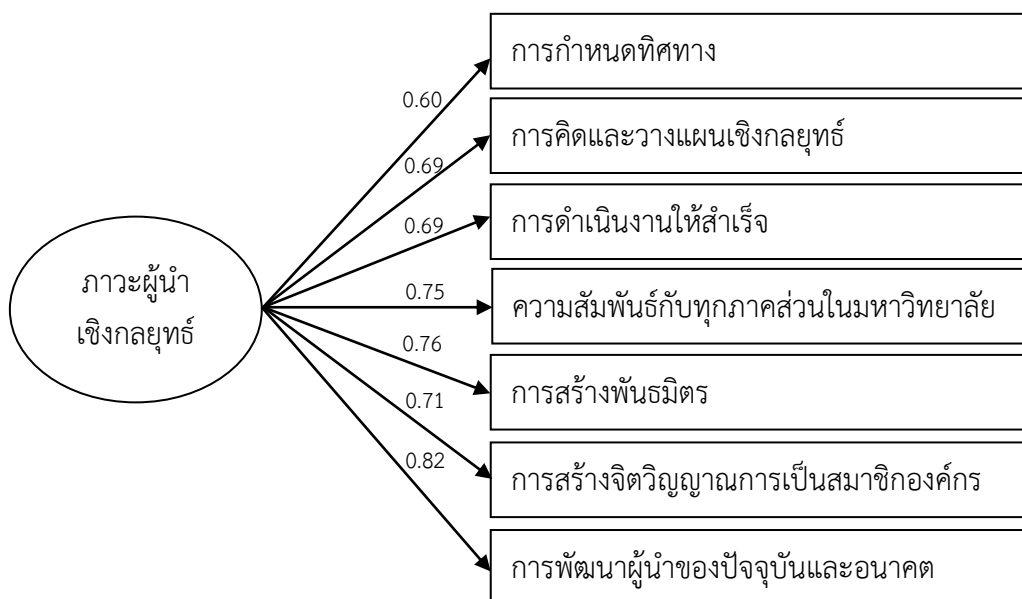
2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย มีค่าสถิติที่ใช้ในการ

ประเมินความสอดคล้องหรือความกลมกลืน (พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2557; Hooper, D., Coughlan. J., and Mullen M.R., 2008) ได้แก่ (1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square) ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้น้อยกว่าไคสแควร์ตารางหรือพิจารณาค่า p-value ต้องมากกว่า 0.05 คือค่าไคสแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (2) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative chi-square) น้อยกว่า 3.00 (3) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องหรือความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 (4) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องหรือความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of Fit Index: AGFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.80 (5) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 (6) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน RMSEA (Root Mean Square Error of approximation) ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ารูปแบบมีความกลมกลืนดีมาก ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 แสดงว่าตัวแบบมีความกลมกลืนในระดับดีพอสมควร และถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 แสดงว่าตัวแบบมีความกลมกลืนปานกลาง (7) ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual: RMR) ซึ่งดัชนีจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรสังเกตทั้งหมดเป็นตัวมาตรฐาน (Standard Variables) โดยที่ค่าเข้าใกล้ศูนย์มากแสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 358 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.82 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 36.59 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 56.15 ประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชนส่วนมากอายุการทำงาน 11-15 ปี ร้อยละ 22.07 ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนส่วนมากอยู่ในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 42.18 ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 66.48 ส่วนที่มีตำแหน่งวิชาการส่วนใหญ่เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 27.09 และตำแหน่งหน้าที่บริหารในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นคณบดี ร้อยละ 20.95

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 16.532 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า 0.05 ($p=0.168$) ท้องศอิสระ Degrees of freedom (df) เท่ากับ 12 ค่า χ^2/df (CMIN/DF) เท่ากับ 1.378 ค่าดัชนีรากกำลังสองค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือ Root Mean Square Residual (RMR) เท่ากับ 0.005 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.987 ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.969 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.033 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index (TLI) เท่ากับ 0.993 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ 0.996 สรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



แผนภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

จากผลการวิเคราะห์แผนภาพที่ 2 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผลปรากฏว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.60 - 0.82 แสดงว่าปัจจัยย่อยทั้ง 7 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ ซึ่งเรียงปัจจัยย่อยที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดไปน้อยที่สุดดังนี้ (1) การพัฒนาผู้นำของปัจจุบันและอนาคต (SLT) ($\lambda = 0.82$) (2) การสร้างพันธมิตร (SLB) ($\lambda = 0.76$) (3) ความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชน (SLR) ($\lambda = 0.75$) (4) การสร้างจิตวิญญาณการเป็นสมาชิกขององค์กร (SLS) ($\lambda = 0.71$) (5) การดำเนินงานให้สำเร็จ (SLM) ($\lambda = 0.69$) (6) การคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ (SLP) ($\lambda = 0.69$) และ (7) การกำหนดทิศทาง (SLD) ($\lambda = 0.60$)

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การพัฒนาผู้นำของปัจจุบันและอนาคต (2) การดำเนินงานให้สำเร็จ (3) การสร้างพันธมิตร (4) ความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชน (5) การคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ (6) การสร้างจิตวิญญาณการเป็นสมาชิกขององค์กร และ (7) การกำหนดทิศทาง สอดคล้องตามแนวคิดของจอห์น อแดร์ (Adair, J., 2010) ทั้ง 7 ด้านที่มีลำดับความสำคัญแตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ (1) การกำหนดทิศทาง (2) การคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ (3) การดำเนินงานให้สำเร็จ (4) ความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชน (5) การสร้างพันธมิตร (6) การสร้างจิตวิญญาณการเป็นสมาชิกขององค์กร และ (7) การพัฒนาผู้นำของปัจจุบันและอนาคต และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของจันทร์จิรา วงษ์ชมทอง และคณะ (2557) และนนงนัท วงษ์จันทร์ และคณะ (2561) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 7 องค์ประกอบ ที่มีลำดับความสำคัญแตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ (1) การกำหนดทิศทาง (2) การดำเนินงานให้สำเร็จ (3) ความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในองค์กร (4) การสร้างพันธมิตร (5) จิตวิญญาณการเป็นสมาชิกขององค์กร (6) การพัฒนาผู้นำของปัจจุบัน

และอนาคต และ (7) การคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมีนวัตกรรม ดังนั้นในภาพรวมพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สอดคล้องกับแนวคิดของจอห์น อแดร์ (John Adair, 2010) และผลการศึกษาวิจัยของ จันทรจิรา วงษ์ชมทอง และคณะ (2557) และนนกัธ วงษ์จันทร์ และคณะ (2561) ทั้ง 7 องค์ประกอบ

แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาผู้นำของปัจจุบันและอนาคต เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดของจอห์น อแดร์ (Adair, J., 2010) และนนกัธ วงษ์จันทร์ (2561) ที่องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือองค์ประกอบด้านการกำหนดทิศทาง ทั้งนี้เนื่องมาจากมหาวิทยาลัยเอกชนมีระบบการบริหารงานแบบยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ทำให้มีความคล่องตัวมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐ ดังนั้นผู้นำที่มีทักษะและมีความสามารถจึงมีความสำคัญต่อการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชน หากมหาวิทยาลัยฯ มีการส่งเสริมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารแต่ละระดับ มีการประเมินผลและจัดระบบการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อเตรียมการเป็นผู้บริหารในอนาคต ย่อมจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยฯ มีความสามารถทางการแข่งขันและได้เปรียบมหาวิทยาลัยเอกชนอื่นๆ ที่ขาดการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำและสามารถก้าวหน้าไปเป็นผู้บริหารได้ในอนาคต (จันทนา แสนสุข, 2557) ซึ่งแตกต่างจากหน่วยงานของรัฐที่เน้นการกำหนดทิศทาง เนื่องจากหน่วยงานของรัฐจะเป็นผู้รับนโยบายจากส่วนกลาง และมีการดำเนินงานที่เป็นระบบตายตัว ผู้นำของมหาวิทยาลัยรัฐหรือหน่วยงานของรัฐไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากต้องปฏิบัติตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนดมาเท่านั้น หากมีการเปลี่ยนแปลงจะต้องเปลี่ยนแปลงทั้งระบบซึ่งใช้เวลานาน (พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย, 2562) ดังนั้นในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานของรัฐ ด้านการกำหนดทิศทางจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ผู้นำต้องให้ความสำคัญเพราะมหาวิทยาลัยของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐต้องดำเนินงานตามทิศทางที่รัฐบาลกำหนด ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีทักษะความเป็นผู้นำในปัจจุบันและเพื่อพัฒนาให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำที่จะบริหารองค์กรต่อไปในอนาคตได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอกินันต์ อันทวิสิน และคณะ (2562) ที่พบว่าการมุ่งเน้นบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดตามเกณฑ์ในการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

2. ด้านการสร้างพันธมิตร เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองมาเป็นอันดับสอง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสร้างพันธมิตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องมีความสามารถในการสร้างพันธมิตร สอดคล้องกับแนวคิดของรัตน สีสดี (2559) ที่กล่าวว่า การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กร นอกจากนี้องค์กรทางธุรกิจรวมถึงสถาบันการศึกษาต้องมีการเรียนรู้จากพันธมิตรเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร สำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนมีลักษณะของการสร้างพันธมิตร ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจหลัก 4 ด้านของมหาวิทยาลัยเอกชน โดยผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนได้กำหนดกลยุทธ์การสร้างพันธมิตรไว้ในแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยฯ ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การทำบันทึกตกลงความร่วมมือระหว่างกัน (MOU) ระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการหรือสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ การจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ การให้บริการวิชาการแก่ชุมชน การทำวิจัยและพัฒนาาร่วมกันกับธุรกิจหรือชุมชน เป็นต้น ทั้งนี้สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนต้องคำนึงถึงคือการสร้างพันธมิตรต้องมีจุดมุ่งหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน ไม่มีใครได้เปรียบหรือเสียเปรียบ (Win-win Situation) โดนคำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคมและชุมชน และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การเป็นพันธมิตรเกิดความมั่นคงและยั่งยืน

3. ด้านความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัยเอกชน เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองมาเป็นอันดับสาม เช่นกับกับการศึกษาวิจัยของจันทร์จิรา วงษ์ชมทอง และคณะ (2557) และนนท์ วงษ์จันทร์ และคณะ (2561) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของธัชชนันท์ มโนเพชรเกษม (2560) ที่พบว่าความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มผู้ปฏิบัติวิชาชีพกายอุปกรณ์จะต้องสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นภายในองค์กรก่อนที่จะวางแผนและดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน เช่นเดียวกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องมีบทบาทในการสร้างสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นสายวิชาการหรือสายสนับสนุนวิชาการ โดยบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ภายในมหาวิทยาลัยเอกชนของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ (1) ผู้บริหารต้องวิเคราะห์ขั้นตอนในการทำงานของคณะวิชา/ส่วนงาน/มหาวิทยาลัยเพื่อให้การทำงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ (2) ผู้บริหารต้องวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรของแต่ละกลุ่มงานในคณะวิชา/ส่วนงาน/มหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ (3) ผู้บริหารต้องวิเคราะห์ลักษณะการสื่อสารและการประสานงานของบุคลากรในคณะวิชา/ส่วนงาน/มหาวิทยาลัยเพื่อความเข้าใจในแนวทางการทำงานร่วมกัน และ (4) ผู้บริหารต้องจัดให้มีระบบการบริหารงานบุคคลของคณะวิชา/ส่วนงาน/มหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิผล (Adair, J., 2010)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดี ควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้ง 7 องค์ประกอบ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรหรือกระบวนการทำงานของมหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถแข่งขันได้และมีความยั่งยืน

1.2 ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดี ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพในการเป็นผู้นำทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด โดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนต้องกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ทำหน้าที่บริหารงานไว้ในแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และจัดให้มีระบบการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยเพื่อเตรียมการเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารในอนาคต เช่น มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญให้บุคลากรปฏิบัติ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยรัฐเพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างมหาวิทยาลัยรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน และเห็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในเชิงของการแข่งขัน

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรหรือเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน

.....

เอกสารอ้างอิง

- จันทนา แสนสุข. (2557). ปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 19(1), 34-46.
- จันทรจิรา วงษ์ชมทอง, เนตรชนก ศรีทุมมา, และ นงลักษณ์ จินตนาดี. (2557). สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ฝ่ายการพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 20(2), 344-359.
- ชุมพล นุชผ่อง, สมอาจ วงษ์ชมทอง, จันทรจิรา วงษ์ชมทอง, และเนตรชนก ศรีทุมมา. (2560). โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำกลยุทธ์และกลยุทธ์ด้านการเงินของโรงพยาบาลที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานด้านการเงินของโรงพยาบาลชุมชน. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*, 28(2), 13-28.
- ชนก ธรรมรักษ์, คุณวุฒิ คนฉลาด, และ สมศักดิ์ ลิลา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 9(2), 58 - 70.
- ธัชชนันท์ มโนเพ็ชรเกษม. (2560). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้ปฏิบัติวิชาชีพกายอุปกรณ์ในประเทศไทย(วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สืบค้นจาก <http://library.christian.ac.th/thesis/document/T041754.pdf>
- นงนภัส วงษ์จันทร์, เนตรชนก ศรีทุมมา, จันทรจิรา วงษ์ชมทอง, และ ปราณี มีหาญพงษ์. (2561). โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำกลยุทธ์ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลของงานการพยาบาลผู้คลอดในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 24(4), 588 – 599.
- พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย. (2562, 25 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย อนุธิดา ประเสริฐศักดิ์ [การบันทึกเสียง]. รองคณบดี คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2557). หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 6(2), 136-145.
- รัตนา สิตี. (2561). พันธมิตรทางธุรกิจ: องค์ประกอบของการสร้างพันธมิตร กระบวนการเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านพันธมิตร. *วารสารปัญญาทัศน์*, 8(3), 254-264.
- เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ. (2561). *การศึกษาจะอยู่ทุกที่ทุกเวลาในยุค AI มหาวิทยาลัยกำลังอยู่บนมือคุณ*. สืบค้นจาก <https://mgronline.com/cyberbiz/detail/9610000112536>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). *สถิติอุดมศึกษา 2558-2560*. สืบค้นจาก <http://www.info.mua.go.th/info/>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). *สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด*. สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th/university.html>
- สำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). *แผนอุดมศึกษา ระยะยาว 20 ปี*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุภัทรา สงครามศรี, วิจิต อุ๋อั่น, และ กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2559). แบบจำลองความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงานของสถาบันการอาชีวศึกษา. *วารสารเทคโนโลยีสุรนารี*, 10(1), 41 - 64.

- อภินันต์ อันทวิสิน, เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์, และสุรีย์ กาญจนวงศ์. (2560). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่าง การประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. *วารสารวิชาการวิทยาลัยแสงธรรม*, 11(2), 153-170.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2559). อาจารย์มหาวิทยาลัยไทยต้องปรับตัว พัฒนาตัวเอง และเตรียมตัวตักงาน. สืบค้นจาก <http://www.thaipt.org/index.php?module=knowledge&id=567>
- Adair, J. (2010). *Strategic Leadership: How to Think and Plan Strategically and Provide Direction*. London: Pan Macmillan.
- Boal, K. B. & Schultz, P. L. (2007). Storytelling, time, and evolution: The role of strategic leadership in complex adaptive systems. *The Leadership Quarterly*, 18(4), 411-428.
- Hooper, D., Coughlan. J., and Mullen M.R. (2008). Structural Equation Modeling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal on Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Lulu Setiawati S. E. M., Budiman Christiananta Drs Ec. M. A., Lena Elitan. (2017). The Effect of Organizational Service Orientation, Strategic Leadership and Strategic Competence on the Organizational Performance of Private University. *International Journal of Advanced Research (IJAR)*, 5(2), 1992-2002.
- Yamane. (1973). *Taro Statistic : An Introductory Analysis*. New York : Harper & row.

