

การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา
ปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ: การประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน



นายธนิษฐ์ รัตนโอฬาร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต


สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE DEVELOPMENT OF A MULTI-LEVEL STRUCTURAL EQUATION MODEL OF
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF UNDERGRADUATE STUDENTS
IN BUSINESS ADMINISTRATION: AN APPLICATION OF
FORMATIVE AND REFLECTIVE MEASUREMENT MODEL



Mr. Thanin Ratana-o-larn

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Research Methodology

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระดับของภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ: การประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิง
ก่อตัวและเชิงสะท้อน

โดย

นายธนิษฐ์ รัตนโอฬาร

สาขาวิชา

วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร. วรณีย์ แกมเกตุ

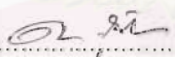
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


ศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวาณิช

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต


..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กวณจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรณีย์ แกมเกตุ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวาณิช)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล)


..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เสริตานนท์)

ธนิษฐ์ รัตนโอฟาร: การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ: การประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน (THE DEVELOPMENT OF A MULTI-LEVEL STRUCTURAL EQUATION MODEL OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF UNDERGRADUATE STUDENTS IN BUSINESS ADMINISTRATION: AN APPLICATION OF FORMATIVE AND REFLECTIVE MEASUREMENT MODEL) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ แกมเกตุ, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวานิช, 302 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ จริยธรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา 2) ตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา 3) พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาที่ประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษา โดยแบ่งขั้นตอนดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา และ ส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สังกัดอยู่ในคณะที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจของสถาบันอุดมศึกษารัฐบาลและเอกชน จำนวน 50 สถาบันๆ ละ 20 คน รวม 1,000 คน และ ผู้นำนักศึกษาคณะ สถาบันละ 1 คน รวม 50 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ส่วนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงคุณภาพได้เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารและผู้นำนักศึกษาของคณะที่นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยสูงและต่ำสถาบันละ 1 คน รวม 8 คน และเลือกผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อยจากกลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงและต่ำ กลุ่มละ 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ชุด ได้แก่ 1) แบบสอบถามสำหรับนักศึกษา และ 2) แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มย่อย สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย สถิติทดสอบที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบระดับเดียว แบบพระระดับ และแบบรายคู่ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับด้วยโปรแกรม Mplus 6.0 ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ 1) บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ จริยธรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำมาก 2) โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษาและกลุ่มนักศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวบ่งชี้ที่ประเมินจากมุมมองของนักศึกษามีค่าสูงกว่ามุมมองของผู้นำนักศึกษาที่ทำการประเมินตนเอง รวมทั้งผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองผู้นำนักศึกษากับกลุ่มนักศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยขนาดความสัมพันธ์นั้นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = 0.29$) อย่างไรก็ตามสำคัญทางสถิติ 3) โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจที่ประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโมเดลระดับบุคคล พบว่า บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมของนักศึกษามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา อีกทั้งบุคลิกภาพของนักศึกษายังส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยส่งผ่านความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับโมเดลระดับองค์กรพบว่า บริบทองค์กรของคณะวิชา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งบริบทองค์กรของคณะวิชาส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยส่งผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ตัวแปรทำนายทั้งหมดในระดับบุคคลและระดับองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ร้อยละ 42 และ 64 ตามลำดับ และ 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน มี 3 ประการคือ 4.1) สถาบันการศึกษาและคณะวิชาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างจริงจัง และกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการรณรงค์ภายในคณะหรือมหาวิทยาลัยเพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4.2) ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้นำนักศึกษาควรเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่ดีต่อนักศึกษา และควรสนับสนุนส่งเสริม และผลักดันให้นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง และ 4.3) พ่อแม่ผู้ปกครองต้องพยายามปลูกฝังการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านการเลี้ยงดูให้เกิดขึ้นกับลูกตั้งแต่วัยเด็ก

ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
สาขาวิชา จิตวิทยาการศึกษาวิจัยการศึกษา
ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนิติ..... ลินท์ อินโอส
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

##5084217127: MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEYWORDS: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP/ MULTI-LEVEL STRUCTURAL EQUATION MODEL/ FORMATIVE AND REFLECTIVE MEASUREMENT MODEL

THANIN RATANA-O-LARN: THE DEVELOPMENT OF A MULTI-LEVEL STRUCTURAL EQUATION MODEL OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF UNDERGRADUATE STUDENTS IN BUSINESS ADMINISTRATION: AN APPLICATION OF FORMATIVE AND REFLECTIVE MEASUREMENT MODEL. THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF. WANNEE KAEMKATE, Ph. D., THESIS CO-ADVISOR: PROF. SUWIMON WONGWANICH, Ph. D., 302 pp.

The objectives of this research were 1) to study personality, emotional intelligence, ethics, and transformational leadership among undergraduate students in business administration, 2) to check validity of measurement model of transformational leadership among undergraduate student leaders in business administration based on both leaders' views and students' views, 3) to develop and check validity of multi-level structural equation model of transformational leadership among undergraduate students in business administration by an application of formative and reflective measurement model, and 4) to explore approaches to developing transformational leadership among undergraduate students in business administration. Research methods were divided into 2 parts. Part I was survey research to study factors affecting transformational leadership among undergraduate students in business administration. Part II was qualitative study to explore approaches to developing transformational leadership among undergraduate students in business administration. In part I, the samples were 1,000 undergraduate students in business administration and 50 undergraduate student leaders in business administration from 50 universities in Bangkok. Multi-stage random sampling was used in this study. In part II, 4 faculty administrators and 4 undergraduate student leaders in business administration were selected as key informants in depth-interviews method. Besides, 2 groups of undergraduate students in business administration (8 students per group) were selected as participants in focus group discussion method. Research instruments were 1) questionnaire for survey and 2) question guidelines for depth-interviews and focus group discussion. Descriptive statistics, t-test, Pearson's product moment correlations coefficients, confirmatory factor analysis in one level, multi level, and dyadic level, analysis of structural equation model by LISREL and analysis of multi-level structural equation model by Mplus 6.0 Program were used in quantitative data analysis. Content analysis was used in qualitative data analysis.

The main research results showed that 1) personality, emotional intelligence, ethics, and transformational leadership among undergraduate students were highly moderate. 2) measurement model of transformational leadership among undergraduate student leaders based on both leaders' views and students' views fit quite well with empirical data set. Besides, factor loading scores of all variables from students' views were higher than scores of leaders' views and transformational leadership based on both leaders' views and students' views had a significantly positive relationship ($r=0.29$) 3) multi-level structural equation model of transformational leadership among undergraduate students in business administration by an application of formative and reflective measurement model fit quite well with empirical data set. In individual level, personality, emotional intelligence, and ethics had a positively direct effect on transformational leadership. Furthermore, personality had a significantly indirect effect on transformational leadership through emotional intelligence. In institutional level, organizational contexts and transformational leadership of student leaders had a positively direct effect on transformational leadership of students. Furthermore, organizational contexts had a significantly indirect effect on transformational leadership of students through transformational leadership of student leaders. Above all, predictor variables in individual level and institutional level accounted for the variances of transformational leadership among students of 42% and 64% respectively. 4) There were three approaches to developing transformational leadership among students; 4.1) university and faculty must recognize importance of transformational leadership by imposing as policy or regulations systematically, and have a campaign within faculty and university to promote transformational leadership among students. 4.2) university-level and faculty-level administrators, lecturers, and student leaders should act as role model, and advocate transformational leadership to students. 4.3) parents have to advise and promote transformational leadership to their children since in the early childhood.

Department: Educational Research and Psychology

Field of Study: Educational Research Methodology

Academic Year: 2010

Student's Signature:.....

Advisor's Signature:.....

Co-Advisor's Signature:.....

Thanin R.
Wannee Kaemkate
Su W.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก “ทุน90ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” จาก กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และจากการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ได้มอบอะไร หลายสิ่งหลายอย่างที่มีคุณค่าต่อผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการเรียนรู้วิถีวิทยาการวิจัยใหม่ๆ การได้ รู้จักวิธีการคิดในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และที่สำคัญคือ การได้ฝึกความอดทนและการได้ใช้ ความพากเพียรพยายามทั้งร่างกาย แรงใจ และแรงสติปัญญาอย่างเต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้นับเป็น สิ่งที่มีคุณค่ายิ่งสำหรับผู้วิจัยที่ได้รับจากการทำวิทยานิพนธ์ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ หากปราศจากความช่วยเหลือและความเมตตาจากบุคคลผู้มีพระคุณ ต่างๆ ดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวานิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้คอยให้คำปรึกษา ให้ คำแนะนำ ตลอดจนสละเวลาอันมีค่าในการตรวจทานแก้ไขวิทยานิพนธ์ของผู้วิจัยให้สามารถสำเร็จลุล่วง เป็นวิทยานิพนธ์ที่สมบูรณ์ ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านได้แก่ รอง ศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (ประธานกรรมการ) รองศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร เสริตานนท์ และ ดร.สุวิชากร ชินะผา ที่ได้สละเวลาในการสอบ วิทยานิพนธ์และให้คำแนะนำต่างๆ อันเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณ มรรคา และคณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาด้านวิธี วิทยาการวิจัยให้กับผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ ดร.สมพล วันตะเมล์ ที่ได้คำปรึกษาด้านวิชาการแก่ผู้วิจัยใน ทุกด้านอย่างเต็มที่ ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จส์เป็นอย่างยิ่งที่อนุญาตให้ผู้วิจัยได้มาศึกษา ต่อระดับปริญญาโทในครั้งนี้นี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พูนฤดี สุวรรณพันธุ์ หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จส์ และอาจารย์วัลลภา ศรีทอง พิพิมพ์ ที่ได้ช่วยเหลือผู้วิจัยในทุกด้านอย่างเต็มที่ ขอขอบคุณ เพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ปริญญาโทชั้นโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกคนที่คอยให้ความ ช่วยเหลือและร่วมกันฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ในการเรียนมาโดยตลอด ขอขอบคุณนักศึกษามหาวิทยาลัย ทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพทุกคนที่ ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้สัมภาษณ์และสนทนากลุ่มย่อย ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ และเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาที่เป็นกำลังใจที่ สำคัญมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบคุณงามความดีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แด่บุคคลทั้งหลายดังกล่าว หาก ไม่มีท่านทั้งหลายเหล่านี้ ความสำเร็จในวันนี้ของผู้วิจัยคงจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน และ สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศไทยในอนาคตสืบไป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามวิจัย	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	10
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	11
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	13
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	40
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทของนักศึกษา	65
ตอนที่ 4 วิธีวิทยาสำหรับการวัดตัวแปรและการวิเคราะห์ข้อมูล	69
ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	82
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	87
ส่วนที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา	87
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	87
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	88
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	94
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล	100
การวิเคราะห์ข้อมูล	100
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง	104

ส่วนที่ 2 การกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษา	114
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก และการเก็บรวบรวมข้อมูล	114
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	116
การวิเคราะห์ข้อมูล	116
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	117
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	120
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย	125
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจระหว่าง มุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา	137
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตรงภายนอกของโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและ เชิงสะท้อนของบริบทองค์กร	143
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชา บริหารธุรกิจ	149
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชา บริหารธุรกิจ	178
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	224
สรุปผลการวิจัย	227
อภิปรายผล	240
ข้อเสนอแนะ	249
รายการอ้างอิง	254
ภาคผนวก	267
ภาคผนวก ก. รายชื่อสถาบันอุดมศึกษากลุ่มตัวอย่าง	268
ภาคผนวก ข. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	270
ภาคผนวก ค. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	272
ภาคผนวก ง. ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล	283
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	302

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ...	23
2.2	องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นำไปใช้ในงานวิจัย	33
2.3	ตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	43
2.4	สรุปรงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของบุคลิกภาพที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	46
2.5	สรุปรงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	50
2.6	สรุปรงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของจริยธรรมที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	53
2.7	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทของนักศึกษา	70
2.8	การเปรียบเทียบระหว่างโมเดลการวัดเชิงสะท้อนกับโมเดลการวัดเชิงก่อตัว	74
3.1	ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรทั้งหมดในโมเดลการวิจัย จำแนกตามองค์ประกอบที่ต้องการวัดและผู้ให้ข้อมูล	98
3.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดบุคลิกภาพของนักศึกษา	105
3.3	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดบุคลิกภาพของนักศึกษา	106
3.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา	108
3.5	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา	108
3.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดจริยธรรมของนักศึกษา	110
3.7	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดจริยธรรมของนักศึกษา	111
3.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา	113
3.9	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง	122
4.2	ค่าสถิติเชิงบรรยายลักษณะตัวแปรในการวิจัยระดับบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ..	132
4.3	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ จริยธรรม และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างนักศึกษา กับผู้นำนักศึกษา	133
4.4	ค่าสถิติเชิงบรรยายลักษณะตัวแปรแฝงบริบทองค์กร	135
4.5	ค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันแบบรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา.....	139
4.6	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา	140
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา.....	142
4.8	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบ รายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา	144
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนของบริบทองค์กร	148
4.10	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงภายนอกของโมเดลการวัดเชิง ก่อตัวและเชิงสะท้อนของบริบทองค์กร	148
4.11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร สังเกตได้ในโมเดลสมการโครงสร้างระดับบุคคล	152
4.12	ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลระดับบุคคล	153
4.13	ค่าสถิติวิเคราะห์อิทธิพลภายในโมเดลระดับบุคคล	155
4.14	ค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาใน โมเดลระดับองค์กร	157
4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร สังเกตได้ในโมเดลสมการโครงสร้างระดับองค์กร	162
4.16	ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลระดับองค์กร	163
4.17	ค่าสถิติวิเคราะห์อิทธิพลภายในโมเดลระดับองค์กร	164

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.18	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา	168
4.20	ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา	176
4.21	ค่าสถิติวิเคราะห์อิทธิพลภายในโมเดลสมการโครงสร้างพระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา	177
4.22	สรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากข้อมูลเชิงคุณภาพจำแนกตามผู้ให้ข้อมูลหลัก	219



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
2.1	องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass และ Avolio .	30
2.2	ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างแนวคิดของ Bass และ Avolio, Kouzes และ Posner, และ Rafferty และ Griffin	32
2.3	ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow, Alderfer, Herzberg และ McClelland	39
2.4	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา	65
2.5	โมเดลการวัดเชิงสะท้อน	72
2.6	โมเดลการวัดเชิงก่อตัว	73
2.7	โมเดลเชิงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงภายในที่มีตัวบ่งชี้เชิงก่อตัวและตัวแปรแฝงภายในที่มีตัวบ่งชี้เชิงสะท้อน	77
2.8	โมเดลเชิงสาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุ	78
2.9	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ที่มีตัวแปรแฝง 1 ตัวแปรวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร	79
2.10	กรอบแนวคิดในการวิจัย	83
2.11	โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา	85
2.12	โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา	86
3.1	โมเดลการวัดบุคลิกภาพของนักศึกษา	106
3.2	โมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา	109
3.3	โมเดลการวัดจริยธรรมของนักศึกษา	111
3.4	โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา	114
4.1	การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษ	144
4.2	การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนของบริบทองค์กร	149
4.3	การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับบุคคล	155

สารบัญแนภาพ (ต่อ)

แผนภาพที่		หน้า
4.4	การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับองค์กร	165
4.5	การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา	168
4.6	การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา	177



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ถึงฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ที่ใช้ในปัจจุบันได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมีจุดมุ่งหมายให้ทุกคนมีการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการการวางแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) ซึ่งการพัฒนาคนให้มีศักยภาพได้นั้นจำเป็นต้องสร้างให้แต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และสามารถเตรียมตนเองให้พร้อมรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีของโลกในอนาคตซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำในตนเอง (Fuqua and Newman, 2007; Martinko, Harvey and Douglas, 2007) นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับแก้ไข พ.ศ.2545) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ยังนำการศึกษามาพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและมีความเป็นผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเป็นกลไกสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในทิศทางที่ดีเพิ่มมากขึ้น แต่ปัจจุบันภาวะผู้นำของคนในสังคมนับว่ายังมีอยู่น้อย ซึ่งเกิดจากเมื่อตอนเป็นนักเรียนหรือนักศึกษาไม่ได้ถูกส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำมากนัก จึงส่งผลต่อการเป็นผู้ใหญ่ที่ขาดภาวะผู้นำ ดังนั้นการจะสร้างสังคมแห่งภาวะผู้นำควรจะต้องสร้างตั้งแต่วัยเรียนเพื่อเป็นการปลูกฝังให้นักเรียนและนักศึกษามีภาวะผู้นำและเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีภาวะผู้นำในตนเองสูง (Dempster and Lizzio, 2007) อีกทั้งงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักเรียนและนักศึกษามีน้อยมาก โดยส่วนใหญ่จะศึกษากับผู้ใหญ่ซึ่งเป็นวัยทำงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ สามารถนำมาศึกษาและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักเรียนและนักศึกษาได้ (MacNeil, 2006)

เหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ควรจะต้องศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตั้งแต่วัยเรียน โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษา ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญของประเทศและเป็นที่ยึดเหนี่ยวของสังคมที่ต้องการบัณฑิตที่เป็นตัวอย่างที่ดีต่อบุคคลทั่วไป มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถบริหารจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำความรู้มาพัฒนาบ้านเมือง และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับสังคมอย่างปัญญาชน ดังนั้นนักศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง อย่างไรก็ตามผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตของ

สถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ทั้งรัฐบาลและเอกชน พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ยังมีน้อย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความกระตือรือร้นในการทำงานน้อย ทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสารอยู่ในระดับต่ำ การบริหารเวลาไม่มีประสิทธิภาพ และขาดระเบียบวินัยที่ดี (กิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, 2550; สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2549; สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม, 2550) ซึ่งเห็นได้ว่า บัณฑิตส่วนใหญ่เมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้วยังขาดภาวะผู้นำอยู่มาก นอกจากนี้ยังเกิดช่องว่างทางความรู้ความเข้าใจของนักศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ รวมทั้งขาดการส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับนักศึกษาหรือส่งเสริมอย่างไม่เหมาะสมและไม่ตรงต่อความต้องการของนักศึกษา ซึ่งการสร้างภาวะผู้นำที่แท้จริงและเข้มแข็งให้กับนักศึกษาควรมาจากการร่วมมือกันระหว่างนักศึกษาคณาจารย์ ผู้บริหารสถาบัน ผู้ปกครอง และผู้ใช้บัณฑิต รวมทั้งข้อมูลจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่นำมาสังเคราะห์รวมกันจนได้รูปแบบและพฤติกรรมของผู้นำที่พึงประสงค์ตามที่ทุกคนต้องการและเห็นพ้องสอดคล้องกัน (Komives, Mainella and Longerbeam, 2006) อีกทั้งพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่จะสร้างให้กับนักศึกษาจำเป็นต้องเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม สารสนเทศ และเทคโนโลยี

จากงานวิจัยของ Burke et al. (2006) ซึ่งศึกษารูปแบบและพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis) พบว่ารูปแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ซึ่งภาวะผู้นำประเภทนี้จัดอยู่ในกลุ่มภาวะผู้นำที่เน้นงานและบุคคล (Task and person - focused leadership) โดยผู้นำที่เน้นงานและบุคคลจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าผู้นำที่เน้นเฉพาะงาน (Task - focused leadership) หรือเฉพาะบุคคล (Person - focused leadership) เพียงด้านใดด้านหนึ่ง นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ Bono และ Judge (2004) Eagly, Johannesen-Schmidt และ Engen (2003) Yammarino, Dionne, Chun, และ Dansereau (2005) ที่สนับสนุนในประเด็นดังกล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ที่เป็น การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ มีคุณธรรม และกระตุ้นให้ผู้ตามมีความเป็นผู้นำด้วย โดยแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่ต้องการให้บัณฑิตเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้อื่นปฏิบัติตาม (อังศินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทองภักดี, 2549)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีจิตสำนึกที่ดี ทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เน้นการกระจายอำนาจและทำงานเป็นทีม มีทักษะ

การติดต่อสื่อสารที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นเสมอ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง ตลอดเวลา รวมทั้งพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคคลอื่นให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของบุคคลอื่นให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง อันจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม เพื่อร่วมกันช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ (Ward, 2002) โดยผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนในสังคม เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจของคนทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันนับว่ามีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้นในกลุ่มนักศึกษาที่ถือเป็นทรัพยากรสำคัญของชาติ และจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่านักวิชาการหลายท่าน อาทิ Antonakis, Avolio, และ Sivasubramaniam (2003) Bass และ Avolio (1999) Nemanich และ Keller (2007) ทำการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เครื่องมือวัดที่เป็นมาตรฐานสากล ที่ชื่อว่า “Multifactor Leadership Questionnaire” หรือที่นิยมเรียกย่อๆว่า MLQ

มาตรวัด MLQ ได้แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence attributed: IIA) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความเฉลียวฉลาด ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความแน่วแน่ในการทำงานที่สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมของตนเอง ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป ทำให้ผู้ที่ร่วมงานด้วยเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา และไว้วางใจในความสามารถจนเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกัน 2) พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence behaviors: IIB) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของบุคคลต่อผู้ร่วมงานที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค การทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน มีศีลธรรมและจริยธรรม และการเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา ยกย่องเคารพนับถือ และทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จเกินกว่าที่คาดหวังไว้ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation: IM) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความมุ่งมั่น ความตั้งใจที่แน่วแน่ อุทิศตนเพื่อกลุ่ม และมีการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ที่ทำงานร่วมกันเกิดกำลังใจ มีความกระตือรือร้น เกิดความท้าทายในการทำงาน และทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 4) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาจากมุมมองใหม่ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยใช้ความคิดที่สร้างสรรค์อย่างชาญฉลาด ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และมีการตั้งสมมติฐานในการทำงานเสมอ และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่คำนึงและเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความแตกต่าง

ระหว่างบุคคล จนสามารถตอบสนองของความต้องการและให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างจริงจัง รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองเห็นคุณค่าของตนเองและพยายามพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ผู้วิจัยนำองค์ประกอบทั้งหมดมาพิจารณาเป็นตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาและของผู้นำนักศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าแนวทางในการทำวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามีอยู่ 2 แนวทาง คือ 1) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจดังเห็นได้จากงานวิจัยของ Brown, Trevino และ Harrison (2005) Ergeneli, Gohar และ Temirbekova (2007) Shao และ Webber (2006) Zacharatos, Barling และ Kelloway (2000) ซาคริต มานพ (2550) และ แพรภัทธา เขียวชอุ่ม (2549) และ 2) การวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษาและ/หรือผู้นำนักศึกษา โดยการจัดกระบวนการเรียนการสอน หรือการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ดังเห็นได้จากงานวิจัยของ Gunther, Evans, Mefford และ Coe (2007) Horwitz et al. (2008) Munro และ Russell (2007) Pullen (2003) และ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ซึ่งถือว่ามีงานวิจัยจำนวนน้อยมากที่นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาศึกษาในบริบทของนักศึกษา และผลที่ได้จากการศึกษาก็ยังไม่มี ความชัดเจน ขาดองค์ความรู้ที่จะนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในอดีตทั้งในประเทศและต่างประเทศส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยในระดับบุคคลและศึกษาเฉพาะอิทธิพลทางตรงเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วตามแนวคิดของ Dyer, Hanges และ Hall (2005) และ Yammarino และ Dansereau (2008) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรจะมาจกปัจจัยต่างระดับที่ลดหลั่นกัน ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yammarino et al. (2005) เรื่อง Leadership and Level of analysis ที่ทำการทบทวนงานวิจัยจำนวน 348 เรื่อง ตั้งแต่ปี 1995 -2005 พบว่ามีเพียงร้อยละ 30 เท่านั้นที่คำนึงถึงเรื่องระดับในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเสนอว่าธรรมชาติของข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำจะมีลักษณะเป็นพหุระดับ (Multi-level) คือ ระดับบุคคล และ ระดับองค์กรหรือสังคม เนื่องจากแต่ละบุคคลนั้นมีความเป็นผู้นำอยู่ในแต่ละบุคคลอยู่แล้วมากบ้างน้อยบ้างขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล แต่เมื่อคนอยู่ในองค์กรใดหรือสังคมใดก็จะมีภาวะผู้นำตามองค์กรหรือสังคมนั้น เพราะฉะนั้นองค์กรหรือสังคมต่างกันก็จะทำให้แต่ละบุคคลมีภาวะผู้นำที่แตกต่างกันตามไปด้วย อีกทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้วทำการคัดสรรตัวแปรที่สอดคล้องกับบริบทของนักศึกษาเพื่อมาพัฒนาเป็นโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ซึ่งจะทำการศึกษาทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยตัวแปรที่นำมาศึกษามีลักษณะเป็นตัวแปรแฝง (Latent variable) รวมทั้งยังเป็นปัจจัยที่มาจากต่างระดับที่ลดหลั่นกัน ได้แก่ 1) ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรม โดยตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมจะมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับบุคคล ส่วนตัวแปรบุคลิกภาพจะมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ไปยังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับบุคคล และ 2) ปัจจัยระดับองค์กรประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา และบริบทองค์กร โดยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับองค์กร ส่วนตัวแปรบริบทองค์กรมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาไปยังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับองค์กร นอกจากนี้ภายหลังจากการตรวจสอบความตรงของโมเดลดังกล่าวแล้วผู้วิจัยจะนำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษา ซึ่งงานวิจัยในลักษณะดังกล่าวส่วนใหญ่ยังขาดข้อมูลพื้นฐานที่มาจากผลวิจัยในการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษาอย่างถูกต้องและเหมาะสม ดังนั้นประเด็นการวิจัยนี้จึงมีความน่าสนใจ เนื่องจากจะเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาที่สมบูรณ์บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์จากผลการวิจัย

ในส่วนโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาที่ได้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษามีมุมมองในการประเมินอยู่ 2 แนวทางคือ 1) ผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง และ 2) นักศึกษาภายในคณะเป็นผู้ประเมิน ซึ่งผลการประเมินจากมุมมองของผู้ประเมินแต่ละกลุ่มให้ผลที่คล้ายคลึงหรือแตกต่างกันอย่างไรยังไม่มีงานวิจัยใดที่ทำการศึกษาในประเด็นดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ โดยจะทำการเปรียบเทียบผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษาของตนเองกับมุมมองของนักศึกษาภายในคณะ โดยใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ (Dyadic confirmatory factor analysis model) ที่ประยุกต์มาจากแนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model) ซึ่งจะใช้สำหรับข้อมูลตามธรรมชาติที่เป็นรายคู่

(Pairs) เช่น พ่อกับแม่, ผู้ปกครองกับบุตร, ฝาแฝด และผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรที่มีลักษณะเป็นตัวแปรแฝงระหว่างสองคนที่คู่กัน (Olsen and Kenny, 2006; Woody and Sadler, 2005) โดยจะทำการวิเคราะห์เพียงครั้งเดียว ซึ่งการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยทั่วไปไม่สามารถทำได้ รวมทั้งยังเป็นวิธีวิทยาการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าสนใจและเหมาะสมอย่างยิ่งในการศึกษาเปรียบเทียบมุมมองดังกล่าว

นอกจากนี้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรบริบทองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา (จิรวัดณ์ วีรังกร, 2546; นฤมล ไธสถานุเคราะห์, 2549; วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2543) พบว่า ตัวแปรบริบทองค์กรมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝงที่เกิดจากผลรวมของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอน 2) กิจกรรมนอกหลักสูตร 3) ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และ 4) บรรยากาศขององค์กร ที่ร่วมกันอธิบายความเป็นบริบทองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสังเกตได้ตัวใดตัวหนึ่งจะเป็นอิสระจากตัวแปรสังเกตได้ตัวอื่นๆ กล่าวคือ หากระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทองค์กร แต่การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร และบรรยากาศขององค์กรไม่จำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตาม รวมทั้งการนำตัวแปรสังเกตได้ตัวใดตัวหนึ่งออกไปอาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความหมายที่แท้จริงของตัวแปรแฝงบริบทองค์กรได้ จึงถือได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้เชิงก่อตัวหรือตัวบ่งชี้เชิงสาเหตุ (Formative or Causal indicator) หรือตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวหรือตัวแปรสังเกตได้เชิงสาเหตุที่ส่งอิทธิพลไปยังตัวแปรแฝง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดโมเดลการวัดเชิงก่อตัว (Formative measurement model) ของ Diamantopolous และ Winklhofer (2001) ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงอันเกิดจากผลรวมของตัวแปรสังเกตได้ โดยจะคำนึงถึงอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ที่ร่วมกันอธิบายตัวแปรแฝง

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยทำการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม (Carmeli and Tishler, 2005; Garcia-Morales, Matias-Reche and Hurtado-Torres, 2008; Hammond, Harmon and Webster, 2007; Mollering, Bachmann and Hee Lee, 2004) พบว่านอกจากตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัวแปรจะร่วมกันอธิบายตัวแปรแฝงบริบทองค์กรแล้วยังสะท้อนถึงตัวบ่งชี้ของบริบทองค์กร 3 องค์ประกอบคือ 1) ผลการปฏิบัติงานขององค์กร 2) การอุทิศต่อองค์กร และ 3) ความมีชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนผลลัพธ์หรือผลสะท้อนขององค์กรจึงถือได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้เชิงสะท้อน (Reflective indicator) หรือตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าตัวแปรแฝงบริบทองค์กรประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวและตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อน ที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นเหตุและเป็นผลของตัวแปร โดย

Diamantopolous และ Winklhofer (2001) จะเรียกตัวแปรแฝงที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ว่าโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน (Formative and Reflective measurement model) ที่มีลักษณะเป็นโมเดลเชิงสาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุ (Multiple indicators and Multiple causes: MIMIC Model) ซึ่งในอดีตการวัดตัวแปรแฝงที่แสดงถึงความเป็นเหตุและผลนี้ จะทำการวัดแยกออกจากกันเป็นสองส่วน แบ่งเป็นตัวแปรแฝงที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้ความเป็นสาเหตุ และตัวแปรแฝงที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้ความเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยทำการวิเคราะห์แยกออกจากกัน ทำให้ไม่เห็นถึงความเป็นเหตุและผลของตัวแปรแฝง รวมทั้งยังไม่ทราบว่ามีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้เชิงสาเหตุจริงหรือไม่ ดังนั้นเพื่อความชัดเจนในการวัดตัวแปรแฝงที่มีลักษณะของความเป็นเหตุและผล ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนมาประยุกต์ใช้กับโมเดลการวัดตัวแปรบริบทขององค์กรของสถาบันอุดมศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ โดยจะทำการวิเคราะห์พร้อมกันเพียงครั้งเดียว เพื่อศึกษาว่าตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวหรือเชิงสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กร จะแสดงให้เห็นถึงความเป็นสาเหตุที่ร่วมกันอธิบายการดำเนินงานขององค์กร และสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์กรที่เรียกว่า ตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อนทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานขององค์กร การอุทิศต่อองค์กร และความมีชื่อเสียงขององค์กรที่จะนำไปสู่การส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในประเทศไทย โดยจะศึกษากับนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ เนื่องจากคณะที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจมีจุดมุ่งหมายที่จะผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ทางธุรกิจเป็นอย่างดี มีความสามารถในการปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งพัฒนานักศึกษาให้มีจิตสำนึกที่ดี วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มนุษย์สัมพันธ์ คุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป และพร้อมทำงานในตลาดแรงงานหรือเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ โดยคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง ซึ่งทางคณะวิชาสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาได้ โดยปลูกฝังผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การจัดสิ่งแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่กระตุ้นและส่งเสริมในการพัฒนา ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จะเริ่มจากการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา โดยการประยุกต์ใช้มาตรวัด Multifactor

Leadership Questionnaire เป็นเครื่องมือในการวัด เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันว่านักศึกษา
ด้านบริหารธุรกิจมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร

เมื่อทราบผลข้างต้นแล้ว จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
นักศึกษาเพื่อพัฒนาเป็นโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
นักศึกษาและตรวจสอบความตรงของโมเดลดังกล่าว โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ
(Multi-level structural equation modeling: MLSEM) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการวิเคราะห์
โมเดลเชิงเส้นระดับลดหลั่น (Hierarchical linear model: HLM) ร่วมกับการวิเคราะห์โมเดล
สมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ในการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจาก
โมเดลเชิงเส้นระดับลดหลั่นไม่สามารถวิเคราะห์โมเดลการวิจัยที่สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีเพื่อแสดง
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัว
แปรสังเกตได้ ขณะที่โมเดลสมการเชิงโครงสร้างไม่ให้ความสนใจต่อโครงสร้างธรรมชาติของข้อมูล
ที่เป็นระดับลดหลั่นแต่ก็สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้โดยทำการสร้างตัวแปรแฝงพิเศษ (Extra latent
variable) (Heck and Thomas, 2000) และเมื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของนักศึกษาแล้วจะนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
สำหรับนักศึกษา ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการอภิปรายกลุ่มย่อย
(Focus group discussion) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) จากระดับบุคคลและระดับ
องค์กร ในระดับบุคคล ได้แก่ กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง และกลุ่มนักศึกษาที่
มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำ และระดับองค์กร (คณะที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจใน
แต่ละสถาบันอุดมศึกษา) ได้แก่ คณบดี รองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา และ
ผู้นำนักศึกษา (นายกสโมสร/องค์กรนักศึกษา) ของคณะ โดยมุ่งหวังว่าจะนำองค์ความรู้ที่ได้มา
ส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาอันจะนำไปสู่การสร้างบัณฑิต
ที่พึงประสงค์ของสถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศชาติต่อไป

คำถามวิจัย

1. บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ จริยธรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
นักศึกษابริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในปัจจุบันเป็นอย่างไร
2. โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษابริญญาบัณฑิตสาขาวิชา
บริหารธุรกิจระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษา กับมุมมองของนักศึกษามีความแตกต่างกันหรือไม่
อย่างไร

3. โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจที่ประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน มีลักษณะอย่างไร และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจควรจะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ จริยธรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

2. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา

3. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจที่ประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สังกัดอยู่ในคณะที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจของสถาบันอุดมศึกษารัฐบาลและเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ยกเว้นมหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ(มหาวิทยาลัยเปิด) วิทยาลัยชุมชนและสถาบันอุดมศึกษาทางศาสนา สาเหตุที่ศึกษาเฉพาะนักศึกษาที่สังกัดอยู่ในคณะที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจ เนื่องจากคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์มากที่สุดของนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ คือ ทักษะด้านภาวะผู้นำ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษาที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาครและนครปฐม) เพราะเป็นแหล่งพื้นที่ที่มีสถาบันอุดมศึกษา มากที่สุดและเป็นศูนย์รวมของนักศึกษาที่มีความหลากหลายมาจากทุกภูมิภาคของประเทศจึงเหมาะสมที่จะเป็นตัวแทนของสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม โดยแบ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษา รัฐบาล 20 แห่ง และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 30 แห่ง รวมทั้งหมด 50 แห่ง (รายละเอียดของรายชื่อสถาบันอุดมศึกษาแสดงในภาคผนวก ก.) ซึ่งในการวิจัยจะแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มตามหน่วยการวิเคราะห์สองระดับได้แก่ 1) ระดับบุคคลคือ นักศึกษาภายในคณะ และ

2) ระดับองค์กรคือ คณะวิชา ซึ่งตัวแทนผู้ให้ข้อมูลของคณะวิชาคือ ผู้นำนักศึกษา (นายกสโมสร/องค์กรนักศึกษา) ของคณะ และนักศึกษาภายในคณะ

2. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา จะศึกษาจากปัจจัยต่างระดับที่ลดหลั่นกัน ได้แก่ 1) ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรม และ 2) ปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา และบริบทองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจที่มีบารมี มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการจูงใจ จนสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยเลียนแบบพฤติกรรมในทางที่ดี รวมทั้งเป็นการยกระดับจริยธรรม ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น จนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มากเกินความคาดหวังไว้ วัดได้จาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำนักศึกษاپริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษาที่มีบารมี มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการจูงใจ จนสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นนักศึกษาภายในคณะให้เกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยเลียนแบบพฤติกรรมในทางที่ดี รวมทั้งเป็นการยกระดับจริยธรรม ขวัญและกำลังใจของนักศึกษาภายในคณะให้สูงขึ้น จนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มากเกินความคาดหวังไว้วัดได้จาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นักศึกษاپริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาระดับปริญญาตรีที่สังกัดอยู่ในคณะที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจของสถาบันอุดมศึกษารัฐบาลและเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ยกเว้นมหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ (มหาวิทยาลัยเปิด) วิทยาลัยชุมชนและสถาบันอุดมศึกษาทางศาสนา

ผู้ร่วมงาน หมายถึง เพื่อนนักศึกษาที่ทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกันในคณะและมหาวิทยาลัย

ปัจจัยระดับบุคคล หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของนักศึกษาที่แสดงออกมาในแต่ละบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรม

ปัจจัยระดับองค์กร หมายถึง ลักษณะหรือบริบทของคณะที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจ รวมถึงคุณลักษณะของผู้นำนักศึกษาของคณะในแต่ละสถาบันที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา และบริบทองค์กร

บริบทองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมและลักษณะการบริหารจัดการของคณะที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันที่มีจุดมุ่งหมายในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน หมายถึง การวัดคุณลักษณะแฝงที่สนใจที่แสดงถึงความเป็นสาเหตุของตัวแปรหลายตัวที่ร่วมกันอธิบายคุณลักษณะแฝง และสะท้อนไปยังตัวบ่งชี้หลายตัวที่แสดงถึงความเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุ ซึ่งโมเดลดังกล่าวสามารถเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า โมเดลเชิงสาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุ หรือโมเดลมิมิค (Multiple Indicators and Multiple Causes model: MIMIC)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการ และประโยชน์เชิงปฏิบัติ ได้ดังนี้

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.1 ทำให้ได้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรม และปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา และบริบทองค์กรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการขยายผลการศึกษานักวิจัยหรือผู้ที่สนใจต่อไปในอนาคตได้

1.2 ทำให้ได้องค์ความรู้ด้านวิธีวิทยาการวิจัย ในการประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงก่อตัวของตัวแปรบริบทองค์กร รวมทั้งการนำโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่มาใช้เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษاپริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา อันจะทำให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม ชัดเจนและลุ่มลึกมากขึ้น

2. ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

2.1 ทำให้ได้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในปัจจุบัน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการตรวจสอบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของแต่ละสถาบันที่ดำเนินการอยู่เป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่อย่างไร อันจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อไป

2.2 ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันอุดมศึกษา เช่น การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตร การเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับกิจกรรมสำหรับนักศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมในสถาบันที่มีส่วนช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เป็นต้น อันจะนำไปสู่การกำหนดเป็นแผนงานและนโยบายของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาต่อไป



คุรุวิทยุทธรพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทของนักศึกษา ตอนที่ 4 วิธีวิทยาสำหรับการวัดตัวแปรและการวิเคราะห์ข้อมูล และตอนที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แบ่งออกเป็น 6 หัวข้อ ได้แก่ 1.1) นิยามของผู้นำและภาวะผู้นำ 1.2) วิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ 1.3) นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1.4) วิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1.5) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 1.6) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 นิยามของผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำและภาวะผู้นำเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากทางด้านการเมืองการปกครอง โดยคำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายแตกต่างกันแต่เป็นความแตกต่างที่สอดคล้องและสัมพันธ์กันแยกออกจากกันไม่ได้ เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำย่อมจะต้องมีภาวะผู้นำ อยู่ในตนเอง ดังนั้นผู้นำจึงหมายถึงบุคคล ส่วนภาวะผู้นำจะนิยามในเชิงของกระบวนการและพฤติกรรม โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งนิยามของผู้นำในระยะแรก จะเน้นความเชื่อที่ว่าผู้นำเป็นสิ่งที่มีความมาแต่กำเนิดตามตระกูล เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมและสืบเชื้อสายได้ซึ่งเป็นมุมมองเพียงในด้านกายภาพ บุคลิกภาพ ความมั่งคั่ง และบารมีเท่านั้น (Bolden, Gosling, Marturano, and Dennison, 2003; Herman, 2000) ต่อมานิยามของผู้นำได้เปลี่ยนมุมมองเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีสิทธิอำนาจ และอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นสามารถสั่งการให้ปฏิบัติตามคำสั่งได้ โดยให้ความสำคัญเป็นตำแหน่งของโครงสร้างภายในกลุ่ม หรือการดำรงตำแหน่งของบุคคล เช่น หัวหน้า ผู้จัดการ ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งเป็นมุมมองของผู้นำที่เป็นทางการ (Formal leader) ดังนิยามของ Yukl (2006) ที่ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่าเป็นบุคคลที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ตาม

ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายโดยมีอิทธิพลและอำนาจในการสั่งการและควบคุมให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้ง Schermerhorn (2005) ได้นิยามความหมายของผู้นำไว้ว่าเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือให้อำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎระเบียบของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม

ขณะที่ยังมีมุมมองของนักวิชาการหลายท่านที่มองแตกต่างกันว่า ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นทางการเท่านั้น แต่บุคคลทั่วไปสามารถเป็นผู้นำได้ โดยสมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับ ยกย่องและนับถือ สามารถเป็นตัวแทนในการตัดสินใจของกลุ่ม เพราะมีคุณสมบัติบางประการที่เกิดจากตัวตนของแต่ละบุคคลเองซึ่งสมาชิกในกลุ่มต้องการ ฟังพอใจ และไว้ใจ เช่น วิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ มนุษย์สัมพันธ์ และความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น ซึ่งเป็นมุมมองของผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (Informal leader) ดังนิยามของ Northouse (2007) ที่ว่าผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องในความรู้ความสามารถจากสมาชิกในกลุ่ม จนสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในการนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนิยามของ Knippenberg และ Hogg (2003) ที่กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่สามารถจูงใจหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความเต็มใจ ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้

ส่วนภาวะผู้นำมีความหมายที่หลากหลายแต่คล้ายคลึงกัน โดยจะเกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการใช้อิทธิพลอย่างถูกต้องเพื่อจูงใจให้ผู้อื่นปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรมและปฏิบัติตาม ซึ่งจะมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ดังเช่นนิยามของ Hersey และ Blanchard (1993 อ้างถึงใน Northouse, 2007) ที่ว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ และนิยามของ Yukl (2006) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมปฏิบัติตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย รวมทั้งนักวิชาการของไทยที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชักนำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรเป็นจุดหมายปลายทาง (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) ดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง

จากความหมายต่างๆข้างต้น สามารถสรุปความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำได้ว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่มาจากกาแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือได้รับการยอมรับและยกย่องจากกลุ่มบุคคลให้มีอิทธิพล หรืออำนาจเหนือผู้อื่น โดยสามารถชี้แนะ สั่งการ จูงใจ และช่วยเหลือเพื่อให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วน ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมและกระบวนการของผู้นำในการใช้อิทธิพลที่มีอยู่อย่างถูกต้องในการจูงใจ กระตุ้น ชี้แนะ ผลักดัน

อำนาจการให้บุคคลอื่นเกิดความพึงพอใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 วิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ

นักวิชาการในหลายยุคหลายสมัยได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกันเป็นจำนวนมากจนเกิด เป็นแนวคิดและทฤษฎีที่มีมุมมองคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันมากมาย ดังเช่น Bolden et al. (2003) Northouse (2007) และ Yukl (2006) ได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า สามารถจัดกลุ่มแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เป็น 4 กลุ่มโดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1.2.1) กลุ่มแนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait approach)
- 1.2.2) กลุ่มแนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral approach)
- 1.2.3) กลุ่มแนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency approach) และ
- 1.2.4) กลุ่มแนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำสมัยใหม่ (Modern approach) ซึ่งมีวิวัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยดังนี้

1.2.1 กลุ่มแนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait approach)

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเริ่มต้นที่ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait theory) ในปี ค.ศ.1930 - 1940 โดยมีแนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman theory of leadership) ของ กรีกและโรมันโบราณที่มีความเชื่อเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่าเป็นสิ่งที่มาแต่กำเนิด (Born leader) เป็น เรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคล และเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถสืบเชื้อสายและถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ซึ่งลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูง ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูง รูปร่าง หน้าตา และอายุ เป็นต้น 2) ลักษณะทางความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ ความสามารถ และมีอำนาจ ในการจูงใจผู้อื่น เป็นต้น และ 3) ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การควบคุมอารมณ์และการแสดงออก ทางอารมณ์ และความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น แต่จากการศึกษาวิจัยพบว่าไม่มีผลการวิจัยใดที่ ยืนยันว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ดีตามทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำจะส่งผลต่อความสำเร็จของ ผู้นำได้ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้นำยังไม่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์ (Bolden et al., 2003) จึงทำให้นักวิจัยให้ความสนใจในแนวคิดดังกล่าวน้อยลง แล้วเริ่มศึกษาค้นคว้าหาคุณลักษณะผู้นำ ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคลมากยิ่งขึ้น

1.2.2 กลุ่มแนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral approach)

แนวคิดในกลุ่มนี้เริ่มพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 ซึ่งศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำแต่ละคนที่แตกต่างกันออกไปตามแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีนักวิชาการจำนวนมากที่ศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำแต่ละรูปแบบและสร้างเป็นแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories) มากมาย อาทิ พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Lewin, แนวคิดกลุ่มนักวิชาการของ University of Michigan, แนวคิดกลุ่มนักวิชาการของ Ohio State University และ แนวคิดของ Blake and Mouton ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1) Lewin (1940 อ้างถึงใน Bolden et al., 2003) ได้จำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 ลักษณะได้แก่ แบบเผด็จการ (Autocratic leadership) แบบประชาธิปไตย (Democratic leadership) และแบบปล่อยปละละเลย (Laissez-faire leadership) โดยผู้นำแบบประชาธิปไตย จะเน้นการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในทางตรงกันข้าม ผู้นำแบบเผด็จการมักนิยมใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจด้วยตัวเองแต่เพียงผู้เดียวและไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนผู้นำแบบปล่อยปละละเลยนั้นจะทำอะไรก็ปล่อยให้เป็นหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีการควบคุมสั่งการ ติดตามผลการทำงานแต่อย่างใด และไม่สนใจว่างานจะบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ ซึ่งถือว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพมากที่สุด

2) พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดกลุ่มนักวิชาการของ University of Michigan (1944 อ้างถึงใน Bolden et al., 2003; Northouse, 2007) ได้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำที่แตกต่างกันใน 2 ลักษณะอย่างชัดเจน คือ 1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน (People-oriented behaviors) โดยให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มุ่งให้ความสนใจกับความต้องการของบุคคล มีความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล เห็นความสำคัญของคนมากกว่าตัวงาน และ 2) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented behaviors) โดยเน้นที่ความสำเร็จของการทำงาน เน้นการสร้างงานและผลผลิตที่มีมาตรฐานสูง เน้นการใช้กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และมีแนวความคิดว่าคนเป็นเพียงเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความสำเร็จเท่านั้น ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะอยู่ระหว่างกลางของผู้นำทั้ง 2 แบบ นั่นคือ เป็นผู้นำแบบมุ่งทั้งงานและมุ่งเน้นคนพร้อม ๆ กันไป

3) พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดกลุ่มนักวิชาการของ Ohio State University (1945 อ้างถึงใน Bolden et al., 2003; Northouse, 2007) ได้สรุปว่าพฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation structure) โดยให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่ง และเน้นผลงานที่เกิดจากการทำงาน

ตามโครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ และ 2) พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ของบุคคล (Consideration) โดยจะให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลและมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีพฤติกรรมทั้งสองประเภทควบคู่กัน

4) Blake and Mouton (1952 อ้างถึงใน Bolden et al., 2003; Northouse, 2007; Yukl, 2006) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่ประยุกต์จากแนวคิดกลุ่มนักวิชาการของ University of Michigan และ Ohio State University โดยยึดหลักว่า ผู้นำที่ดีต้องให้ความสำคัญทั้งด้านบุคคลและด้านงาน จึงได้ทำการสร้างทฤษฎีตาข่ายการจัดการ (Managerial grid) เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ โดยใช้ตารางซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 2 แกน คือ แกนนอนจะแทนการเอาใจใส่ในด้านการงาน ส่วนแกนตั้งแทนการเอาใจใส่ในคน แต่ละแกนจะมี 9 ตำแหน่งจากต่ำสุดไปหาสูงสุด (จาก 0 – 9) และจากทฤษฎีตาข่ายการจัดการ สามารถแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 5 แบบ คือ 1) แบบไม่ให้ความสนใจอะไรเลย (Impoverished) อยู่ที่ตำแหน่ง 1,1 คือ สนใจคนและงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย ผู้นำมีอำนาจในตนเองต่ำ และบรรยากาศในการทำงานเฉื่อยชา 2) แบบสโมสร (Country club) อยู่ที่ตำแหน่ง 1,9 คือ จะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นการเอาใจและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ตาม โดยไม่คำนึงถึงผลผลิตในการทำงาน โดยมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ 3) แบบมุ่งงาน (Task) อยู่ที่ตำแหน่ง 9,1 คือ สนใจแต่งานเป็นหลัก มีพฤติกรรมแบบเผด็จการและออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ไม่สนใจสัมพันธภาพและขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงาน 4) แบบทางสายกลาง (Middle road) อยู่ที่ตำแหน่ง 5,5 คือ สนใจทั้งงานและคนพอสมควรไม่เน้นอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นพิเศษ งานต่าง ๆ อาจจะไม่มีความมีประสิทธิภาพมาก แต่คนก็มีกำลังใจในการทำงานพอสมควร และ 5) แบบทำงานเป็นทีม (Team) อยู่ที่ตำแหน่ง 9,9 คือ เป็นพฤติกรรมของผู้นำในอุดมคติและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยให้ความสำคัญทั้งงานและคน เน้นการทำงานเป็นทีม ทุกฝ่ายมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานก็เต็มไปด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปราศจากความขัดแย้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำพบว่าพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรจะให้ให้ความสำคัญทั้งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความสำเร็จของการทำงานควบคู่กันไป โดยจะเน้นพฤติกรรมใดมากขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และพฤติกรรมของผู้นำจะต้องเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จากความคิดดังกล่าวจึงนำไปสู่แนวทางการศึกษาวิจัยถึงสถานการณ์ที่สำคัญ เช่น อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานของผู้นำ ความสามารถและแรงจูงใจของผู้ตาม เป็นต้น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ

1.2.3 กลุ่มแนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency approach)

แนวคิดนี้ได้ขยายผลการศึกษาค้นคว้าต่อจากแนวคิดพฤติกรรมผู้นำในช่วงปีค.ศ.1960 – 1970 โดยมีแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นจึงเป็นแนวคิดที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของผู้นำ อีกทั้งยังศึกษาถึงการปรับตัวของผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งนำไปสู่รูปแบบผู้นำที่เหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ โดย Northouse (2007) กล่าวว่าแนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่ดีที่สุดเหมาะสมกับความต้องการของสภาพการณ์ต่างๆ ซึ่งได้มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational or Contingency theories) ไว้หลายรูปแบบ เช่น ทฤษฎีของ Fiedler, ทฤษฎีของ Hersey และ Blanchard และทฤษฎีผู้นำแบบเส้นทาง-เป้าหมาย (Path – goal theory) ของ House เป็นต้น สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's Contingency theory) (1962 อ้างถึงใน Northouse, 2007) โดย Fiedler ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับพฤติกรรมของผู้ตาม และสถานการณ์แวดล้อมต่างๆ ซึ่งคุณลักษณะทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ จะประกอบด้วย ปัจจัย 3 ประการ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader – member relation) 2) โครงสร้างของงาน (Task structure) ระเบียบปฏิบัติ (Procedures) และแนวปฏิบัติ (Guidelines) และ 3) อำนาจของผู้นำ (Power) ดังนั้นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม มีโครงสร้างของงานชัดเจน และมีอำนาจในการควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้

2) ทฤษฎีผู้นำแบบเส้นทาง-เป้าหมาย (Path – goal theory) ของ House (1963 อ้างถึงใน Northouse, 2007) เป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) กล่าวคือ ผู้นำจะทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานด้วยความพึงพอใจ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายในแต่ละสถานการณ์ โดยผู้นำจะต้องตัดสินใจเลือกใช้พฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ร่วมงานตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบตามสถานการณ์ต่างๆ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive leadership) ใช้ในสถานการณ์ระบบการทำงานไม่มีความชัดเจน 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ร่วมงานขาดความมั่นใจในตนเอง 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement oriented leadership) ใช้ในสถานการณ์ที่ระบบงานขาดความท้าทาย และ 4) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ร่วมงานขาดสิ่งจูงใจในการทำงาน

3) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey และ Blanchard (Hersey and Blanchard's Situational theory) (1963 อ้างถึงใน Northouse, 2007; Yukl, 2006) ได้นำแนวคิดกลุ่มนักวิชาการของ Ohio State University มาประยุกต์ใช้ กล่าวคือผู้นำจะต้องใช้พฤติกรรมที่มุ่งงานหรือโครงสร้างร่วมกับพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ของบุคคลให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้ตามในรูปแบบต่าง ๆ โดยสามารถแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ 1) แบบสั่งงาน (Telling) โดยพฤติกรรมของผู้นำจะมุ่งเน้นงานสูงแต่มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ เน้นการทำงานตามคำสั่ง ควบคุมการทำงานตลอดเวลา มีการให้คำแนะนำและดูแลผู้ตามอย่างใกล้ชิด ซึ่งเหมาะกับสถานการณ์ที่ผู้ตามมีความสามารถน้อยและไม่เต็มใจทำงาน 2) แบบสอนงาน (Selling) โดยพฤติกรรมของผู้นำจะมุ่งเน้นงานและความสัมพันธ์สูง ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง จะคอยชี้แนะผู้ตามในสิ่งที่ทำผิดพลาด และชมเชยเมื่อกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นทำให้ผู้ตามเข้าใจและทำงานได้ดี ซึ่งเหมาะกับสถานการณ์ที่ผู้ตามมีความสามารถน้อยแต่เต็มใจทำงาน 3) แบบมีส่วนร่วม (Participating) โดยพฤติกรรมของผู้นำจะมุ่งเน้นความสัมพันธ์สูงแต่มุ่งงานต่ำ มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆจากผู้ตามเสมอ ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็ม ความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพซึ่งเหมาะกับสถานการณ์ที่ผู้ตามมีความสามารถสูงแต่ไม่เต็มใจทำงาน และ 4) แบบมอบหมายงาน (Delegating) โดยพฤติกรรมของผู้นำจะมุ่งงานและความสัมพันธ์ต่ำเพียงแต่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ๆ ผู้ตามสามารถคิดและตัดสินใจเองได้ทุกอย่างเพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูง ซึ่งเหมาะกับสถานการณ์ที่ผู้ตามที่มีความสามารถและเต็มใจทำงาน

จากแนวคิดผู้นำตามสถานการณ์พบว่าทฤษฎีต่าง ๆ จะคำนึงถึงคุณลักษณะทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ แค่เพียงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม คุณลักษณะของผู้ตาม โครงสร้างของงาน ระเบียบปฏิบัติ และอำนาจของผู้นำเท่านั้น ซึ่งไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับการแข่งขันของโลกไร้พรมแดน และกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้การดำเนินงานจะต้องเพิ่มศักยภาพของการตัดสินใจแบบกลุ่มมากยิ่งขึ้น บทบาทผู้นำแบบบุคคลเดียวเริ่มลดความสำคัญลง แต่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งแนวโน้มภาวะผู้นำก็อาจจะเป็นลักษณะการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความคิด การกระจายอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ การรวมกลุ่ม ตลอดจนการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Hazy, 2007) ดังนั้นจึงเกิดเป็นแนวคิดผู้นำสมัยใหม่เพื่อพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.2.4 กลุ่มแนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำสมัยใหม่ (Modern approach)

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี รวมทั้งการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ทำให้ภาวะผู้นำตามแนวคิดผู้นำตามสถานการณ์ที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ไม่สามารถนำไปใช้บริหารจัดการในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตได้ ทำให้เกิดแนวคิดผู้นำสมัยใหม่ขึ้นมาในช่วงปี ค.ศ.1970 ถึงปัจจุบันที่พัฒนาและผสมผสานระหว่างแนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำ แนวคิดพฤติกรรมผู้นำ และแนวคิดผู้นำตามสถานการณ์ โดยการแสดงพฤติกรรมของผู้นำจะต้องคำนึงถึง 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี เป็นต้น 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร เช่น ระบบงาน โครงสร้าง เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น และ 3) คุณลักษณะผู้นำ เช่น บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล ส่งผลให้ผู้นำจะต้องเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่เสมอ (Northouse, 2007) โดยนักวิชาการที่ทำการศึกษาและเสนอแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่ เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีบารมี (Charismatic leadership) ของ House, ทฤษฎีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transactional and Transformational leadership) ของ Burns ในปี ค.ศ.1978 และ Bass ในปี ค.ศ. 1985 เป็นต้น ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีบารมี (Charismatic leadership) ของ House (1977 อ้างถึงใน Yukl, 2006) โดยลักษณะผู้นำที่มีบารมี จะมีความสามารถพิเศษเหนือผู้อื่น นั่นคือเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะการสื่อสารดี มีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ มีความรู้ความสามารถเหนือผู้อื่น และชอบความท้าทาย ซึ่งผู้นำที่มีลักษณะดังกล่าวจะสามารถจูงใจให้ผู้อื่นเกิดความเคารพนับถือ ความไว้วางใจ และความภักดีต่อผู้นำ

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transactional and Transformational leadership) เริ่มจาก Burns (1978 อ้างถึงใน Judge and Piccolo, 2004) ซึ่งเป็นคนแรกที่ทำการศึกษาและเสนอแนวคิดว่า พฤติกรรมของผู้นำอาจเกิดขึ้นได้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งระหว่างภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กันในลักษณะของการแลกเปลี่ยน ช่วยเหลือเกื้อกูลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยผู้นำจะจูงใจผู้ร่วมงานด้วยการให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ รวมทั้งยังช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ตาม แต่ความสัมพันธ์นั้นอาจจะไม่คงทนถาวรหรือหมดสิ้นไปถ้าทั้งสองฝ่ายต่างไม่มีประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งลักษณะภาวะผู้นำเช่นนี้จะไม่ก่อให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงทางสังคม แต่ยังเป็นการสนับสนุนและสร้างความชอบธรรมให้กับฐานอำนาจเดิมของผู้นำที่มีอยู่แล้วมากยิ่งขึ้นอีกทั้งภาวะผู้นำการ

แลกเปลี่ยนจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ แต่ถ้าสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา Burns เสนอว่าควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องจูงใจ และช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ตาม โดยมีความมุ่งหวังที่จะยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ และคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นเพื่อจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ อีกทั้งการที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันยังช่วยยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้สามารถเปลี่ยนผู้ตามให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำให้มีภาวะผู้นำแห่งจริยธรรม (Ethical leadership) ในที่สุด โดยสรุปแล้วทัศนะของ Burns มองว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันเด็ดขาด เปรียบเสมือนเส้นเชือกหนึ่งเส้นที่ปลายข้างหนึ่งเป็นภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ส่วนปลายอีกข้างหนึ่งเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำจำเป็นจะต้องมีพฤติกรรมได้เพียงรูปแบบเดียวเท่านั้น ทำให้แนวคิดดังกล่าวนี้แตกต่างจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass โดยสิ้นเชิง

Bass (1985 อ้างถึงใน Judge and Piccolo, 2004) ได้เสนอแนวคิดที่ขัดแย้งกับแนวคิดของ Burns ว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้และเกิดขึ้นควบคู่กันไป โดยผู้นำจะแสดงพฤติกรรมใดมากน้อยกว่ากันจะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ซึ่ง Bass ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนว่ามีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) เน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้นำจะกำหนดบทบาทให้ผู้ตามปฏิบัติตาม และจูงใจด้วยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ในการให้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) คือการที่ผู้นำให้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทนแก่ผู้ตามที่ปฏิบัติงานตามที่คาดหวังไว้ได้สำเร็จ และ 2) การบริหารแบบวางเฉย (Management by exception) คือการที่ผู้นำจะวางเฉยและไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวปล่อยให้สิ่งต่างๆ ดำรงไปตามสภาพเดิม ยกเว้นเมื่อผู้ตามเกิดการความผิดพลาดหรือคุณภาพลดต่ำลงจึงจะเข้าไปแทรกแซง ต่อมา Bass และ Avolio (1990 อ้างถึงใน Heinitz, Liepmann and Felfe, 2005) ได้ขยายองค์ประกอบดังกล่าวเพิ่มเติมให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นโดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบย่อยได้แก่ 2.1) การบริหารแบบเชิงรุก (Active management-by-exception) คือการที่ผู้นำคอยติดตาม ดูแลและช่วยเหลือผู้ร่วมงานเพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น 2.2) การบริหารแบบเชิงรับ (Passive management-by-exception) คือการที่ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงก็ต่อเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงานหรืองานต่ำกว่ามาตรฐาน และ 2.3) การบริหารแบบเพิกเฉย (Laissez-faire) คือการที่

ผู้นำไม่สนใจที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสิ่งใดเลย ปล่อยให้ดำเนินการไปตามธรรมชาติ ปฏิเสธการแก้ปัญหาและไม่ใส่ใจในความต้องการของผู้ร่วมงาน

ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดขวัญและกำลังใจในระดับที่สูงขึ้น และพยายามที่จะทำผลงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังหรือคาดการณ์ไว้ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence: II) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation: IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC) ต่อมา Avolio, Bass และ Jung (1999 อ้างถึงใน Heinitz et al., 2005) ได้แบ่งองค์ประกอบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence attributed: IIA) กับพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence behaviors: IIB) จึงรวมทั้งหมดเป็น 5 องค์ประกอบ โดยรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบจะอยู่ในส่วนขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะกล่าวในส่วนต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า แนวคิดผู้นำสมัยใหม่เกิดขึ้นจากการพัฒนาและผสมผสานระหว่างแนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำ แนวคิดพฤติกรรมผู้นำ และแนวคิดผู้นำตามสถานการณ์ อีกทั้งกลุ่มแนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำสมัยใหม่ยังเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์ที่มีกระแสการเปลี่ยนแปลงมากมายท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้การดำเนินงานจะต้องเพิ่มศักยภาพของการตัดสินใจแบบกลุ่มมากยิ่งขึ้น บทบาทผู้นำแบบบุคคลเดียวเริ่มลดความสำคัญลงแต่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งแนวโน้มภาวะผู้นำจะเป็นในลักษณะการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความคิด การกระจายอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ การรวมกลุ่ม ตลอดจนการกำหนดเป้าหมายร่วมกันมากยิ่งขึ้น (Northouse, 2007; Yukl, 2006)

นอกจากนั้น Bolden et al. (2003) ได้เปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ดังตารางที่ 2.1) พบว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีคุณลักษณะที่เป็นผู้จัดการ (Managers) มากกว่าการเป็นผู้นำ (Leaders) เนื่องจากเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) และบริหารจัดการให้เป็นไปตามหน้าที่ทางการบริหาร (Management functions) เช่น การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร และการควบคุม เป็นต้น เพื่อให้สำเร็จตามที่คาดหวังไว้เท่านั้น ขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่กระบวนการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานด้วยค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเกินกว่าที่คาดหวังไว้ซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งกับบริบทของการบริหารจัดการในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีในปัจจุบัน รวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมุ่งเน้นถึงอนาคตที่

ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ ซึ่งตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนที่มุ่งเน้นการรักษาสถานภาพเดิม (Maintain status quo) เป็นหลัก

อีกทั้งผลการวิจัยของโครงการ Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness (GLOBE) ซึ่งเป็นโครงการวิจัยระดับสากลที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของวัฒนธรรมแต่ละประเทศทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมถึงเสนอวิธีวิทยาการวิจัยใหม่ๆ ที่ใช้ในการศึกษา (Den Hartog, House, Hanges, and Antonio Ruiz-Quintanilla, 1999; Scandura and Dorfman, 2004) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเป็นคุณสมบัติร่วมของภาวะผู้นำที่เหมือนกันในทุกวัฒนธรรม และเป็นคุณสมบัติที่ยอมรับกันในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาที่จำเป็นต้องสร้างให้คนในชาติให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง รวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเป็นการบูรณาการทฤษฎีภาวะผู้นำทุกทฤษฎีมาใช้ เช่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลทั่วไปซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ รวมทั้งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะให้ความสำคัญทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน และความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่มากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดพฤติกรรมผู้นำและผู้นำตามสถานการณ์ เป็นต้น ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่าควรนำมาศึกษาและวิจัยอย่างยิ่ง รวมถึงยังเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคุณลักษณะและทักษะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับทุกคนเพื่อเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ยากที่จะหลีกเลี่ยงได้

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นเปรียบเทียบ	ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
จุดมุ่งหมาย	- อำนาจและตำแหน่ง - เป้าหมายระยะสั้น - เน้นการรักษาสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่	- คุณค่า ค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรม - เป้าหมายระยะยาว - เน้นที่อนาคตก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
การให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน	- เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเพื่อความสำเร็จ	- สร้างคุณค่าของผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาศักยภาพให้เกิดขึ้นสูงสุด
รูปแบบการทำงาน	- ทำงานตามระบบกฎเกณฑ์	- ออกแบบงานให้เกิดความท้าทาย

ที่มา: Bolden et al.(2003)

จากข้อค้นพบและเหตุผลสนับสนุนต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมมากที่สุด ในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก ภูมิภาค ประเทศ องค์กร กลุ่ม และบุคคล ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม สารสนเทศ และเทคโนโลยี จากการเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบมายังทุกประเทศ รวมทั้งประเทศไทยที่ต้องเผชิญกับสภาวะวิกฤติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ทำให้สังคมต้องการบุคคลที่มีจิตสำนึกที่ดี มีพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนในสังคม เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจของคนทั่วไป มีวิสัยทัศน์ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เน้นการกระจายอำนาจ มีทักษะการติดต่อสื่อสารที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นเสมอ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองตลอดเวลา เพื่อร่วมกันช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งลักษณะพฤติกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับบุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง ซึ่งสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาได้เพื่อเป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไป

1.3 นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีนักวิชาการหลายท่านนิยามไว้มากมาย โดยเริ่มจาก Burns (1978 อ้างถึงใน Bass and Riggio, 2006) ได้ให้ความหมายว่า เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้อื่น พยายามค้นหาแรงจูงใจของผู้อื่น และกระตุ้นให้เกิดความสำนึกของความต้องการเพื่อให้ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาให้ผู้อื่นทำงานจนบรรลุศักยภาพอย่างเต็มที่ ต่อมา Bass (1985 อ้างถึงใน Judge and Piccolo, 2004) ได้นำทฤษฎีแรงจูงใจมาช่วยอธิบายความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจ ศรัทธา และรักดีต่อผู้นำ จนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ รวมทั้งยกระดับความต้องการของตนเองให้สูงขึ้น นอกจากนี้ Marquis and Huston (2000 อ้างถึงใน ชาคกริต มาณพ, 2550) ยังให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันว่า เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่อยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ โดยที่เป้าหมายของผู้นำและผู้ตามเป็นเป้าหมายเดียวกัน มีความมั่นคงและสอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่ม รวมทั้ง Ward (2002) ที่ให้ความหมายไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ และพยายามสร้างพลังในการขับเคลื่อนให้การทำงานของกลุ่มให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้

จากความหมายต่างๆข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีบารมี มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการจูงใจ จนสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยเลียนแบบพฤติกรรมในทางที่ดี รวมทั้งเป็นการยกระดับจริยธรรม ชีวัญ และกำลังใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น จนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มากเกินความคาดหมายไว้

1.4 วิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ โดยให้ความสำคัญกับบุคคลที่มีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล และสามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่นเกิดภาวะผู้นำตาม ซึ่งเป็นแนวคิดทางภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไปจากแนวคิดเดิมๆ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่การสร้างให้ตนเองเกิดภาวะผู้นำเพียงคนเดียว แต่ยังสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดภาวะผู้นำตามไปด้วย ถือเป็น การยกระดับสังคมให้เกิดสังคมแห่งภาวะผู้นำ เพื่อนำไปสู่สังคมแห่งคุณธรรมในที่สุด (Bass and Riggio, 2006) ซึ่งมีความจำเป็นมากในปัจจุบัน และอนาคต โดยทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเป็นมาและพัฒนาการของแนวคิดและทฤษฎีที่เริ่มต้นจากแนวคิดภาวะผู้นำที่มีบารมี (Charismatic leadership) แล้วพัฒนาเป็น Transforming leadership ตามแนวคิดของ Burn อันนำไปสู่ Transformational leadership ของ Bass ที่เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้กันมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งจะนำเสนอรายละเอียดต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้

1.4.1 ภาวะผู้นำที่มีบารมี (Charismatic leadership)

ภาวะผู้นำที่มีบารมีมีแนวคิดพื้นฐานมาจากระบบสังคมตามบารมี (Sociology of charisma) ของ Weber (1946 อ้างถึงใน Rafferty and Griffin, 2004) เป็นระบบที่คนในสังคมให้ความเชื่อมั่นและศรัทธากับผู้ที่มีความสามารถพิเศษเหนือผู้อื่น ทำให้ทุกคนยกย่องนับถือเป็นผู้นำตามแนวคิดของ Weber ผู้ที่เป็นผู้นำที่มีบารมีไม่จำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่มีอำนาจตามประเพณีที่มีการถ่ายโอนอำนาจเป็นไปตามกฎธรรมเนียมประเพณี เช่น กษัตริย์สืบทอดราชบัลลังก์ต่อไปให้พระราชโอรส เป็นต้น หรือผู้ที่มีอำนาจตามหลักเหตุผลของกฎหมายซึ่งเป็นอำนาจที่มาจากตำแหน่งอันชอบธรรมตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่เป็นบุคคลใดก็ได้ที่มีคุณลักษณะพิเศษเหนือผู้อื่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวอย่างที่ดีและสร้างความไว้วางใจแก่ผู้อื่นในการถูกยกย่องให้เป็นผู้นำของสังคม ต่อจากนั้น Trice และ Beyer (1968 อ้างถึงใน Rafferty and Griffin, 2004; Tejada, Scandura and Pillai, 2001) ได้สรุปคุณลักษณะบุคคลที่มีบารมีของ Weber ว่าจะต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) บุคคลที่มีพรสวรรค์อันพิเศษ 2) สามารถจัดการกับ

สถานการณ์ภาวะที่ร้ายแรงได้เป็นอย่างดี และ 3) สามารถจูงใจให้ผู้อื่นเชื่อถือในความสามารถของตนเองได้ จากแนวคิดดังกล่าวได้นักวิชาการที่เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีบารมี (Charismatic leadership) นั่นคือ House (1977 อ้างถึงใน Northouse, 2007) ที่อธิบายถึงผู้นำที่มีบารมีว่า เป็นผู้ที่มีความโดดเด่นและความสามารถพิเศษเหนือผู้อื่น โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะแสดงถึงค่านิยมและอุดมการณ์ที่กล้าแกร่ง เช่น แสวงหาการเปลี่ยนแปลงใหม่ มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ และมีความเสียสละ เป็นต้น คุณลักษณะดังกล่าวจะสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อผู้อื่นที่จะยอมรับและเชื่อฟังอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งกระตุ้นให้ตนเองมีพฤติกรรมตามแบบอย่างที่ดีคล้ายคลึงผู้นำที่ศรัทธา ต่อมาในปี ค.ศ. 1978 Burns ได้นำทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีบารมีมาใช้เป็นแนวคิดพื้นฐานในการเสนอแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transforming leadership) ที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับการบริหารจัดการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

1.4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transforming leadership) ตามแนวคิดของ Burns

Burns (1978 อ้างถึงใน Bass and Riggio, 2006; Bolden et al., 2003; Northouse, 2007) เป็นคนแรกที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยศึกษาจากผู้นำทางการเมือง และเสนอแนวคิดว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่แยกออกจากกันอย่างชัดเจน โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดสติปัญญา มีวิสัยทัศน์ และแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเกินกว่าสิ่งที่คาดหวังไว้ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงฐานอำนาจเดิมที่มีอยู่ โดยผู้นำจะมีเป้าหมายร่วมกันกับผู้ร่วมงานในการพยายามกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ยกระดับตนเองให้มีจริยธรรมและแรงจูงใจที่สูงขึ้นกว่าเดิมด้วยวิธีการยกระดับจิตสำนึกของผู้ร่วมงานโดยส่งเสริมในสิ่งที่คุณร่วมงานต้องการ และพยายามจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีจริยธรรม ความยุติธรรม และความสงบสุขมากขึ้น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งผู้นำและผู้ร่วมงานโดยผู้ร่วมงานจะเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่แสดงพลังทางด้านจริยธรรมออกมาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามที่ต้องการ นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่มีบารมีในลักษณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกคนจะเป็นผู้นำที่มีบารมีเนื่องจากสามารถชี้ให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ของอนาคตและสามารถสร้างความผูกพันทางอารมณ์กับผู้ร่วมงานได้ แต่ผู้นำที่มีบารมีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเสมอไป เพราะผู้นำที่มีบารมีบางคนอาจจะทำเพื่อผลประโยชน์ของตนเองเท่านั้น หลังจาก Burns เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว Bass ได้นำทฤษฎีดังกล่าวมาขยายผลการศึกษาต่อเพื่อได้องค์ความรู้ที่

กว้างขวาง ชัดเจน และยืดหยุ่นในการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายได้มากยิ่งขึ้น

1.4.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ตามแนวคิดของ Bass

Bass (1985 อ้างถึงใน Bass and Riggio, 2006; Bolden et al., 2003; Northouse, 2007) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ขยายจากแนวคิดเดิมของ Burns โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจมาอธิบายแนวความคิดของทฤษฎีให้มีความชัดเจนมากขึ้น อีกทั้งแนวคิดของ Bass ยังแตกต่างจาก Burns ตรงที่ผู้นำสามารถมีทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนพร้อมกันได้ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และสถานการณ์ในเวลานั้นๆ แต่เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นส่วนขยายเพิ่มเติมประสิทธิภาพที่สูงกว่า โดยผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นบุคคลที่มีบารมี มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะทางการติดต่อสื่อสารที่ดี มีทักษะในการจูงใจและสร้างความประทับใจ ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานเกิดความต้องการอยากเปลี่ยนแปลงตนเอง สร้างพฤติกรรมเลียนแบบในทางที่ดี แสดงศักยภาพอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ตระหนักถึงความสำคัญในผลลัพธ์ของงาน และรู้จักเสียสละเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งเป็นการยกระดับจริยธรรม ขวัญและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นด้วยจนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มากเกินความคาดหวังไว้

นอกจากนั้นในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับความนิยมและถูกนำไปใช้ศึกษาในผู้นำหลายกลุ่ม ทั้งในแวดวงธุรกิจ อุตสาหกรรม การทหาร โรงพยาบาล และสถาบันการศึกษา ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยต่าง ๆ เช่น Khoo และ Burch (2008) Lim และ Ployhart (2004) และ Turner et al. (2002) เป็นต้น อีกทั้งยังมีการนำทฤษฎีดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคนให้เกิดภาวะผู้นำ โดยเฉพาะวงการการศึกษาที่ต้องการสร้างผู้เรียนให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง (Horwitz et al., 2008; Zacharatos et al., 2000; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543) ในส่วนขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น Bass (1985 อ้างถึงใน Heinitz et al., 2005) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ การมีบารมี (Charisma) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) แต่ต่อมา Bass และ Avolio (1990 อ้างถึงใน Heinitz et al., 2005) ได้เปลี่ยนชื่อองค์ประกอบการมีบารมีกลายเป็น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) และได้เพิ่มอีกหนึ่งองค์ประกอบขึ้น คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ซึ่งสาระสำคัญในแต่ละองค์ประกอบจะอยู่ในส่วนขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจะกล่าวในลำดับต่อไป

หลังจาก Bass เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว มีนักวิชาการจำนวนมากนำทฤษฎีดังกล่าวไปใช้เป็นพื้นฐานและขยายผลการศึกษาเพื่อได้องค์ความรู้ที่กว้างขวาง ชัดเจน และยืดหยุ่นในการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายได้มากยิ่งขึ้น และนำไปสู่การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น ภาวะผู้นำแห่งจริยธรรม (Ethical leadership) และภาวะผู้นำแห่งวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) เป็นต้น โดยภาวะผู้นำแห่งจริยธรรม จะมุ่งเน้นการยกระดับคุณธรรม และจริยธรรมของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการสร้างความตระหนักถึงการต้องมีมาตรฐานด้านคุณธรรม (Moral standards) แก่ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ระดับวุฒิภาวะด้านคุณธรรม (Moral maturity) ของผู้ร่วมงานสูงขึ้น พยายามยกระดับความต้องการของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นถึงระดับต้องการมุ่งผลสำเร็จ (Need for achievement) เสริมสร้างบรรยากาศของคุณธรรมในการปฏิบัติงานร่วมกัน (Ethical climate) เช่น การทำงานที่ยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวม หลักของความร่วมมือ (Cooperation) และหลักสามัคคีธรรม (Harmony) เป็นต้น ซึ่งจะนำไปสู่ภาวะผู้นำแห่งจริยธรรม (Ethical leadership) ในที่สุด (Brown and Trevino, 2006)

ส่วนภาวะผู้นำแห่งวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน เน้นการมอบอำนาจ (Empowerment) ทำงานอย่างไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำงานเป็นทีม (Teamwork) และเชื่อมั่นในความสามารถของทีมงาน มีการสื่อสารแบบเปิด (Open communication) และรู้จักเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม (Transformation) โดยวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์และสภาพการณ์ปัจจุบัน เพื่อวางกลยุทธ์และแผนปฏิบัตินำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้ได้ตามเป้าหมาย (Hunt, 1999 อ้างถึงใน Holmberg and Akerblom, 2006)

1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านนำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลายรูปแบบ ซึ่งเริ่มจาก Bass (1985 อ้างถึงใน Heinitz et al., 2005) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ การมีบารมี (Charisma) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) แต่ต่อมา Bass และ Avolio (1990 อ้างถึงใน Heinitz et al., 2005) ได้เปลี่ยนชื่อองค์ประกอบการมีบารมีกลายเป็น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) และได้เพิ่มอีกหนึ่งองค์ประกอบขึ้น คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หลังจากนั้น Avolio et al. (1999 อ้างถึงใน Heinitz et al., 2005) ได้ทำการแบ่งองค์ประกอบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence attributed) กับพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่าง

มีอุดมการณ์ (Idealized influence behaviors) ซึ่งรวมทั้งหมดเป็น 5 องค์ประกอบ (ดังแผนภาพที่ 2.1) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

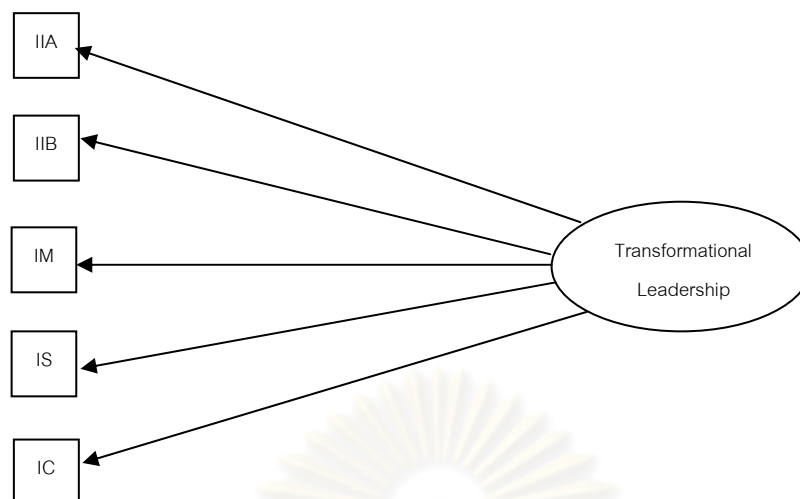
1) คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence attributed: IIA) หมายถึง ลักษณะของบุคคลในฐานะผู้นำที่แสดงถึงความเฉลียวฉลาด ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความแน่วแน่ในการทำงานที่สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมของตนเอง ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป ทำให้ผู้ที่ร่วมงานด้วยเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา และไว้วางใจในความสามารถจนเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกัน

2) พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence behaviors: IIB) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของบุคคลในฐานะผู้นำต่อผู้ร่วมงานที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค การทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน มีศีลธรรมและจริยธรรม และการเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา ยกย่อง เคารพนับถือ และทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จเกินกว่าที่คาดหวังไว้

3) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation: IM) เป็นพฤติกรรมของบุคคลในฐานะผู้นำที่สร้างแรงจูงใจให้ตามทีผู้ร่วมงานต้องการ โดยเน้นแรงจูงใจจากภายในมากกว่าภายนอก สร้างความกระตือรือร้น กระตุ้นให้กำลังใจ สร้างเจตคติและเสริมแรงในทางบวก ให้งานที่ทำทายเป็นมีความสำคัญ และสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตกับผู้ร่วมงาน จนเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงาน บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

4) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) เป็นพฤติกรรมของบุคคลในฐานะผู้นำที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหา มองปัญหาจากมุมมองใหม่ ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ กันด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งคำถาม สมมติฐานและเปลี่ยนกรอบแนวคิด ในการแก้ปัญหา มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องท้าทายและต้องแสดงศักยภาพในการแก้ปัญหาร่วมกันด้วยปัญญาอย่างชาญฉลาด รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และอิสระ

5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC) เป็นพฤติกรรมของบุคคลในฐานะผู้นำที่ให้ความสนใจและเอาใจใส่ ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่าโดยผู้นำจะทำหน้าที่เปรียบเสมือนโค้ช (Coach) หรือพี่เลี้ยง (Mentor) ที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์กับผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น



แผนภาพที่ 2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass และ Avolio (1990)

สำหรับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass และ Avolio นั้นสามารถทำความเข้าใจได้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติในสภาวะแวดล้อมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต ตลอดจนเป็นที่ยอมรับสำหรับนักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่ อาทิ Horwitz et al.(2008), Khoo และ Burch (2008) Shao และ Webber (2006) เป็นต้น ที่นำองค์ประกอบดังกล่าวมาใช้ในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งผลการวิเคราะห์หรือปริมาณจากงานวิจัยของ Lowe, Kroeck และ Sivasubramaniam (1996 อ้างถึงใน Rafferty and Griffin, 2004) พบว่าองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) ยังเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุด

ขณะที่มีงานวิจัยบางส่วนได้นำองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ถูกพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Kouzes และ Posner (1987, 1993 อ้างถึงใน Ergeneli et al., 2007) มาใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน โดย Kouzes และ Posner ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ประสบความสำเร็จว่ามีคุณลักษณะอย่างไรบ้างแล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ห่องค์ประกอบ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความท้าทายต่อกระบวนการ (Challenge the process: CP) ผู้นำจะค้นหาโอกาสเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้แสวงหาความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ และวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาหรือปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ตลอดจนการตัดสินใจที่จะเสี่ยงอย่างท้าทายและพร้อมยอมรับกับความผิดพลาดและความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นเพื่อเป็นบทเรียนในการเรียนรู้เพื่อแสวงหาโอกาสต่อไป 2) การสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม (Inspire a shared vision: ISV) ผู้นำจะกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคตเพื่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างแรงบันดาลใจให้

ผู้ร่วมงานเกิดความหวังต่อวิสัยทัศน์ดังกล่าว และเกิดความปรารถนาที่จะก้าวไปให้ถึงวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การทำให้ผู้อื่นเห็นความสามารถของตนเอง (Enable others to act: EOA) ผู้นำจะต้องทำให้ผู้ตามเชื่อในความสามารถของตนเอง และแสดงศักยภาพออกมาอย่างเต็มที่ โดยเน้นการทำงานแบบร่วมมือระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และสร้างการทำงานเป็นทีม โดยผู้นำจะมอบอำนาจ ความรับผิดชอบการตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงานซึ่งเกิดจากความเชื่อใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน 4) การทำตนเป็นแบบอย่าง (Model the way: MW) ผู้นำจะกำหนดแนวทางและวิถีปฏิบัติเพื่อนำทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยมีการตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้นำจะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีสัจจะ วางตนให้เหมาะสม เป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจจากผู้อื่น เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมาย และ 5) การส่งเสริมกำลังใจ (Encourage the heart: EH) ผู้นำจะต้องสร้างขวัญกำลังใจและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยแสดงการยอมรับชื่นชมและให้รางวัลกับผู้ที่ทำสำเร็จ ส่วนผู้ที่ทำผิดพลาดจะให้กำลังใจเพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อไป

นอกจากนั้น Rafferty และ Griffin (2004) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมีพื้นฐานทางความคิดมาจาก Bass และ Avolio (1990) ซึ่งแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นการแสดงให้เห็นถึงภาพในอนาคตที่มีพื้นฐานจากค่านิยมขององค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำทุกคนจะต้องมีเพื่อเป็นการสร้างบารมีให้กับตนเอง 2) การสื่อสารเชิง دلใจ (Inspirational communication) เป็นการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารในเชิงบวกเกี่ยวกับองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้อื่น 3) ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive leadership) เป็นการแสดงออกของผู้นำที่ใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล 4) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นการผลักดันให้ผู้ตามพยายามตระหนักถึงปัญหาและหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ในเชิงสร้างสรรค์ และ 5) การสรรเสริญบุคคล (Personal recognition) เป็นการจูงใจโดยให้ผลตอบแทน หรือคำชมเชยแก่ผู้ที่ทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเปรียบเสมือนการให้รางวัลตามสถานการณ์ที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์หาความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบระหว่างแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 3 กลุ่ม (ดังแผนภาพที่ 2.2) ซึ่งสามารถสรุปความสัมพันธ์ได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของ Bass และ Avolio (1990) มีความสอดคล้องกับการทำตนเป็นแบบอย่างของ Kouzes และ Posner (1993) และวิสัยทัศน์ของ Rafferty และ Griffin (2004) เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าววนิยามคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ผู้นำที่มีบารมีจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ให้ความสำคัญในกำหนดเป้าหมายและสิ่งที่ต้องการในอนาคตที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่นทุ่มเท และมีจริยธรรม ทำให้บุคคลทั่วไป เกิดการยอมรับ เชื่อมั่น และศรัทธา ส่วนการสร้างแรง

บันดาลใจของ Bass และ Avolio (1990) เป็นองค์ประกอบที่มีนิยามสอดคล้องกันกับการสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม และการทำให้ผู้อื่นเห็นความสามารถของตนเองของ Kouzes และ Posner (1993) และการสื่อสารเชิง دلใจของ Rafferty และ Griffin (2004) โดยผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามด้วยการจูงใจในสิ่งที่ต้องการ การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานแบบร่วมมือและสร้างการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ตามเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในขณะที่การกระตุ้นทางปัญญาของ Bass และ Avolio (1990) และ Rafferty และ Griffin (2004) เปรียบเทียบได้กับนิยามความท้าทายต่อกระบวนการของ Kouzes และ Posner (1993) ที่ว่าผู้นำจะต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถแก้ไขปัญหาได้ในแนวทางที่สร้างสรรค์ มีการตั้งคำถาม สมมติฐานและเปลี่ยนกรอบแนวคิดในการแก้ปัญหา มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องท้าทายและต้องแสดงศักยภาพในการแก้ปัญหาพร้อมกันด้วยปัญญาอย่างชาญฉลาด ส่วนนิยามการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของ Bass และ Avolio (1990) เปรียบเสมือนกับการส่งเสริมกำลังใจของ Kouzes และ Posner (1993) และภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนของ Rafferty และ Griffin (2004) ที่ว่าผู้นำจะคำนึงและเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างจริงจัง และเห็นคุณค่าของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

องค์ประกอบตามแนวคิดของ Bass และ Avolio (1990) องค์ประกอบตามแนวคิดของ Kouzes และ Posner (1993) องค์ประกอบตามแนวคิดของ Rafferty และ Griffin (2004)

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	การทำตนเป็นแบบอย่าง	วิสัยทัศน์
การสร้างแรงบันดาลใจ	การสร้างแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ร่วม การทำให้ผู้อื่นเห็นความสามารถของตนเอง	การสื่อสารเชิง دلใจ
การกระตุ้นทางปัญญา	ความท้าทายต่อกระบวนการ	การกระตุ้นทางปัญญา
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	การส่งเสริมกำลังใจ	ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน
		การสรรเสริญบุคคล

แผนภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างแนวคิดของ Bass และ Avolio (1990), Kouzes และ Posner (1993), Rafferty และ Griffin (2004)

ดังนั้นความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงระหว่างแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดของ Bass และ Avolio (1990), Kouzes และ Posner (1993), และ Rafferty และ Griffin (2004) มีความคล้ายคลึงกันมากจะทำให้แนวคิดของนักวิชาการท่านใดก็ได้ในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่จากบทความวิจัยของต่างประเทศและผลงานวิจัยของประเทศไทยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาจำนวน 8 เรื่อง (ตามตารางที่ 2.2) พบว่า ไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเรื่องใดเลยที่ใช้องค์ประกอบของ Rafferty และ Griffin (2004) ส่วนองค์ประกอบของ Kouzes และ Posner (1993) มีเพียงงานวิจัยเรื่องเดียวเท่านั้นที่ใช้ นอกนั้นใช้องค์ประกอบของ Bass และ Avolio (1990) ในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาทั้งหมด จะเห็นได้ว่างานวิจัยส่วนใหญ่จะใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio (1990) ในการศึกษา เนื่องจาก Bass เป็นนักวิชาการที่สร้างทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคนแรก ๆ อีกทั้งยังสร้างมาตรวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor leadership questionnaire: MLQ) ซึ่งเป็นแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการยอมรับระดับสากล และถูกนำไปใช้ในหลายบริบท เช่น นักการเมือง ทหาร ตำรวจ ผู้บริหารสถาบันการศึกษา ผู้บริหารองค์กรเอกชน นักเรียน นักศึกษา และผู้นำนักเรียนหรือนักศึกษา เป็นต้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass และ Avolio (1990) ในการวัดภาวะผู้นำของนักศึกษา

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นำไปใช้ในงานวิจัย

งานวิจัย	Bass และ Avolio	Kouzes และ Posner	Rafferty และ Griffin
Brown et al. (2005)	✓	-	-
Ergeneli et al. (2007)	-	✓	-
Gunther et al. (2007)	✓	-	-
Horwitz et al.(2008)	✓	-	-
Shao and Webber (2006)	✓	-	-
Zacharatos et al. (2000)	✓	-	-
แพรวภัทรา เขียวชอุ่ม (2549)	✓	-	-
รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543)	✓	-	-

นอกจากนี้ Bass ได้สร้างแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงครั้งแรก โดยใช้ชื่อว่าแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (MLQ version 1) ในปี ค.ศ. 1985 ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

ได้แก่ การมีบาร์มี การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ต่อมาในปี ค.ศ.1990 Bass และ Avolio ได้เปลี่ยนชื่อองค์ประกอบการมีบาร์มี กลายเป็น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และได้เพิ่มอีกหนึ่งองค์ประกอบขึ้น คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รวมเป็น 4 องค์ประกอบ อีกทั้งยังทำการพัฒนาแบบวัดดังกล่าวเรื่อยมา จนกระทั่งปี ค.ศ.1995 Bass และ Avolio ได้พัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบรูปแบบ 5X (MLQ Form 5X) ซึ่งเป็นแบบวัดที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในระดับสากลและใช้กันอย่างแพร่หลาย ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หลังจากนั้นในปี ค.ศ.1999 Avolio และคณะได้ทำการแบ่งองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กับพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แต่ยังคงใช้แบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบรูปแบบ 5X เช่นเดิม (Antonakis, Avolio and Sivasubramaniam , 2003; Brown and Keeping, 2005; Heinitz et al., 2005; Tejada et al., 2001) นอกจากนี้งานวิจัยในปัจจุบันที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่จะใช้แบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบรูปแบบ 5X ในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะปรับจำนวนข้อคำถามให้น้อยลง หรือดัดแปลงข้อคำถามให้เข้ากับบริบทที่ศึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบรูปแบบ 5X มาดัดแปลงให้เข้ากับบริบทของนักศึกษา เพื่อที่จะนำมาศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาต่อไป

1.6 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ประกอบด้วย 2 แนวคิด ได้แก่ 1.6.1) แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจของผู้ผู้นำ และ 1.6.2) ทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งสาระสำคัญในแต่ละแนวคิดและทฤษฎีมีดังนี้

1.6.1 แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจของผู้ผู้นำ

ผู้นำกับอำนาจ (Power) เป็นสิ่งที่ต้องอยู่ควบคู่กัน กล่าวคือ ผู้นำจะมีอำนาจ และผู้ที่มีอำนาจจะเป็นผู้นำ โดยอำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นส่งผลให้เกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการได้ แต่ผู้นำจะต้องใช้อำนาจอย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งแหล่งที่มาของอำนาจสามารถจำแนกได้ดังนี้ 1) อำนาจตามตำแหน่งงาน 2) อำนาจส่วนบุคคล 3) อำนาจที่มาจากความเป็นเจ้าของ 4) อำนาจจากการจัดสรรทรัพยากร 5) อำนาจที่เกิดจากความสามารถในการแสวงหาโอกาส 6) อำนาจที่มาจากการจัดการกับปัญหา

ที่สำคัญ และ 7) อำนาจที่มาจากกรไถ่ชิตกับผู้ที่มิอำนาจ (Knippenberg and Hogg, 2003) โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1) อำนาจตามตำแหน่งงาน (Position power) เป็นอิทธิพลของผู้นำที่เป็นทางการที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นอำนาจที่ได้รับจากดำรงตำแหน่งที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นซึ่งประกอบด้วยอำนาจ 4 ด้านคือ 1.1) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่มอบให้ตามตำแหน่งหน้าที่โดยจะมีอำนาจมากกว่าบุคคลอื่นที่อยู่ในระดับต่ำกว่า แต่ขอบเขตของอำนาจจะมีขีดจำกัดโดยตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากถูกกำหนดไว้ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ สิทธิ และหน้าที่ 1.2) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการมีหน้าที่ในการให้รางวัลแก่บุคคลอื่นเมื่อสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ โดยรางวัลที่ให้นั้นจะต้องเป็นประโยชน์และเป็นที่ต้องการของผู้รับจึงจะถือว่าเป็นการใช้อำนาจจากการให้รางวัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.3) อำนาจจากการข่มขู่บังคับ หรือการลงโทษ (Coercive power) เป็นอำนาจของผู้นำที่มีอิทธิพลทำให้ผู้อื่นเกิดความเกรงกลัวและไม่ทำพฤติกรรมที่ผู้นำไม่ต้องการนั้นซ้ำอีก หรือไม่ปฏิบัติตามที่ขัดคำสั่ง และ 1.4) อำนาจจากข้อมูลข่าวสาร (Information power) เป็นอำนาจของบุคคลที่สามารถเข้าถึง ควบคุม และเผยแพร่ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงานและแผนการได้อย่างเต็มที่ และเป็นอำนาจที่มาจากกรควบคุมข้อมูลที่สำคัญอย่างเป็นทางการเหนือข้อมูลของบุคคลที่จำเป็นทั่วไป

2) อำนาจส่วนบุคคล (Personal power) เป็นอำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคล เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติตามศักยภาพแต่ละตัวบุคคล ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ โดยมีแหล่งที่มาของอำนาจ 3 แหล่ง คือ 2.1) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจของบุคคลซึ่งเกิดขึ้นจากทักษะ ความรู้ และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคคลคนนั้นโดยเฉพาะ จนกระทั่งมีผู้ยอมรับนับถือในความเชี่ยวชาญของบุคคลนั้น 2.2) อำนาจจากการอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจซึ่งเกิดจากลักษณะของผู้นำซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเคารพ ความพึงพอใจ ความปรารถนาที่จะยึดผู้นำเป็นแบบอย่าง และยินดีที่จะปฏิบัติตามคำสั่ง และ 2.3) อำนาจจากชื่อเสียง (Prestige power) เป็นอำนาจที่มาจากสถานภาพและความมีชื่อเสียงของบุคคล จนทำให้บุคคลทั่วไปยอมรับ

3) อำนาจที่มาจากกรเป็นเจ้าของ (Power stemming from ownership) เป็นอำนาจของผู้นำที่เกิดจากการเป็นเจ้าของหรือเป็นผู้ถือครองกรรมสิทธิ์ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้สามารถสั่งการ และควบคุมให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามได้

4) อำนาจที่มาจากกรจัดสรรทรัพยากร (Power stemming from providing resources) เป็นอำนาจที่เกิดจากการมีหน้าที่ควบคุม จัดสรร จัดหา หรือครอบครองทรัพยากรที่มีค่าของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งทรัพยากรต่าง ๆ ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) เทคโนโลยี

(Technology) และวัสดุ (Materials) โดยบุคคลใดก็ตามสามารถจัดหาทรัพยากรที่สำคัญเหล่านี้ได้ก็จะเป็นผู้มีอำนาจ

5) อำนาจที่เกิดจากความสามารถในการแสวงหาโอกาส (Power stemming from capitalizing on opportunity) เป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถของบุคคลที่มีลักษณะกล้าเสี่ยง ชอบสิ่งที่ท้าทาย มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีความรอบคอบ และวางแผนอย่างเป็นระบบ จนสามารถพิสูจน์ตนเองเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

6) อำนาจที่มาจากจัดการกับปัญหาที่สำคัญ (Power stemming from managing critical problems) เป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญในทุกสถานการณ์ให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7) อำนาจที่มาจากใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจ (Power stemming from being close to power) บุคคลที่ใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจจะส่งผลให้ตนเองมีอำนาจมากขึ้น เช่น ผู้จัดการที่ขึ้นตรงต่อประธานบริษัท จะมีอำนาจมากกว่าผู้จัดการที่ขึ้นตรงต่อรองประธาน เป็นต้น

จากการศึกษาเกี่ยวกับอำนาจของผู้บริหารสามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้นำมาเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ว่า ผู้ที่ใช้อำนาจมาจากตัวบุคคล อำนาจที่เกิดจากความสามารถในการแสวงหาโอกาส และอำนาจที่มาจากจัดการกับปัญหาที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จะถือว่าผู้นั้นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบารมี มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะทางการติดต่อสื่อสารที่ดี มีทักษะในการจูงใจ เป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานเกิดความต้องการอยากเปลี่ยนแปลงตนเอง สร้างพฤติกรรมเลียนแบบในทางที่ดี

1.6.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพื้นฐานความคิดมาจากทฤษฎีแรงจูงใจที่นำมาอธิบายแนวความคิดของทฤษฎีให้มีความชัดเจนมากขึ้น ในการที่ผู้นำจะต้องจูงใจผู้ร่วมงานในสิ่งที่พวกเขาต้องการจนเกิดเป็นแรงบันดาลใจในการแสดงศักยภาพอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ตระหนักถึงความสำคัญในผลลัพธ์ของงาน และรู้จักเสียสละเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งเป็นการยกระดับจริยธรรม ขี้ขัน และแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นด้วย จนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มากเกินความคาดหวังไว้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการนำไปใช้จูงใจผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

จากสารานุกรมออนไลน์วิกิพีเดีย (2551) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติ เช่น ความหิว ความรู้สึกทางเพศ ความต้องการ และความปลอดภัย เป็นต้น

หรือจากการเรียนรู้และการสะสมของประสบการณ์ก็ได้ รวมทั้งแรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการและภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร่งเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัล กำลังใจ และการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ทั้งสิ้น

ตลอดทั้งศตวรรษที่ 20 ที่ผ่านมามีนักวิชาการจำนวนมากต่างแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการจูงใจ โดยเริ่มต้นจาก Taylor ได้ศึกษาลักษณะและผลกระทบแรงจูงใจของบุคคล ด้วยการศึกษเวลาดและการเคลื่อนไหวในการทำงานของคนงานในโรงงาน (Time and motion study) และศึกษาถึงวิธีการทำงานที่ดีที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด (One best way) รวมทั้งศึกษการจูงใจบุคลากรด้วยเงิน และสนับสนุนการใช้ระบบผลตอบแทนแบบ จูงใจที่ทำงานมากได้ผลตอบแทนมาก ซึ่งผลการศึกษครั้งนี้มีสมมติฐานที่ว่า บุคลากรควรมีความพยายามและอดทนต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่มาก แต่เมื่อเวลาผ่านไปปรากฏว่าผลการศึกษาดังกล่าวใช้ไม่ได้ผลในระยะยาวเนื่องจากเงินไม่ใช่สิ่งจูงใจอย่างเดียวที่มนุษย์ต้องการ จึงเกิดเป็นแนวคิดใหม่ที่จูงใจด้วยหลักมนุษยสัมพันธ์ของ Mayo โดยมุ่งที่ผลกระทบของปัจจัยทางพฤติกรรมต่อแรงจูงใจ เน้นการจูงใจด้วยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานกับลูกน้อง และรางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน รวมทั้งให้ความสนใจในทฤษฎีความต้องการ (Need theories) จะมุ่งที่กระบวนการจูงใจและระบุปัจจัยภายในทางร่างกายหรือจิตใจที่กระตุ้นพฤติกรรมให้เกิดตามความต้องการ โดยความต้องการของมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและสถานที่ (Griffin, 2008) ซึ่งทฤษฎีความต้องการที่มีอิทธิพลในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ได้แก่ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Hierarchy of needs theory) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-factor theory) และทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของ McClelland (Learned needs theory) โดยทั้ง 4 ทฤษฎีมีสาระสำคัญและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มีความเห็นว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น แต่ในความเป็นจริงแล้วมนุษย์มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด และความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วอาจจะไม่เป็นแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมในลำดับขั้นต่อไป รวมทั้งความต้องการในลำดับขั้นต่าง ๆ ยังมีลักษณะคาบเกี่ยวกันไม่สามารถแยกกันโดยเด็ดขาด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความต้องการในขั้นต่อไปอาจเกิดขึ้นได้โดยที่ความต้องการชนิดก่อนหน้ายังไม่จำเป็นต้อง

ได้รับการตอบสนองเต็มที่ทั้งหมดเสียก่อน (Schermerhorn, 2005) จากความคิดเห็นที่ขัดแย้งดังกล่าวทำให้ Alderfer ได้ปรับปรุงลำดับชั้นความต้องการของ Maslow ใหม่ให้เป็นความต้องการสามระดับ ตามทฤษฎี ERG ประกอบด้วย 1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence needs: E) เป็นความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ซึ่งเปรียบเสมือนความต้องการระดับต่ำของทฤษฎีของ Maslow นั่นคือความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) และความปลอดภัย (Safety needs) 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเหมือนกับความต้องการทางสังคม (Social needs) ของ Maslow 3) ความต้องการความเจริญเติบโต (Growth needs: G) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโต พัฒนา และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ด้วยการแสวงหาโอกาสและการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ ซึ่งจะตรงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) และความต้องการความสำเร็จของชีวิต (Self-actualization needs) ของ Maslow นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างที่สำคัญระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ กล่าวคือทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการจะอยู่บนพื้นฐานของหลักความพอใจความก้าวหน้า (Satisfaction progression principle) นั่นคือบุคคลจะเดินหน้าไปยังระดับความต้องการที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการระดับต่ำกว่าได้ถูกตอบสนองแล้ว ส่วนทฤษฎี ERG จะไม่เพียงแต่อยู่บนพื้นฐานของหลักความพอใจ-ความก้าวหน้าเท่านั้น แต่จะอยู่บนพื้นฐานของหลักความคับข้องใจ-การถดถอย (Frustration regression principle) ซึ่งจะอธิบายว่าถ้าสถานการณ์ที่ความต้องการระดับสูงยังไม่ได้ถูกตอบสนองแล้วความต้องการจะมุ่งไปที่ระดับต่ำลงมากมายนั่น

สำหรับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจำเป็น (Hygiene factors) ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การควบคุมบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อม และความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ตอบสนองต่อการสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล และ 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ได้แก่ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เสริมความรู้สึกทางบวกทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้น และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow และทฤษฎี ERG ของ Alderfer พบว่าปัจจัยจูงใจจะสัมพันธ์กับความต้องการระดับสูง นั่นคือความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง กับความสำเร็จชีวิตของ Maslow และความต้องการความเจริญเติบโตของ Alderfer ในทางตรงข้ามปัจจัยจำเป็นจะสัมพันธ์กับความต้องการระดับต่ำ นั่นคือความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย และสังคม ของ Maslow และความต้องการดำรงชีวิตอยู่กับความต้องการความสัมพันธ์ของ Alderfer

ส่วนทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของ McClelland เป็นการจูงใจที่ให้ความสำคัญต่อความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Achievement needs)

เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายที่ทำหาย 2) ความต้องการอำนาจ (Power needs) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น และ 3) ความต้องการความผูกพัน (Affiliation needs) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น โดยความต้องการอำนาจและความต้องการความสำเร็จเปรียบเสมือนความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิตของ Maslow ความต้องการความเจริญเติบโตของ Alderfer และปัจจัยจูงใจของ Herzberg ส่วนความต้องการความผูกพันเปรียบเสมือนความต้องการทางสังคมของ Maslow ความต้องการความผูกพันของ Alderfer และปัจจัยจำเป็นของ Herzberg ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่าง 4 ทฤษฎีสามารถสร้างเป็นภาพความสัมพันธ์ได้ตามแผนภาพที่ 2.3

ทฤษฎีของ Maslow	ทฤษฎีของ Alderfer	ทฤษฎีของ Herzberg	ทฤษฎีของ McClelland
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ความต้องการความเจริญเติบโต	ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการความสำเร็จ
ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	ความต้องการความสัมพันธ์	ปัจจัยจำเป็น	ความต้องการอำนาจ
ความต้องการทางสังคม	ความต้องการความสัมพันธ์		ความต้องการความผูกพัน
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	ความต้องการดำรงชีวิตอยู่		
ความต้องการทางร่างกาย			

แผนภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow, Alderfer, Herzberg และ McClelland

ดังนั้นการจูงใจให้ผู้อื่นแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์จำเป็นจะต้องจูงใจในสิ่งที่ต้องการ โดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องจูงใจให้แต่ละบุคคลมีความต้องการความสำเร็จในชีวิต และต้องการความเจริญเติบโตซึ่งถือเป็นแรงจูงใจภายในตามแนวคิดของ Maslow, Alderfer, Herzberg และ McClelland เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความต้องการอยากเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Popper and Mayseless, 2003)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษางานวิจัยและบทความวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในฐานะตัวแปรตามตั้งแต่ปี ค.ศ.1999 – 2008 จำนวน 31 เรื่อง สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 11 ตัวแปร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) เพศ (Gender) การหยั่งรู้ (Intuition) จริยธรรม (Ethics) ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) บุคลิกภาพ (Personality) ความคิดริเริ่ม (Proactive) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา (Transformational leadership of leader) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ปกครอง (Transformational leadership of parent) และการสนับสนุนทางสังคม (Social support) โดยรายละเอียดในแต่ละงานวิจัยมีดังนี้

Bono และ Judge (2004) และ Judge, Bono, Ilies, และ Gerhardt (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการวิเคราะห์หือภิมาน (Meta-analysis) พบว่า ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกันโดยบุคลิกภาพด้านการเปิดเผย (Extraversion), การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) การมีจิตสำนึก (Conscientiousness) และการเห็นคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) ส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) ส่งผลทางลบ ขณะที่ผลการวิจัยของ Lim และ Ployhart (2004) ที่ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของทหารชาวเอเชีย พบว่าบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ และการเห็นคล้อยตามผู้อื่น ส่งผลทางลบ ส่วนบุคลิกภาพด้านการเปิดเผย, การเปิดรับประสบการณ์, การมีจิตสำนึก ไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hofmann และ Jones (2005) ที่ศึกษากับพนักงานในองค์กรเอกชน แต่แตกต่างกับผลการวิจัยของ Shao และ Webber (2006) ที่ศึกษากับนักศึกษาชาวจีนในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต พบว่าบริบทของวัฒนธรรมจีนบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ และการเปิดเผยส่งผลทางลบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ การมีจิตสำนึก และการเห็นคล้อยตามผู้อื่นจะไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Barbuto JR. และ Burbach (2006) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าพนักงานในองค์กรเอกชน พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถทำนายพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Leban และ Zulauf (2004) ที่ศึกษากับหัวหน้าโครงการในโรงงานอุตสาหกรรม รวมทั้งผลการวิจัยของ Duckett และ Macfarlane (2003) และ Barling, Slater และ Kelloway (2000) ที่ศึกษากับผู้จัดการองค์กรเอกชน แต่แตกต่างกับผลการวิจัยของ Brown,

Bryant และ Reilly (2006) ที่ศึกษากับวิศวกรและพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขณะที่งานวิจัยของ Mandell และ Pherwani (2003) ที่ศึกษาอิทธิพลของเพศและความฉลาดทางอารมณ์ของผู้จัดการในองค์กรธุรกิจที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่เพศที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน อีกทั้งงานวิจัยของ ซาคริต มานพ (2550) ทำการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหารซึ่งผลการวิจัย พบว่า เซอร์อารมณ์และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนการสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางตรงและทางอ้อมผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเซอร์อารมณ์ไปยังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกันกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมผ่านเซอร์อารมณ์ไปยังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 70 นอกจากนี้งานวิจัยของ Downey, Papageorgiou และ Stough (2006) ที่ศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ และการหยิ่งรู้ของผู้จัดการเพศหญิงจากสถาบันการศึกษา, ธุรกิจการเงิน, ธุรกิจเกี่ยวกับสุขภาพและธุรกิจการสื่อสารที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ และการหยิ่งรู้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 27.3 และงานวิจัยของ Sivanathan และ Fekken (2002) ที่ศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ และความมีเหตุผลทางจริยธรรมของบุคคลากรทางการศึกษาและพนักงานองค์กรธุรกิจที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ และความมีเหตุผลทางจริยธรรมร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 17

Turner et al. (2002) ได้ศึกษาอิทธิพลของความมีเหตุผลทางจริยธรรมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางจากมหาวิทยาลัยของแคนาดา, บริษัทการสื่อสารและโรงพยาบาลในอังกฤษ พบว่าผู้ที่มีเหตุผลทางจริยธรรมสูงจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้ที่มีเหตุผลทางจริยธรรมต่ำ อีกทั้งผลการวิจัยของแพรรัทธา เขียวช่อม (2549) ที่พบว่าพฤติกรรมทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยนักศึกษาที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่านักศึกษาที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Brown et al. (2005) ที่ว่าจริยธรรมของนักศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ นอกจากนี้บทความวิจัยของ Bass และ Steidlmeier (1999) และ Price (2003) ยังเสนอแนวคิดที่ว่าจริยธรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Liao และ Chuang (2007) ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการที่มีต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของผู้ร่วมงาน โดยผู้ออกแบบทรงผม (ผู้ร่วมงาน) เป็นผู้ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยส่งผ่านเจตคติและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nemanich และ Keller (2007) ที่ศึกษากับพนักงานในองค์กรภาคเอกชน และ Benjamin และ Flynn (2006) ที่ศึกษากับพนักงานจากธุรกิจการสื่อสาร ธนาคารและสถาบันการเงิน ขณะที่ Schaubroeck, Lam และ Cha (2007) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มจากพนักงานธนาคารจากฮ่องกง และสหรัฐอเมริกา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทีมงานโดยส่งอิทธิพลผ่านสมรรถภาพทีมงาน (Team potency) จากผลการวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

Eagly, Johannesen-Schmidt และ Engen (2003) ได้ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้ชายกับผู้หญิงด้วยการวิเคราะห์หอคิมาน พบว่า ผู้หญิงจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้ชายซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Vecchio (2003) แต่แตกต่างกับผลการวิจัยของ Mandell และ Pherwani (2003) ที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการที่เป็นผู้ชายไม่แตกต่างกับผู้จัดการที่เป็นผู้หญิง นอกจากนี้ Gunther et al. (2007) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเห็นอกเห็นใจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาพยาบาล พบว่าความเห็นอกเห็นใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Skinner และ Spurgeon (2005) ที่ว่าความเห็นอกเห็นใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการฝ่ายบริการสุขภาพ รวมทั้งผลการวิจัยของ Pillai et al. (2003) ที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม ความเห็นอกเห็นใจและความต้องการความสำเร็จ โดยศึกษากับประชากรในประเทศสหรัฐอเมริกา นอกจากนี้ งานวิจัยของ Zacharatos et al. (2000) ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ปกครองที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุตรในช่วงวัยรุ่น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบิดามีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุตรในช่วงวัยรุ่น แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของมารดาไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุตรในช่วงวัยรุ่น ซึ่งรายละเอียดที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

งานวิจัย	emotional intelligence	empathy	gender	intuition	ethics	need for achievement	personality	proactive	leadership of parent	leadership of leader	social support
Barbuto JR. and Burbach (2006)	√										
Barling et al. (2000)	√										
Bass and Steidlmeier (1999)					√						
Benjamin and Flynn (2006)										√	
Bono and Judge (2004)							√				
Brown et al. (2006)	√										
Brown et al. (2005)					√						
Downey et al. (2006)	√			√							
Duckett and Macfarlane (2003)	√										
Eagly et al. (2003)			√								
Gunther et al. (2007)		√									
Herold et al. (2008)										√	
Hofmann and Jones (2005)							√				
Judge et al. (2002)							√				
Khoo and Burch (2008)							√				
Leban and Zulauf (2004)	√										
Liao and Chuang (2007)										√	
Lim and Ployhart (2004)							√				
Mandell and Pherwani (2003)	√										
Nemanich and Keller (2007)										√	
Pillai et al. (2003)		√				√		√			
Price (2003)					√						
Schaubroeck et al. (2007)										√	
Shao and Webber (2006)							√				
Sivanathan and Fekken (2002)	√				√						
Skinner and Spurgeon (2005)		√									
Turner et al.(2002)					√						
Vecchio (2003)			√								
Zacharatos et al. (2000)									√		
ชาคริต มานพ (2550)	√					√					√
แพรวภัทรา เทียวชอุ่ม (2549)					√						
รวม (เบื้องต้น)	9	3	2	1	6	2	6	1	1	5	1

จากตารางที่ 2.3 ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยพิจารณาจากงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาในประเด็นดังกล่าวตั้งแต่ 5 เรื่องขึ้นไป และจะต้องเป็นปัจจัยที่สอดคล้องกับบริบทของนักศึกษาเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก ทำให้ได้ตัวแปรในการวิจัยทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ จริยธรรม บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ

นอกจากนั้นบทความวิจัยเรื่อง Leadership and the organizational context: Like the weather? ของ Porter และ McLaughlin (2006) ที่ทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของบริบทองค์กร (Organizational context) ที่มีต่อภาวะผู้นำตั้งแต่ปี ค.ศ.1990-2005 จำนวน 78 เรื่อง พบว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำจะแตกต่างกันตามปัจจัยด้านบริบทองค์กรซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรปรับ (Moderator variable) ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Diamantopoulos และ Siguaw (2006) Dyer et al. (2005) Witt และ Rode (2005) และ Yammarino และ Dansereau (2008) ที่ว่าบุคคลที่มีความเป็นผู้นำนอกจากขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลแล้วยังขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรหรือสังคมร่วมด้วย จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำปัจจัยด้านบริบทองค์กรมาศึกษาว่ามีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีกทั้งงานวิจัยของ Yammarino et al. (2005) ทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจำนวน 348 ผลงาน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1995-2005 พบว่างานวิจัยทั้งหมดที่ศึกษามีเพียงร้อยละ 30 เท่านั้นที่คำนึงถึงเรื่องระดับในการวิเคราะห์ข้อมูล (Level of analysis) ซึ่งปกติธรรมชาติของข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำจะมีลักษณะเป็นพหุระดับ (Multi-level) เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความเป็นผู้นำในตนเองมากบ้างน้อยบ้างขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล แต่เมื่อบุคคลอยู่ในองค์กรใด หรือสังคมใดก็จะมีภาวะผู้นำตามองค์กร หรือสังคมนั้น เพราะฉะนั้นองค์กรหรือสังคมต่างกันก็จะทำให้แต่ละบุคคลมีภาวะผู้นำที่แตกต่างกันจึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบพหุระดับเพื่อให้ได้คำตอบการวิจัยที่ชัดเจน ลุ่มลึก

ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้จึงมาจากสองระดับและเป็นระดับที่ลดหลั่นกัน ได้แก่ 1) ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรม และ 2) ปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ และบริบทองค์กร อีกทั้งในส่วนนี้ยังมีการนำเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งองค์ประกอบในการวัดของแต่ละปัจจัย มีรายละเอียดต่างๆดังนี้

2.1 ปัจจัยระดับบุคคล

ปัจจัยระดับบุคคล หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยระดับ

บุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และ จริยธรรม โดยรายละเอียดของแต่ละปัจจัยและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

2.1.1 บุคลิกภาพ (Personality: PER)

บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่บ่งบอกถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดย นักวิชาการและนักจิตวิทยามากมายได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้อย่างหลากหลายแต่ คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพ จิตอารมณ์ สังคมของบุคคลและรูปแบบ ของลักษณะพฤติกรรมบุคคล ดังเช่นนิยามของ Lim และ Ployhart (2004) ที่ว่า บุคลิกภาพเป็น ลักษณะส่วนรวมของบุคคล และการแสดงออกของพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอกซึ่งชี้ให้เห็นถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม และลักษณะนิสัยที่สะสมจาก ประสบการณ์ชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ Bono และ Judge (2004) ที่ว่า บุคลิกภาพเป็น ผลรวมของลักษณะเชิงจิตวิทยาของบุคคลแต่ละคน มีผลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม หลากหลายของบุคคลทั้งส่วนที่เป็นลักษณะภายนอกและพฤติกรรมภายในโดยจะแตกต่างกันตาม สถานการณ์และช่วงเวลา ขณะที่ Khoo และ Burch (2008) ได้ให้นิยามไว้ว่า บุคลิกภาพหมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมอันเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล ประกอบด้วยความคิดและอารมณ์ที่แสดงถึงการ ปรับตัวของแต่ละคนเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ซึ่งคล้ายคลึงกับความหมายของ Shao และ Webber (2006) ที่ว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะนิสัยและรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และการ ประพฤติปฏิบัติของบุคคลแต่ละคนที่แสดงออกมาตามสถานการณ์ต่างๆ จากความหมายต่างๆ ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะของบุคคล ที่แสดงออกมาทั้งลักษณะทาง กายภาพ ได้แก่ กิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด และทักษะการเข้าสังคม เป็นต้น และลักษณะทางจิต ได้แก่ อารมณ์ ความคิด เจตคติ และค่านิยม ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่าง กันออกไปขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ รวมทั้ง ประสบการณ์ชีวิตที่ได้รับการถ่ายทอดมาอันจะนำไปสู่คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละบุคคล

อีกทั้งบุคลิกภาพยังเป็นตัวแปรที่ถูกนำมาศึกษาอย่างแพร่หลายในต่างประเทศ ว่ามี อิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ Bono และ Judge (2004) Judge et al. (2002) Khoo และ Burch (2008) Lim และ Ployhart (2004) Shao และ Webber (2006) ที่ผู้วิจัยนำมาสรุป (ดังตารางที่ 2.4) พบว่า งานวิจัยที่นำมาศึกษาส่วนใหญ่จะใช้โมเดล 5 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ (Five – factor model of personality) ตามแนวคิดของ Costa และ McCrae (1992 อ้างถึงใน Shao and Webber, 2006) และ Goldberg (1999 อ้างถึงใน Lim and Ployhart, 2004) ในการวัดบุคลิกภาพประกอบด้วย การเปิดเผย (Extraversion: E), การเปิดรับ

ประสบการณ์ (Openness to experience: OE), การมีจิตสำนึก (Conscientiousness: C), ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ (Non-neuroticism: N) และการเห็นคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness: A) ขณะที่ไม่มีเพียงงานวิจัยของ Khoo และ Burch (2008) เท่านั้นที่นำตัวแปรบุคลิกภาพตามแนวคิดของ Hogan และ Hogan ในปี ค.ศ.1997 มาศึกษาซึ่งประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ได้แก่ ตื่นเต้นง่าย (Excitable), ระมัดระวัง (Cautious), ขี้สงสัย (Skeptical), สงวนท่าที (Reserved), ไม่รีบร้อน (Leisurely), รักตนเอง (Bold), เป็นอันตราย (Mischievous), มีเสน่ห์ (Colorful), ชอบจินตนาการ (Imaginative), ขยันหมั่นเพียร (Diligent) และรับผิดชอบ (Dutiful)

ในส่วนของผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis) ของ Bono และ Judge (2004) และ Judge et al. (2002) มีความสอดคล้องกัน โดยบุคลิกภาพด้านการเปิดเผย การเปิดรับประสบการณ์ การมีจิตสำนึก และการเห็นคล้อยตามผู้อื่นส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง แต่บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ส่งผลทางลบ ขณะที่ผลการวิจัยของ Shao และ Webber (2006) พบว่าในบริบทของวัฒนธรรมจีนบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์และการเปิดเผยส่งผลทางลบ ส่วนด้านการเปิดรับประสบการณ์, การมีจิตสำนึก และการเห็นคล้อยตามผู้อื่นไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแตกต่างกับ Lim และ Ployhart (2004) ที่พบว่าบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์และการเห็นคล้อยตามผู้อื่นส่งผลทางลบ ส่วนบุคลิกภาพด้านการเปิดเผย, การเปิดรับประสบการณ์ และการมีจิตสำนึก ไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งรายละเอียดต่างๆ ข้างต้นสามารถนำมาสรุปดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 สรุปงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของบุคลิกภาพที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ/ เครื่องมือ	ตัวแปรตาม/ เครื่องมือ	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีวิจัย/ การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลการวิจัย
Bono and Judge (2004)	บุคลิกภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ E, OE, C, N, A	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ II, IM, IS, IC	ค่าสหสัมพันธ์ 384 คู่จากงานวิจัย 26 งาน	การวิเคราะห์ห่อภิมาณ / การวิเคราะห์ถดถอย	บุคลิกภาพด้าน N เท่านั้นที่ส่งผลทางลบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขณะที่บุคลิกภาพด้าน E,A,OE,C ส่งผลทางบวกโดยที่บุคลิกภาพด้าน E ส่งผลสูงสุด

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ/ เครื่องมือ	ตัวแปรตาม/ เครื่องมือ	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีวิจัย/ การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลการวิจัย
Judge et al. (2002)	บุคลิกภาพ ประกอบ ด้วย 5 องค์ประกอบคือE, OE, C, N, A	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ II, IM, IS, IC	ค่าสหสัมพันธ์ 222 คู่จากงานวิจัย 73 งาน	การวิเคราะห์ อภิมาน / การ วิเคราะห์ถดถอย	บุคลิกภาพด้าน E, OE, C, A ส่งผลทางบวกต่อ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงมี เพียงแต่ด้าน N เท่านั้นที่ส่งผลทางลบ
Khoo and Burch (2008)	บุคลิกภาพ 11 องค์ประกอบ คือ ตื่นตื้นง่าย, ระมัดระวัง, ซึ่งสงสัย , สงวนท่าที, ไม่รีบ ร้อน, รักตนเอง , เป็นอันตราย, มี เสน่ห์, ชอบ จินตนาการ, ขยันหมั่นเพียรและ รับผิดชอบ / ใช้ แบบวัดบุคลิกภาพ HDS	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ II, IM, IS, IC / ใช้แบบ วัด MLQ	ผู้บริหารระดับต้น หรือหัวหน้าของ องค์กรภาคธุรกิจ จำนวน 80 คน	วิจัยเชิงสำรวจ / การวิเคราะห์ ถดถอย	บุคลิกภาพที่ส่งผล ทางต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ได้แก่มีเสน่ห์ส่งผล ทางบวก ส่วน ระมัดระวัง และ รักตนเองส่งผลทางลบ
Lim and Ployhart (2004)	บุคลิกภาพ ประกอบ ด้วย 5 องค์ประกอบ คือ E,OE,C,N,A / ใช้ แบบวัดบุคลิกภาพ IPIP	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ II, IM, IS, IC / ใช้แบบ วัด MLQ	ทหารชาวเอเชีย จำนวน 276 นาย จากทีมรบ 39 ทีม	วิจัยเชิงสำรวจ / การวิเคราะห์ ถดถอย	บุคลิกภาพด้าน N,Aส่งผลทางลบ ต่อภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ขณะที่บุคลิกภาพ ด้านOE,C,E ไม่ ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง
Shao and Webber (2006)	บุคลิกภาพ ประกอบ ด้วย 5 องค์ประกอบคือ E,OE,C,N,A / ใช้ แบบวัดบุคลิกภาพ NEO PI-R	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ II, IM, IS, IC / ใช้แบบ วัด MLQ	นักศึกษาชาวจีน หลักสูตรMBA จำนวน 200 คน	วิจัยเชิงสำรวจ / การวิเคราะห์ ถดถอย	บริบทวัฒนธรรม จีนบุคลิกภาพด้าน N,Eส่งผลทางลบ ขณะที่บุคลิกภาพ ด้านOE,C,A ไม่ ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง

จากข้อค้นพบต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรบุคลิกภาพน่าจะมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และสามารถนำมาศึกษาได้ทุกกลุ่มประชากรเป้าหมาย รวมทั้งกลุ่มนักศึกษา อีกทั้งการวิจัยครั้งนี้จะนำโมเดล 5 องค์ประกอบของบุคลิกภาพมาใช้ในการศึกษา โดยเลือกใช้แบบวัดที่ชื่อว่า The International Personality Item Pool (IPIP) ที่พัฒนาโดย Goldberg et al.(2006) เนื่องจากมีแบบวัดที่นิยมใช้ในงานวิจัยหลายเรื่อง เป็นที่ยอมรับระดับสากล และมีจำนวนเพียง 50 ข้อคำถามซึ่งน้อยกว่าแบบวัด Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) ของ Costa และ McCrae ในปีค.ศ.1992 ซึ่งเป็นแบบวัดที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่มีจำนวนข้อคำถามค่อนข้างมากถึง 240 ข้อ

โมเดล 5 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ ประกอบด้วย การเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวเข้ากับสังคม ชอบสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยจะประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้านได้แก่ ความอบอุ่น การชอบอยู่กับผู้อื่น การกล้าแสดงออก การชอบทำกิจกรรม การแสวงหาความตื่นเต้น และการมีอารมณ์เชิงบวก ซึ่งผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดเผยสูงจะเป็นบุคคลที่ชอบสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ชอบเข้าสังคม สนใจความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบตัวอย่างสม่ำเสมอ ใช้ชีวิตอย่างสนุกสนาน ชอบสิ่งที่ท้าทาย และมักแสดงความเป็นผู้นำ ในทางตรงข้ามกันผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดเผยต่ำจะเป็นบุคคลที่ชอบหลีกเลี่ยงสังคม เก็บตัว สันโดษ และชอบทำกิจกรรมคนเดียว , การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) หมายถึง ความรู้สึกภายในตัวบุคคลที่แสดงถึงการตอบรับสิ่งแปลกใหม่ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และพยายามค้นหาประสบการณ์ใหม่ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ โดยจะประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้านได้แก่ ช่างฝัน การมีอารมณ์สุนทรีย์ภาพ การเปิดเผยความรู้สึก การปฏิบัติตัว การมีความคิด และการยอมรับค่านิยม ซึ่งผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงจะเป็นบุคคลที่มีความ อยากรู้อยากเห็น ชอบสิ่งที่แปลกใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและมองโลกในแง่ดี

ส่วนผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำจะเป็นบุคคลที่ชอบปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง และไม่ยอมรับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น , การมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึงความสามารถในการบังคับตนให้มีระเบียบวินัย มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและพยายามทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จ โดยจะประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้านได้แก่ การมีความสามารถ ความ มีระเบียบ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล การมีวินัยในตน และความสุขุมรอบคอบ ซึ่งผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึกสูงจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง ตั้งเป้าหมายในการดำเนินชีวิต มีความทะเยอทะยาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ส่วนผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำจะ

เป็นบุคคลที่ไม่มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ไม่มีการวางแผนและจัดระบบในการทำงาน, ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ (Non-neuroticism) หมายถึงการแสดงความสามารถในการปรับอารมณ์ ความสามารถในการทนต่อสิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ทางลบ โดยจะประกอบด้วย ลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้านได้แก่ ความไม่วิตกกังวล ความไม่โกรธ ความไม่ท้อแท้ การไม่ประหม่า การถูกกระตุ้น และความไม่เปราะบาง ซึ่งผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบการหวั่นไหวทางอารมณ์ต่ำ จะเป็นบุคคลที่สามารถควบคุมความหวั่นไหวทางอารมณ์ของตนได้ดีและมีความมั่นคงทางอารมณ์สูง ใช้เหตุผลเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ส่วนผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบการหวั่นไหวทางอารมณ์สูงจะเป็นบุคคลที่ไม่สามารถควบคุมความหวั่นไหวทางอารมณ์ได้ มีปัญหาทางภาวะอารมณ์ มีความแปรปรวนทางอารมณ์สูงและเกิดอารมณ์ทางลบบ่อย และการเห็นคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) หมายถึงการแสดงถึงการยอมรับฟังคำแนะนำจากผู้อื่นและปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ โดยจะประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้านได้แก่ การเชื่อใจผู้อื่น ความตรงไปตรงมา ความเชื่อเพื่อเผื่อแผ่ การคล้อยตามผู้อื่น ความสุภาพ และการมีจิตใจอ่อนไหว ซึ่งผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเห็นคล้อยตามผู้อื่นสูงจะเป็นบุคคลที่ไม่ชอบสร้างศัตรู ใจอ่อน เห็นใจผู้อื่น ชอบช่วยเหลือ และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นเสมอ ในทางตรงข้าม ซึ่งผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเห็นคล้อยตามกับผู้อื่นต่ำจะเป็นบุคคลที่ช่างสงสัย ระแวงบุคคลอื่น ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำจากผู้อื่น ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่ม และต่อต้านสังคม

2.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence: EI)

บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างที่ตั้งใจมุ่งหมายไว้ได้อย่างมีความสุข ซึ่งนักวิชาการและนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้อย่างหลากหลายแต่คล้ายคลึงกัน ดังเช่นนิยามของ BarOn (1997 อ้างถึงใน Brown et al.,2006) ที่กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถทางสมรรถนะ และทักษะทางจิตพิสัยที่ส่งผลต่อความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการต่อสู้กับข้อเรียกร้องและแรงกดดันต่างๆ ที่มาจากภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีและการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งคล้ายคลึงกันกับนิยามของ กรมสุขภาพจิต (2544) ที่ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึงความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ส่วน Salovey และ Mayer (1990 อ้างถึงใน Leban และ Zulauf, 2004) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะไหวเหว่ทันในความคิด ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถกำกับควบคุม และจำแนกแยกแยะข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการชี้นำความคิด และการกระทำของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ Goleman (1998 อ้าง

ถึงใน Austin, Dore และ O'Donovan, 2008) ที่ว่าความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ ของตนและอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ จากนิยามที่ หลากหลายสามารถสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะควบคุมอารมณ์และแสดงออกถึงพฤติกรรมตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อันจะ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น อย่างมีความสุข

อีกทั้งความฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวแปรที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างแพร่หลายใน ต่างประเทศ ว่ามีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ Barbuto JR. และ Burbach (2006) Brown et al.(2006) Downey et al.(2006) Leban และ Zulauf (2004) Mandell และ Pherwani (2003) Sivanathan และ Fekken (2002) โดยผลการวิจัยของ Downey et al. (2006) พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถทำนาย พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Barbuto JR. และ Burbach (2006) Leban และ Zulauf (2004) Mandell และ Pherwani (2003) Sivanathan และ Fekken (2002) แต่แตกต่างกับผลการวิจัยของ Brown et al. (2006) เพียงงานวิจัยเดียวเท่านั้น ที่ว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ จากข้อค้นพบต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์สามารถใช้ศึกษาได้ ทุกกลุ่มประชากรเป้าหมาย และสามารถทำนายพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่ง รายละเอียดต่างๆ ที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 สรุปงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ/ เครื่องมือ	ตัวแปรตาม/ เครื่องมือ	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีวิจัย/ การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลการวิจัย
Barbuto JR. and Burbach (2006)	ความฉลาดทาง อารมณ์ /ใช้แบบ วัดของ Carson และคณะโดย หัวหน้างานเป็น ผู้ตอบ	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง /ใช้ แบบวัด MLQ โดย ลูกน้องเป็นผู้ตอบ	หัวหน้างานจำนวน 80คนและลูกน้องที่ หัวหน้าดูแลโดยตรง คนละ3-6 คนรวม 388คน	วิจัยเชิงสำรวจ/ การหา ความสัมพันธ์	ความฉลาดทาง อารมณ์มีความ สัมพันธ์เชิงบวก กับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ($r=0.42$)
Brown et al. (2006)	ความฉลาดทาง อารมณ์ /ใช้แบบ วัดEQ-i ของBar- On	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง /ใช้ แบบวัด MLQ	วิศวกรและพนักงาน โรงงาน อุตสาหกรรม จำนวน 2,411 คน	วิจัยเชิงสำรวจ / การวิเคราะห์ ถดถอย	ความฉลาดทาง อารมณ์มีความ สัมพันธ์กับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลงอย่าง ไม่มีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ/ เครื่องมือ	ตัวแปรตาม/ เครื่องมือ	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีวิจัย/ การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลการวิจัย
Downey et al. (2006)	ความฉลาดทาง อารมณ์/ใช้แบบ สอบ SUEIT ของ Palmer and Stough และการ หยั่งรู้/ ใช้แบบวัด cognitive style index (CSI) ของ Allinson and Hayes	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง/ใช้ แบบวัด MLQ	ผู้จัดการเทศหญิง จำนวน 176 คน จาก สถาบันการศึกษา ,ธุรกิจการเงิน ,ธุรกิจเกี่ยวกับ สุขภาพและธุรกิจ การสื่อสาร	วิจัยเชิงสำรวจ / การวิเคราะห์ ถดถอย	ความฉลาดทาง อารมณ์ และการ หยั่งรู้ร่วมกัน อธิบายความ แปรปรวนของ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงได้ ร้อยละ 27.3
Leban and Zulauf (2004)	ความฉลาดทาง อารมณ์/ใช้แบบ วัด MSCEIT Ability Test ของ Mayer, Salovey และ Caruso	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง/ใช้ แบบวัด MLQ	หัวหน้าโครงการใน โรงงาน อุตสาหกรรม จำนวน 24 คน	วิจัยเชิงสำรวจ/ การทำ ความสัมพันธ์	ความฉลาดทาง อารมณ์มีความ สัมพันธ์เชิงบวกกับ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ($r=0.364$)
Mandell and Pherwani (2003)	เพศ และความ ฉลาดทางอารมณ์ /ใช้แบบวัด EQ-i ของ Bar-On	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง/ใช้ แบบวัด MLQ	ผู้จัดการองค์กร ธุรกิจเป็นเพศชาย 13 คนและเพศ หญิง 19 คน	วิจัยเชิงสำรวจ / การวิเคราะห์ ถดถอยแบบช่วงชั้น (Hierarchical regression analysis)	ไม่มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างเพศกับ ความฉลาดทาง อารมณ์ในการ ทำนายภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ขณะที่ความฉลาด ทางอารมณ์ สามารถทำนาย ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ส่วน เพศไม่สามารถ ทำนายได้
Sivanathan and Fekken (2002)	ความฉลาดทาง อารมณ์/ใช้แบบ วัด EQ-i ของ Bar- On และความมี เหตุผลทาง คุณธรรม/ ใช้แบบ ความมีเหตุผล ทางคุณธรรม DIT	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง/ใช้ แบบวัด MLQ	บุคลากรทางการ ศึกษาจำนวน 58 คน และพนักงาน องค์กรธุรกิจ จำนวน 244 คน	วิจัยเชิงสำรวจ / การวิเคราะห์ ถดถอย	ความฉลาดทาง อารมณ์ และความ มีเหตุผลทาง จริยธรรมร่วมกัน อธิบายความ แปรปรวนของ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงได้ ร้อยละ 17

นอกจากนั้นความฉลาดทางอารมณ์ยังได้รับอิทธิพลจากตัวแปรบุคลิกภาพ ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ Austin, Dore และ O'Donovan (2008) Chamorro-Premuzic, Bennett และ Furnham (2007) Greven et al. (2008) Kluemper (2008) Schulte, Ree และ Carretta (2004) ที่ทำการศึกษากับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีผลการวิจัยที่สอดคล้องกันว่า บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความฉลาดทางอารมณ์ โดยบุคลิกภาพด้านการเปิดเผย การเปิดรับประสบการณ์ การมีจิตสำนึกและการเห็นคล้อยตามผู้อื่นส่งผลทางบวก ส่วนบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์จะส่งผลทางลบต่อความฉลาดทางอารมณ์ อีกทั้งงานวิจัยทั้งหมดได้ใช้ The Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) ซึ่งเป็นแบบวัดที่นิยมใช้ศึกษาในบริบทของนักศึกษาที่พัฒนาขึ้นโดย Petrides และ Furnham ในปี ค.ศ.2006 ในการวัดความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตน (Well-being) หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และการประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการมีทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินชีวิตและใช้ชีวิตอย่างมีความสุข 2) การควบคุมตนเอง (Self-control) หมายถึง การจัดการกับอารมณ์ แรงกระตุ้น และความสามารถในการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม 3) ความรู้สึกทางอารมณ์ (Emotionality) หมายถึง การทราบถึงอารมณ์ของตนเอง และรู้วิธีการแสดงอารมณ์ของตนเองต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม และ 4) การชอบสังคม (Sociability) หมายถึง การแสวงหาการปฏิสัมพันธ์และติดต่อสื่อสารร่วมกับผู้อื่น (Austin et al., 2008; Greven et al., 2008) จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า บุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความฉลาดทางอารมณ์ไปยังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.3 จริยธรรม (Ethics: ETC)

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ จริยธรรม ไว้มากมายอาทิเช่น Kohlberg (1976 อ้างถึงใน พูนฤดี สุวรรณพันธ์, 2551) กล่าวว่า จริยธรรม เป็นพื้นฐานของความยุติธรรม ซึ่งยึดถือเอาจากการกระจายสิทธิและหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีได้หมายถึงกฎเกณฑ์ที่บังคับโดยทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ซึ่งมีความเป็นสากลที่คนส่วนใหญ่รับไว้ในทุกสถานการณ์ไม่มีการขัดแย้งกัน เป็นอุดมคติ ดังนั้น พันธะทางจริยธรรมจึงเป็นการเคารพต่อสิทธิและข้อเรียกร้องของบุคคลอย่างเสมอภาคกัน ส่วน พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) ได้กล่าวว่า จริยธรรมหมายถึง สิ่งที่เหมาะสมประพฤติและประพฤติเหมาะสมในสิ่งที่ถูกต้องซึ่งสังคมยอมรับ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ขณะที่ นภาพร ชันธนภา และ ศานิต ด้านสมสถิต (2547) ได้กล่าวว่า จริยธรรม เป็นการศึกษาและปรัชญาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเน้นการพิจารณาความถูกต้องเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ O' Guinn, Allen, และ Semenik (2006) ที่ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง มาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ทางศีลธรรมที่ใช้เป็นตัวตัดสินพฤติกรรมว่าสิ่งใดควรกระทำหรือเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และสิ่งใดควรงดเว้นหรือเป็นสิ่งที่ไม่ดี นอกจากนั้น สุภาพร พิศาลบุตร (2544) กล่าวว่า

จริยธรรม หมายถึง แนวความประพฤติ การปฏิบัติ ตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ดีงาม หรือถูกต้องกับกฎเกณฑ์ของสังคม กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยแนวทางการปฏิบัตินี้จะถือเป็นหลักเกณฑ์ในสังคมนั้นที่จะกำหนดว่าการกระทำใดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ดีงามควรปฏิบัติ และการกระทำใดเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ เพราะอาจนำไปสู่ผลเสียหายทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น ซึ่งพฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics behavior) จะเป็นการกระทำที่สังคมยอมรับและเห็นชอบ เช่น ความซื่อสัตย์ การเสียสละ และความรับผิดชอบ เป็นต้น

อีกทั้งบทความเรื่อง Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior ของ Bass และ Steidlmeier (1999) และ The ethics of authentic transformational leadership ของ Price (2003) เสนอแนวคิดที่ว่าบุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (Authentic transformational leadership) จะต้องมีจริยธรรมเป็นพื้นฐาน ต่อมาได้มีนักวิชาการหลายท่านนำแนวคิดที่ว่าจริยธรรมน่าจะมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาศึกษา ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ Turner et al. (2002) ซึ่งได้ศึกษาอิทธิพลของควมมีเหตุผลทางจริยธรรมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางจากมหาวิทยาลัยของแคนาดา, บริษัทการสื่อสารและโรงพยาบาลในอังกฤษ พบว่าผู้ที่มีเหตุผลทางจริยธรรมสูงจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้ที่มีเหตุผลทางจริยธรรมต่ำ รวมทั้งผลการวิจัยของ แพรกัทธา เขียวชอุ่ม (2549) ที่พบว่าพฤติกรรมทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยนักศึกษาที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่านักศึกษาที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมต่ำ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Brown et al. (2005) ที่ว่าจริยธรรมของนักศึกษาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รวมทั้งตัวแปรพฤติกรรมทางจริยธรรมสามารถนำมาศึกษาได้ทุกกลุ่มประชากรเป้าหมาย ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรดังกล่าวน่าจะมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งรายละเอียดต่างๆ ข้างต้นสามารถนำมาสรุปดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 สรุปงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของจริยธรรมที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ/ เครื่องมือ	ตัวแปรตาม/ เครื่องมือ	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีวิจัย/ การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลการวิจัย
Brown et al. (2005)	พฤติกรรมทางจริยธรรม/ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดคุณธรรมเอง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศึกษาเฉพาะคุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ / ใช้แบบวัด MLQ	นักศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 123 คน	วิจัยเชิงสำรวจ/ การหาความสัมพันธ์	พฤติกรรมทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ/ เครื่องมือ	ตัวแปรตาม/ เครื่องมือ	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีวิจัย/ การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลการวิจัย
Turner et al.(2002)	ความมีเหตุผลทาง จริยธรรม/ ใช้แบบ ความมีเหตุผลทาง จริยธรรม DIT	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ II, IM, IS, IC /ใช้แบบ วัด MLQ	ผู้บริหาร ระดับกลางจาก มหาวิทยาลัยของ แคนาดา, บริษัท การสื่อสารและ โรงพยาบาลใน อังกฤษจำนวน 132 คน	วิจัยเชิงสำรวจ/ การวิเคราะห์ความ แปรปรวน	ผู้ที่มีเหตุผลทาง จริยธรรมสูงจะมี ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงสูง กว่าผู้ที่มีเหตุผล ทางจริยธรรมต่ำ
แพรวภัทรา เขียว ชอุ่ม (2549)	พฤติกรรมทาง จริยธรรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน ความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความมี ระเบียบวินัย/ ผู้วิจัยสร้างแบบวัด จริยธรรมเอง	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ II, IM, IS, IC /ใช้แบบ วัด MLQ	นักศึกษาระดับ ปริญญาตรี จำนวน 328 คน	วิจัยเชิงสำรวจ/ การหา ความสัมพันธ์และ การวิเคราะห์ความ แปรปรวน	พฤติกรรมทาง จริยธรรม มีความ สัมพันธ์ทางบวก กับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง โดย นักศึกษามีระดับ พฤติกรรมทาง จริยธรรมสูงจะมี ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงสูง กว่านักศึกษามี ระดับพฤติกรรม ทางจริยธรรมต่ำ

นอกจากนี้งานวิจัยของ นฤมล ไสสถานุเคราะห์ (2549) ได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดทางจริยธรรมที่ควรพัฒนาแก่นักศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั้งหมด 6 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว แนวคิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในระดับอุดมศึกษาตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แนวคิดทางจริยธรรมจากโครงการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทย แนวคิดทางจริยธรรมของนักศึกษาจากการวิเคราะห์คำสำคัญส่วนร่วมของจรรยาบรรณวิชาชีพในทุกสาขาวิชาชีพของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาชีพต่างๆ แนวคิดทางจริยธรรมจากการวิเคราะห์เอกสารคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ภายในประเทศไทย และแนวคิดทางจริยธรรมเพื่อความพร้อมในโลกแห่งการแข่งขันที่ควรพัฒนาให้นักศึกษา แล้วนำมาสรุปเป็นหลักจริยธรรมที่ควรปลูกฝังให้เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 13 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความมีวินัย 3) ความรับผิดชอบ 4) ความมุ่งมั่น อดทนและพากเพียร 5) ความ

มีสิทธิรอบคอบ 6) ความมีศรัทธาและความจริงใจ 7) การมีทักษะชีวิต 8) ความเสียสละ 9) การมีจิตของความเป็นผู้ให้ 10) การมีจิตประชาธิปไตยและจิตสาธารณะ 11) ความรู้รักสามัคคี 12) การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 13) ความเข้าใจผู้อื่นและเข้าใจโลก ซึ่งองค์ประกอบทางจริยธรรมของนักศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ปริญญา ตันสกุล (2550) ที่เสนอว่า องค์ประกอบทางจริยธรรมของผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ คือ การยึดหลักความจริง ความถูกต้อง การปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา และการไม่หลอกลวงข้อหล 2) ความยุติธรรม คือ ความเสมอภาค การไม่เลือกปฏิบัติ การให้ทุกคนมีโอกาสได้รับสิ่งที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม การให้สิ่งที่ดีที่สุด การไม่เอาเปรียบ การไม่ฉวยโอกาส และความตรงไปตรงมา และ 3) การคำนึงถึงส่วนรวม คือ การมุ่งเน้นถึงความสามัคคี ความเสียสละของการเป็นผู้ให้ และการนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

อีกทั้งงานวิจัยของ Minett, Yaman และ Denizci (2009) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลของจริยธรรมที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารธุรกิจประเภทบริการ พบว่า ผู้บริหารที่มีความเสียสละ ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม สูงจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงตาม ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการวิจัยของ แพรวภัทรา เขียวชอุ่ม (2549) ที่ศึกษากับกลุ่มนักศึกษาในประเด็นที่ว่าพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ดังนั้นจากการทบทวนเอกสารต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยทำการคัดสรรองค์ประกอบทางจริยธรรมที่เหมาะสมกับบริบทของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาและมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความยุติธรรม (Fair) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีเหตุผลด้วยความเสมอภาค และไม่มีลำเอียง 2) ความซื่อสัตย์ (Honesty) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและตรงไปตรงมากับความเป็นจริงต่อตนเองและต่อผู้อื่น ทั้ง กาย วาจา ใจ และ 3) ความเสียสละ (Sacrifice) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนโดยปราศจากความเห็นแก่ตัว และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

2.2 ปัจจัยระดับองค์กร

ปัจจัยระดับองค์กร หมายถึง ลักษณะหรือบริบทของหน่วยงาน รวมถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ และบริบทองค์กรโดยรายละเอียดของแต่ละปัจจัยและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

2.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ (Transformational leadership of leader: TLLED)

จากตำรา Transformational leadership ของ Bass และ Riggio (2006) ที่เสนอแนวคิดที่ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดสติปัญญา มีวิสัยทัศน์ และแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีเป้าหมายร่วมกันกับผู้ร่วมงานในการพยายามกระตุ้นผู้ร่วมงานยกระดับตนเองให้มีจริยธรรมและแรงจูงใจที่สูงขึ้นกว่าเดิม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผู้ร่วมงานในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง รวมถึงการพัฒนาผู้ร่วมงานให้เกิดเจตคติที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพขององค์กร และสร้างพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดีให้กับบุคลากรในองค์กร (Organizational citizenship behavior : OCB) ต่อมาได้มีนักวิชาการหลายท่านนำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษา ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ Liao และ Chuang (2007) ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการที่มีต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของผู้ร่วมงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้ร่วมงาน) จำนวน 441 คน จากร้านเสริมสวยเฟรนด์ชิปส์ 112 ร้านในไต้หวันเป็นผู้ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยส่งผ่านเจตคติและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nemanich และ Keller (2007) ที่ศึกษากับพนักงานภาคเอกชนหลายองค์กร จำนวน 447 คน และ Benjamin และ Flynn (2006) ที่ศึกษากับพนักงานจากธุรกิจการสื่อสารธนาคารและสถาบันการเงิน จำนวน 343 คน ขณะที่ Schaubroeck et al. (2007) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับผลการการปฏิบัติงานของกลุ่มจากพนักงานธนาคารจากฮ่องกง และสหรัฐอเมริกาจำนวน 218 ทีม พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทีมงานโดยส่งอิทธิพลผ่านสมรรถภาพทีมงาน (Team potency) อีกทั้งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องทั้งทีมงานจากฮ่องกงและสหรัฐอเมริกา จากข้อค้นพบต่างๆ ในงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำส่งผลทั้งทีมงานและผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass และ Riggio (2006) ทำให้ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาในประเด็นที่ยังไม่เคยมีการวิจัย นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำจะส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ร่วมงาน/ผู้ตาม ซึ่งประเด็นดังกล่าวยังเป็นการตรวจสอบและยืนยันทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass อีกทางหนึ่ง

นอกจากนี้ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในส่วนของการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ ผู้บริหาร หรือผู้จัดการ พบว่าสามารถแบ่งแนวทางการประเมินตามมุมมองของผู้ประเมินได้ 2 แนวทาง คือ 1) ผู้นำ ผู้บริหาร หรือผู้จัดการ ทำการประเมินตนเองดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ Downey et al. (2006) Khoo และ Burch (2008) Twigg, Fuller และ

Hester (2008) เป็นต้น และ 2) ผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ Herold et al. (2008) Hofmann และ Jones (2005) Liao และ Chuang (2007) เป็นต้น ซึ่งผลการประเมินจากมุมมองของผู้ประเมินแต่ละกลุ่มให้ผลที่คล้ายคลึงหรือแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามไม่มีงานวิจัยใดเลยที่ทำการศึกษาในประเด็นดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ โดยจะทำการเปรียบเทียบผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษาของตนเองกับมุมมองของนักศึกษาภายในคณะ โดยใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ (Dyadic confirmatory factor analysis model) ซึ่งเป็นวิธีวิทยาการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าสนใจและเหมาะสมในการศึกษาเปรียบเทียบมุมมองดังกล่าว ซึ่งจะนำเสนอในตอนที 4 ต่อไป

2.2.2 บริบทองค์กร (Organizational context: ORG)

จากบทความวิจัยเรื่อง Leadership and the organizational context: Like the weather? ของ Porter และ McLaughlin (2006) ที่ทำการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของบริบทองค์กร (Organizational context) ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำและ/หรือบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่ ปี ค.ศ.1990-2005 ทั้งหมด 78 เรื่อง พบว่าตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายบริบทองค์กรและมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร (Organizational structure) 2) บรรยากาศองค์กร (Organizational climate) 3) นโยบายองค์กร (Organizational policy) และ 4) สภาพฐานะขององค์กร (State of the organization) อีกทั้งยังเป็นตัวแปรที่นำมาศึกษาในระดับกลุ่มหรือระดับองค์กร

โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดแบ่งหน้าที่แต่ละฝ่ายเพื่อการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม แสดงถึงระดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) ระดับของการกระจายอำนาจ (Decentralization) และการรวมอำนาจ (Centralization) รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรหรือทีมงาน อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่บรรลุจุดมุ่งหมาย (Schermerhorn, 2005) โดยทั่วไปโครงสร้างองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ 1) โครงสร้างองค์กรแบบเครื่องจักร (Mechanistic structure) เป็นโครงสร้างที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ (Static environment) ซึ่งจะเน้นการทำงานแบบรวมอำนาจและเป็นทางการ (Formalization) มีการแบ่งงานออกเป็นส่วนย่อยตามความชำนาญและไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ดำเนินงานตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้เป็นหลัก บทบาทของสมาชิกขององค์กรถูกกำหนดขึ้นอย่างชัดเจนตามสิทธิ เงื่อนไข และวิธีการทางเทคนิค และ 2) โครงสร้างองค์กรแบบสิ่งมีชีวิต (Organic structure) เป็นโครงสร้างที่มีลักษณะค่อนข้างยืดหยุ่นเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง (Dynamic) ซึ่งจะเน้นการทำงานแบบกระจายอำนาจและการทำงานเป็นทีม โดยอำนาจ การควบคุม และการ

สื่อสารจะเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์และความเหมาะสม นอกจากนั้น Bass และ Riggio (2006) ยังเสนอแนวคิดที่ว่า องค์การที่มีลักษณะโครงสร้างแบบสิ่งมีชีวิตจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น รวมทั้งมีงานวิจัยของ Marta, Leritz และ Mumford (2005) ที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ดังนั้นโครงสร้างองค์การแบบสิ่งมีชีวิตจึงมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์การ นอกจากนี้จากความหมายของโครงสร้างองค์การแบบสิ่งมีชีวิตข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามของโครงสร้างองค์การแบบสิ่งมีชีวิตว่าเป็นองค์การที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีม กระจายอำนาจ ให้อิสระและอำนาจในการตัดสินใจแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง รวมทั้งเน้นที่ผลงานมากกว่ากฎระเบียบ

บรรยากาศขององค์การ ตามนิยามของ Hunter, Bedell และ Mumford (2007) หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งแบ่งเป็น 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคารสถานที่ อุปกรณ์สำนักงาน แสง ไฟ อุณหภูมิ และการตกแต่งสถานที่ เป็นต้น และ 2) สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ระบบบริหาร ระบบประเมินผล การฝึกอบรม และระบบรางวัล ผลตอบแทน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ Mathisen และ Einarsen (2004) ที่ว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ ขณะที่ Cummings และ Worley (2005) ให้นิยามอีกมุมมองหนึ่งที่แตกต่างกันว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของคนทุกคนในองค์การ มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความภูมิใจให้กับสมาชิกในองค์การ ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ

จากนิยามต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เช่น รูปลักษณ์ของสถานที่ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งบรรยากาศขององค์การยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (Bass and Goldman, 2001) ดังเห็นได้จากงานวิจัยของ Ehrhart (2004) ที่พบว่า บรรยากาศภายในองค์การที่พนักงานทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นภายในองค์การง่ายขึ้น นอกจากนี้งานวิจัยของ Jung, Chow และ Wu (2003) ยังพบว่า องค์การที่ผู้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องการประพฤติตนตามแบบผู้บังคับบัญชา ด้วยเหตุนี้สามารถกล่าวได้ว่า บรรยากาศขององค์การน่าจะมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

นโยบายขององค์กรมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อย่างมากมาย ดังเช่นนิยามของ Wheelen และ Hunger (2008) ที่ว่า นโยบายเป็นข้อความหรือสิ่งที่ได้กำหนดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารและของหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางและผลแห่งการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ Hill (2005) ที่ว่านโยบาย หมายถึง ข้อความหรือความเข้าใจร่วมกันอย่างกว้าง ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของผู้บริหารแต่ละหน่วยงาน ซึ่งผู้ที่กำหนดนโยบายจะต้องเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ส่วนนักวิชาการของไทยได้ให้นิยามไว้ว่า นโยบาย หมายถึง อุดมคติหรือ กติกาที่มีอำนาจหน้าที่ได้พิจารณาเห็นว่าเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของส่วนรวมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเหมาะสม (อมร รักษาสัตย์, 2524) จากนิยามต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า นโยบายขององค์กร หมายถึง กรอบที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรที่จะต้องแปลงเป็น แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งนโยบายที่ดีทำให้การตัดสินใจถูกต้องและทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นถ้าองค์กรมีเป้าหมายที่จะพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับบุคลากร จำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำอันนำไปสู่แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ชัดเจนซึ่งจะส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำของบุคลากร โดยมีงานวิจัยของ Maitlis (2005) Tyler และ De Cremer (2005) และ Whittington, Goodwin และ Murray (2004) ที่สนับสนุนในประเด็นดังกล่าว ซึ่งจะเห็นได้ว่านโยบายขององค์กรนั้นมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรในองค์กร

ส่วนนิยามของสภาวะฐานะขององค์กร หมายถึง ความพร้อมของทรัพยากรในองค์กร ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ ความสามารถของบุคลากรและเวลาที่จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ Colvin และ Slevein (1991 อ้างถึงใน สุภวรรธ ทรวงอำนวยคุณ, 2548) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของการดำเนินงานเชิงประกอบการขององค์กรขึ้นอยู่กับทรัพยากรและความสามารถขององค์กรนั้นๆ โดยทรัพยากรในที่นี้หมายถึง งบประมาณที่ใช้ในการวิจัยและพัฒนา ที่ดิน วัสดุอุปกรณ์ จำนวนและความสามารถของบุคลากร ตลอดจนความสามารถขององค์กร จากนิยามดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาวะฐานะขององค์กร หมายถึง การมีทรัพยากร ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ ความรู้ความสามารถของบุคลากร และเวลา ที่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งผลการวิจัยของ Denis, Lamothe และ Langley (2001) พบว่า องค์กรที่มีความพร้อมทางทรัพยากรด้านการเงินจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นได้มากกว่าองค์กรที่ขาดแคลนทุนในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการวิจัยของ Groves (2005) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีศักยภาพในการทำงานสูงจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของลูกน้องในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูง

ตาม ด้วยข้อค้นพบดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความพร้อมทางทรัพยากรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร ดังนั้นถ้าองค์กรมีเป้าหมายที่จะพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับบุคลากร จำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องมีทรัพยากรที่เพียงพอ

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยต่างๆ จะเห็นได้ว่าตัวแปรบริบทขององค์กรดังกล่าวเป็นตัวแปรที่พัฒนาขึ้นจากมุมมองทางด้านการบริหารจัดการ (Management) ที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ในบริบทของภาครัฐและภาคเอกชน แต่การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาจึงไม่สามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาได้ทั้งหมด เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสังคมโดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาทั้งในและนอกหลักสูตร การปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำนักศึกษากับนักศึกษา การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเพื่อน และสภาพแวดล้อมรวมถึงวัฒนธรรม ประเพณีของสถาบันที่จะมีส่วนช่วยขัดเกลาสติปัญญา ความคิด ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรมและบุคลิกภาพให้กับนักศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริบทขององค์กรของสถาบันอุดมศึกษาที่มีส่วนช่วยในการพัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมนักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อนำแนวคิดต่างๆ มาสังเคราะห์และพัฒนาเป็นตัวแปรบริบทของสถาบันอุดมศึกษาที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

นฤมล ไสสถานุเคราะห์ (2549) กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาสามารถหล่อหลอมนักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้โดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการดังนี้ 1) การประสานงานระหว่างฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายกิจการนักศึกษาเพื่อร่วมกันกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนานักศึกษา โดยฝ่ายบริหารจะต้องสนับสนุนในด้านการจัดโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนานักศึกษา การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดโครงการ และส่งเสริมการให้รางวัลแก่นักศึกษาที่มีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น ส่วนฝ่ายวิชาการควรมีการจัดอบรมอาจารย์ใหม่ จัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงระบบการเรียนการสอน การจัดรูปแบบการสอนที่หลากหลาย และสนับสนุนการจัดโครงการที่จะปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับนักศึกษา ขณะที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาสามารถจัดให้มีการประชุมระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้นักศึกษามีคุณลักษณะที่ทางสถาบันต้องการ 2) การจัดหลักสูตรโดยสอดแทรกคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ลงในจัดการเรียนการสอนของแต่ละรายวิชา เช่น การจัดกิจกรรมฝึกอบรมความเป็นผู้นำในรายวิชาภาวะผู้นำ เป็นต้น 3) อาจารย์จะต้องเป็นผู้ปลูกฝังสิ่งที่ถูกต้องและดีงามแก่นักศึกษา และ 4) การจัดสภาพแวดล้อมของสถาบันที่มีส่วนช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543) ที่ว่า องค์ประกอบ

สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาที่จะมีส่วนช่วยในการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาให้นักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถาบันและสังคม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารจะต้องศึกษาสภาพของนักศึกษาในสถาบันว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร เพื่อที่จะจัดบรรยากาศทางวิชาการ หลักสูตร อาจารย์ และทำให้บริการทางวิชาการที่สอดคล้องกับผู้เรียนนำไปสู่แนวทางการพัฒนานักศึกษาที่ถูกต้องและเหมาะสม 2) อาจารย์จะต้องศึกษาสภาพของนักศึกษาที่สอนหรือในที่ปรึกษาว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร เพื่อให้เข้าใจความต้องการในการศึกษาอิทธิพลที่มีต่อการเรียนรู้ ความคาดหวังและธรรมชาติของผู้เรียน ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ และทัศนคติของนักศึกษาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม 3) กลุ่มเพื่อน เป็นกลุ่มที่ประสานชีวิตจากสังคมในบ้านไปสู่สังคมมหาวิทยาลัย เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้และเข้าใจชีวิตในการอยู่ร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความคิดหรือประสบการณ์ใหม่ๆ และเป็นผู้ที่ให้กำลังใจในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ 4) การจัดการเรียนการสอน เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีอาจารย์ที่มีคุณภาพ มีกระบวนการบริหารจัดการการเรียนการสอนที่อาศัยหลักการร่วมมือรวมพลังของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อพัฒนาให้นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และ 5) กิจกรรมเพื่อการพัฒนา นักศึกษา เป็นกิจกรรมที่สนับสนุน ส่งเสริมเพื่อให้นักศึกษา นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นตามหลักสูตร เพื่อให้ให้นักศึกษาได้พัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตลอดจนคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ได้แก่ ความรู้ ทักษะการคิด ทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการวิเคราะห์และการสื่อสาร และการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

แนวคิดของนฤมล โสธานูเคราะห์ และวัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา นั้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรวัดน์ วีรังกร (2546) ที่ว่า กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนานักศึกษาไทยควรเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่ชัดเจน วัดและประเมินได้เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการ ทักษะวิชาชีพ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ จิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาที่เหมาะสม โดยผ่านการสร้าง ความสมดุลย์ในกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาระหว่าง การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การจัดการกิจกรรมพัฒนานักศึกษานอกชั้นเรียน การส่งเสริมการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร และการแสวงหาประสบการณ์อื่นจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งอาจารย์ผู้สอนและระบบอาจารย์ที่ปรึกษา จะมีส่วนสำคัญในการสร้างความสมดุลย์ดังกล่าว อีกทั้งการพัฒนานักศึกษาจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา ฝ่ายแผนงาน ฝ่ายอาคารสถานที่ และผู้แทนนักศึกษารวมถึงการสร้างกลไกการเข้ามามีส่วนร่วมของกลุ่มนักศึกษานอกจากนั้นการพัฒนานักศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ นั้น ทางสถาบันอุดมศึกษาจะต้อง

จัดตั้งหน่วยงานหรือคณะกรรมการที่จะดูแล ติดตามและประเมินภาพรวมของการดำเนินงานด้านการพัฒนานักศึกษาของสถาบัน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรบริบทขององค์กรของ Porter และ McLaughlin (2006) และบริบทของสถาบันอุดมศึกษาของ จิรวัดน์ วีรังกร (2546) นฤมล โอสถานุเคราะห์ (2549) และ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543) ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าบริบทขององค์กรของสถาบันอุดมศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนักศึกษาจะต้องประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอน เป็นการจักระบวนการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างเฉพาะตัวของนักศึกษาเป็นสำคัญ เช่น การเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ค้นคว้าหาความรู้อย่างอิสระ มีการจัดโครงการหรือกิจกรรม รวมทั้งการฝึกประสบการณ์ภาคสนาม การจัดสัมมนา และการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนา นักศึกษามีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ มีภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ และคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ตามที่ต้องการ 2) กิจกรรมนอกหลักสูตร เป็นกิจกรรมที่สนับสนุน ส่งเสริมสำหรับนักศึกษา นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นตามหลักสูตร โดยกิจกรรมที่จัดขึ้นนั้นมีทั้งทางสถาบันจัดให้ และกลุ่มนักศึกษาจัดขึ้นเองซึ่งถือเป็นกลไกการกระตุ้นและส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เพื่อให้ให้นักศึกษาได้พัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา นำไปสู่คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่สถาบันต้องการ 3) ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษาที่จะมีส่วนช่วยในการพัฒนานักศึกษาโดยตรง ซึ่งผู้ที่สามารถเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาได้จะต้องเป็นมีบุคลิกภาพน่าไว้วางใจ มีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความใส่ใจนักศึกษาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และมีความรับผิดชอบ โดยทางสถาบันสามารถทำการอบรมและพัฒนาอาจารย์ให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีคุณภาพ รวมทั้งการสร้างกระบวนการทำงานให้นักศึกษาสามารถเข้าถึงอาจารย์ที่ปรึกษาได้ง่ายมากยิ่งขึ้น และ 4) บรรยากาศขององค์กร เป็นการจัสภาพแวดล้อมของสถาบันที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้แก่ อาคารสถานที่ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มนักศึกษา ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำนักศึกษากับนักศึกษา เป็นต้น ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบสามารถนำมาศึกษาได้ว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาหรือไม่อย่างไร อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนานักศึกษาต่อไป

นอกจากนี้ ตัวแปรบริบทขององค์กรยังมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝงที่เกิดจากผลรวมของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอน (Instruction procedure) 2) กิจกรรมนอกหลักสูตร (Extra curriculum activity) 3) ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา (Advisor system) และ 4) บรรยากาศขององค์กร (Organizational climate) ที่ร่วมกันอธิบายความเป็นตัวแปรบริบทขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสังเกตได้ตัวใดตัวหนึ่งเป็นอิสระจากตัวแปร

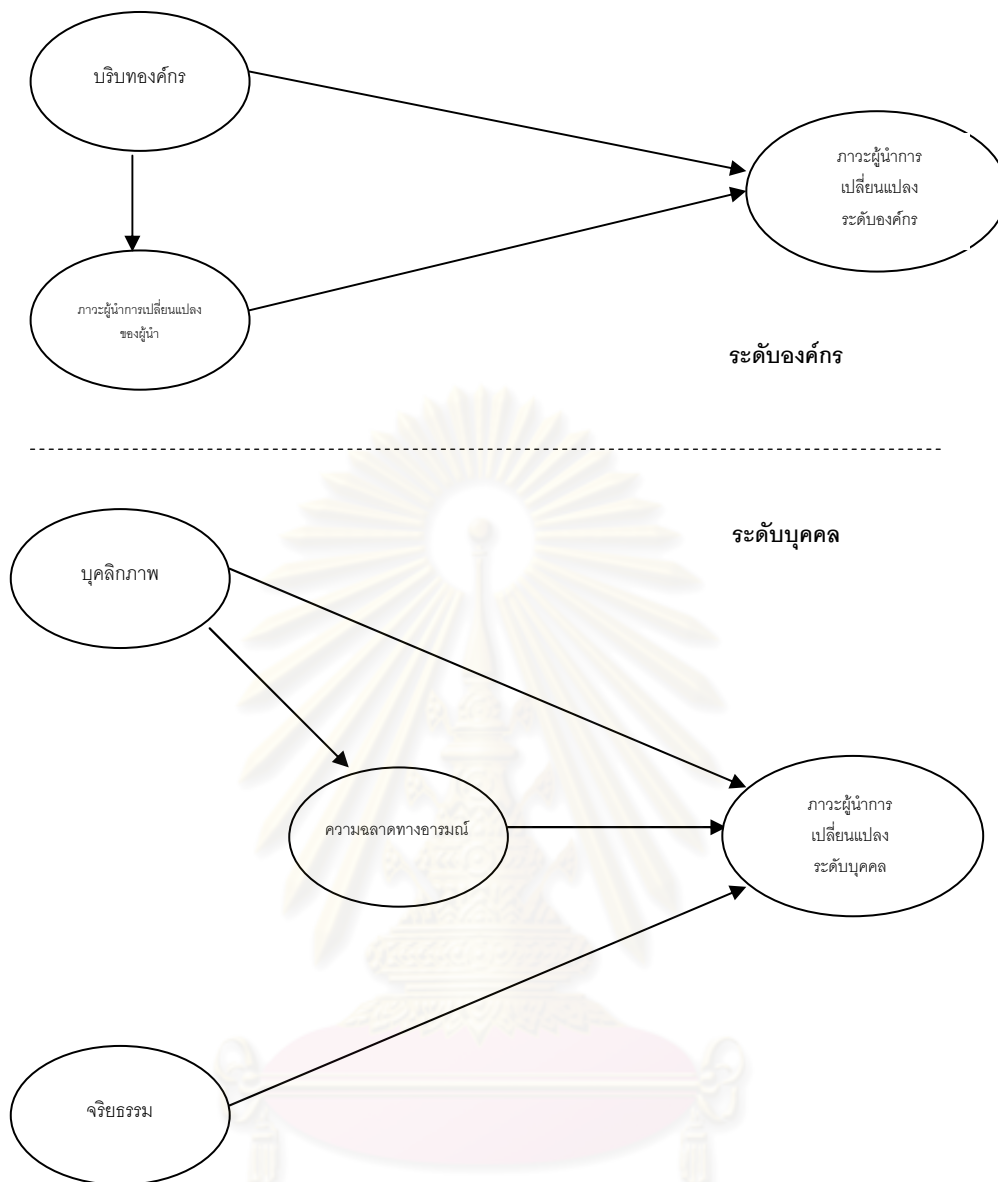
สังเกตได้ตัวอื่นๆ กล่าวคือ หากระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเปลี่ยนแปลง ย่อมส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของบริบทองค์กร แต่การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร และ บรรยากาศ ขององค์กร ไม่จำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตาม รวมถึงการนำตัวแปรสังเกตได้ตัวใดตัวหนึ่ง ออกไปอาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความหมายของตัวแปรแฝง ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดล้วน เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับโมเดลการวัดเชิงก่อตัว (Formative measurement model) ที่ Diamantopolous และ Winklhofer (2001) เป็นผู้นำเสนอ

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยทำการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม (Carmeli and Tishler, 2005; Garcia-Morales, Matias-Reche and Hurtado-Torres, 2008; Hammond, Harmon and Webster, 2007; Mollering, Bachmann and Hee Lee, 2004) พบว่านอกจากตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัวแปรจะร่วมกันอธิบายตัวแปรแฝงบริบทองค์กรแล้วยังสะท้อนถึงตัวบ่งชี้ของบริบทองค์กร 3 องค์ประกอบคือ 1) ผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Organizational performance) หมายถึง ผลลัพธ์จากการดำเนินงานขององค์กรซึ่งจะให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดขึ้น โดยยึดเป้าหมายองค์กรเป็นหลักภายใต้การมีส่วนร่วมกับทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะเป็นคำตอบว่าการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดยบูรณาการเป้าหมายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในการที่จะตอบสนองถึงความ ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรในการนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในอนาคต 2) การอุทิศต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและจิตใจ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีความภักดีต่อองค์กร และมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญรุ่งเรือง และ 3) ความมีชื่อเสียงขององค์กร (Organizational reputation) หมายถึง ความน่าเชื่อถือขององค์กรในสายตาบุคคลทั่วไป และความถูกต้องของแนวทางการดำเนินงานที่ได้รับการยอมรับอันเป็นมาตรฐานที่ถูกกำหนดโดยมติของสังคม ที่มาจากความร่วมมือ ร่วมใจในกิจกรรมอย่าง สร้างสรรค์ของทุกคนในองค์กรที่จะนำไปสู่ความเป็นเลิศ

เมื่อนำนิยามของตัวแปรดังกล่าวมาปรับให้สอดคล้องกับบริบทของสถาบันการศึกษาจะ ได้ว่า ผลการปฏิบัติงานของสถาบันการศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์จากการดำเนินงานของ สถาบันการศึกษาซึ่งจะให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดขึ้น โดยยึดเป้าหมายสถาบันเป็นหลัก ภายใต้การมีส่วนร่วมกับทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถาบัน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะเป็น คำตอบว่าการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งให้ ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและนักศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดยบูรณาการ

เป้าหมายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในการที่จะตอบสนองถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของในการนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในอนาคต ส่วนการอุทิศตนต่อสถาบันการศึกษา หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรและนักศึกษาต่อสถาบันการศึกษาในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถาบันด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและจิตใจ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้สถาบันบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีความภักดี และมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นพัฒนาสถาบันให้มีความเจริญรุ่งเรือง ขณะที่ความมีชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา หมายถึง ความน่าเชื่อถือของสถาบันการศึกษาในสายตาบุคคลทั่วไป และความถูกต้องของแนวทางการดำเนินงานที่ได้รับการยอมรับอันเป็นมาตรฐานที่ถูกกำหนดโดยมติของสังคม ที่มาจากความร่วมมือ ร่วมใจในกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ของทุกคนในสถาบันที่จะนำไปสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบเปรียบเสมือนผลลัพธ์หรือผลสะท้อนขององค์กรจึงถือได้ว่าเป็นตัวบ่งชี้เชิงสะท้อน (Reflective indicator) หรือตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าตัวแปรแฝงบริบทขององค์กรประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวและตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อน โดย Diamantopolous และ Winklhofer (2001) จะเรียกตัวแปรแฝงที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ว่าโมเดลเชิงสาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุ (Multiple Indicators and Multiple Causes (MIMIC) model) ซึ่งประกอบด้วย โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน (Formative and Reflective measurement model) ที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นเหตุและผลของตัวแปร อีกทั้งแนวคิดดังกล่าวยังเป็นวิธีวิทยาการในการวัดตัวแปรที่น่าสนใจและเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะประยุกต์ใช้กับโมเดลการวัดตัวแปรบริบทขององค์กรของสถาบันอุดมศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอในตอนที่ 4 ต่อไป

ดังนั้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปและสังเคราะห์โดยประยุกต์ให้เข้ากับบริบทของนักศึกษาเป็นแผนภาพที่ 2.4 ซึ่งแสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาว่ามาจากปัจจัยสองระดับที่ลดหลั่นกัน ได้แก่ 1) ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรม โดยตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมจะมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับบุคคล ส่วนตัวแปรบุคลิกภาพจะมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ไปยังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับบุคคล และ 2) ปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา และบริบทองค์กร โดยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับองค์กร ส่วนตัวแปรบริบทองค์กรมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาไปยังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับองค์กร



แผนภาพที่ 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทของนักศึกษา

ภาวะผู้นำเป็นแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ที่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้ทุกบริบทรวมทั้งกลุ่มนักศึกษา ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาในประเด็นดังกล่าวโดยแบ่งออกเป็น 2 หัวข้อได้แก่ 3.1) ลักษณะของนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ 3.2) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษา และ 3.3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับนักศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญและรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ลักษณะของนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์และความคาดหวังของตลาดแรงงานและสังคมที่มีต่อบัณฑิตทางด้านบริหารธุรกิจประกอบด้วย 1) มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นอย่างดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาความรู้ให้ทันเหตุการณ์และทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งสามารถนำองค์ความรู้ภาคทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในภาคปฏิบัติก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด 2) มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งทางสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี 3) มีคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพที่เหมาะสม เช่น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย มนุษย์สัมพันธ์ ความเสียสละและความสามารถในการทำงานเป็นทีมเป็นต้น และ 4) มีจิตสำนึกที่ดี นำเชื่อถือและมีพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนในสังคม (ทรงศรี สนธิทรัพย์, 2543; พสุ เดชะรินทร์ และคณะ, 2542)

จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เช่น วิวัฒนาการทางเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทำให้ชีวิตความเป็นอยู่สะดวกสบาย ความสะดวกในการเข้าถึงสื่อและข้อมูลข่าวสารที่มีทั้งส่วนดีและไม่ดี รวมทั้งการรับอิทธิพลจากค่านิยมและวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสมจากต่างประเทศส่งผลให้ทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมของนักศึกษาในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป ดังจะเห็นได้จากการที่นักศึกษาชอบอยู่ในโลกส่วนตัว มีความเชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป ไม่ชอบทำกิจกรรมหรือสังสรรค์ร่วมกับผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ขาดสัมมาคารวะ ขาดความรับผิดชอบและระเบียบวินัย ขาดการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ รวมถึงไม่ต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมดังกล่าวจะก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมต่างๆ ในอนาคต ดังนั้นสถาบันการศึกษาสามารถเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการแก้ปัญหาด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษา โดยการปลูกฝังผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร การจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่กระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนพฤติกรรมของนักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถ รู้จักเสียสละเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งการเป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้เพื่อนนักศึกษาเกิดความต้องการอยากเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยการเลียนแบบพฤติกรรมในทางที่ดีอันจะนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มนักศึกษาและช่วยให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางด้านบริหารธุรกิจตามที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องการ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษา

ภาวะผู้นำควรจะต้องสร้างตั้งแต่วัยเรียนโดยเฉพาะระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นการปลูกฝังให้นักศึกษามีความเป็นผู้นำและเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีภาวะผู้นำในตัวสูงพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน แต่

ปัจจุบันนักศึกษามีภาวะผู้นำลดลง เนื่องจากเกิดช่องว่างทางความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และขาดการส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับนักศึกษา หรือส่งเสริมอย่างไม่เหมาะสมและไม่ตรงต่อความต้องการของนักศึกษา ซึ่งการสร้างภาวะผู้นำที่แท้จริงและเข้มแข็งให้กับนักศึกษา ควรมาจากการร่วมมือกันระหว่างนักศึกษา, ผู้นำนักศึกษา, คณาจารย์, ผู้บริหารสถาบันการศึกษา, ผู้ปกครอง และผู้ใช้บัณฑิต จึงจะได้คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักศึกษาตามที่ทุกฝ่ายพึงประสงค์และเห็นพ้องสอดคล้องกัน (Kress, 2006)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าสถาบันการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับนักศึกษา โดยปัจจัยที่ทางสถาบันจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษา ได้แก่ การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การบริหารงานของสถาบัน บรรยากาศของสถาบัน พันธกิจและนโยบายเกี่ยวกับกิจกรรมของนักศึกษา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยพัฒนา นักศึกษาทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความคิด อารมณ์ ความสัมพันธ์ทางสังคม รู้จักการสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การเข้าสังคม รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีบุคลิกภาพเหมาะสม รับผิดชอบต่อความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี (เสถียร เป้นเหลือ, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gansemer-Topf, Ross และ Johnson (2006) ที่กล่าวว่าสถาบันการศึกษาควรจัด สิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมแก่การพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษา อาทิ การสร้างสโมสรนักศึกษาให้มีความเข้มแข็ง ให้สิทธิ อำนาจ หน้าที่ในการบริหารจัดการอย่างชัดเจนอันจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมให้นักศึกษาทำกิจกรรมภายในและภายนอกสถาบัน จะมีส่วนช่วย นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และเกิดประสบการณ์ตรงจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การติดต่อประสานงานระหว่างเพื่อน อาจารย์และบุคคลภายนอก และการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นการเพิ่มทักษะ ประสบการณ์ทางด้าน สังคมและการทำงานและการสร้างภาวะผู้นำให้แก่นักศึกษาอีกทางหนึ่ง

นอกจากนั้นยังมีงานวิจัยจากต่างประเทศที่เสนอวิธีการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ผู้เรียนซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับนักศึกษาระดับอุดมศึกษาได้ เช่น Komives et al. (2006) ได้สร้างโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับนักเรียน โดยสร้างจากการฟังความคิดเห็นของนักเรียน (Student voice) เรียกโมเดลนี้ว่า ภาวะผู้นำเอกลักษณ์ (Leadership identity) และ Hann และ McMaster (2001 อ้างถึงใน Posner, 2004) เสนอแนวคิดภาวะผู้นำคู่ขนาน (Parallel leadership) ซึ่งเป็นการให้นักเรียน ครูและครูใหญ่ร่วมมือกันสร้างหลักสูตรในการพัฒนาภาวะ ความเป็นผู้นำสำหรับนักเรียน เป็นต้น

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา แล้วนำมาสังเคราะห์ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ 3.3.1) แนวทางในการทำวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา และ 3.3.2) การเปรียบเทียบระหว่างงานวิจัยในประเทศกับต่างประเทศ จุดเด่น-จุดอ่อนของงานวิจัย และแนวทางการศึกษาในอนาคต เพื่อค้นหาประเด็นคำตอบของงานวิจัยที่ยังไม่ชัดเจนนำไปสู่ประเด็นที่น่าสนใจในการทำวิจัยสามารถสรุปตามประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

3.3.1 แนวทางในการทำวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามีอยู่ 2 แนวทาง คือ 1) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจดังเห็นได้จากงานวิจัยของ Brown et al. (2005) Ergeneli et al. (2007) Shao และ Webber (2006) Zacharatos et al. (2000) ชาคริต มานพ (2550) และ แพรวภัทรา เขียวช่อม (2549) และ 2) การวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษาและ/หรือผู้นำนักศึกษา โดยการจัดกระบวนการเรียนการสอน หรือการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ดังเห็นได้จากงานวิจัยของ Gunther et al. (2007) Horwitz et al. (2008) Munro และ Russell (2007) Pullen (2003) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543)

3.3.2 การเปรียบเทียบระหว่างงานวิจัยในประเทศกับต่างประเทศ จุดเด่นและจุดอ่อนของงานวิจัย และแนวทางการศึกษาในอนาคต

งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศส่วนใหญ่จะศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเท่านั้น โดยมีงานวิจัยของชาคริต มานพ (2550) เพียงเรื่องเดียวที่ศึกษาทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม และใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model: SEM) ซึ่งเป็นสถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูล อีกทั้งงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างมีจุดอ่อนที่เหมือนกันคือ ศึกษาเฉพาะปัจจัยระดับบุคคลเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วตามแนวคิดของ Dyer et al. (2005), Yammarino และ Dansereau (2008) และ Yammarino et al. (2005) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมาจากปัจจัยต่างระดับที่ลดหลั่นกัน ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับกลุ่ม และปัจจัยระดับองค์กร นอกจากนี้งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างยังมีแนวทางการศึกษาในอนาคตที่เหมือนกัน คือ การนำปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาสร้างเป็นคู่มือ โครงการ หรือกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่วนงานจากต่างประเทศที่ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาและ/หรือผู้นำนักศึกษาจะมีวิธียุทธศาสตร์ที่ลึกซึ้งและชัดเจนมากกว่างานของประเทศไทย กล่าวคืองานจากต่างประเทศจะใช้ข้อมูลพื้นฐานที่มาจากกระบวนการวิจัยซึ่งได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของนักศึกษา การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การศึกษาเชิงลึกในประเด็นภาวะผู้นำในมุมมองของนักศึกษา การศึกษาจากสถานการณ์จริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษาในปัจจุบัน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาออกแบบในการสร้างหลักสูตร คู่มือ หรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้อย่างเหมาะสม ตรงตามสภาพความเป็นจริง แต่จุดอ่อนของงานวิจัยกลุ่มนี้คือ มีงานวิจัยบางเรื่องที่ไม่คำนึงถึงหลักแมกซ์-มิน-คอนในการออกแบบงานวิจัยทำให้ผลการวิจัยขาดความตรงภายใน (Internal validity) อีกทั้งแนวทางการศึกษาในอนาคตของงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศมีความสอดคล้องกัน คือ ควรศึกษาและวิจัยในระยะยาว (Longitudinal research) เพื่อติดตามถึงพัฒนาการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา รวมทั้งการประเมินความสำเร็จของคู่มือ โครงการ หรือกิจกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้กับนักศึกษา

ดังนั้นแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทของนักศึกษาในประเทศไทย จำเป็นจะต้องใช้วิธียุทธศาสตร์ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมาจากปัจจัยต่างระดับที่ลดหลั่นกัน ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับกลุ่ม และปัจจัยระดับองค์กร รวมถึงการใช้สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งจะมีส่วนช่วยให้ได้สารสนเทศที่ลุ่มลึก ลึกซึ้งและเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้มากขึ้น เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง การวิเคราะห์พหุระดับ โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง และโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ เป็นต้น อีกทั้งเมื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาแล้วสามารถนำข้อมูลเชิงประจักษ์จากงานวิจัยมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยได้ ซึ่งรายละเอียดต่างๆ ที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.7

ตอนที่ 4 วิธียุทธศาสตร์สำหรับการวัดตัวแปรและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน (Formative and Reflective measurement model) ในการวัดตัวแปรแฝงบริบทองค์กร การใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ (Dyadic confirmatory factor analysis model) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมอง

ของผู้นำนักศึกษาของตนเองกับมุมมองของนักศึกษาภายในคณะ และโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multi-level structural equation model: MLSEM) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทบทวนวิธีวิทยาสำหรับการวัดตัวแปรและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ 1) โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน 2) โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ และ 3) โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละส่วนดังนี้

ตารางที่ 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทของนักศึกษา

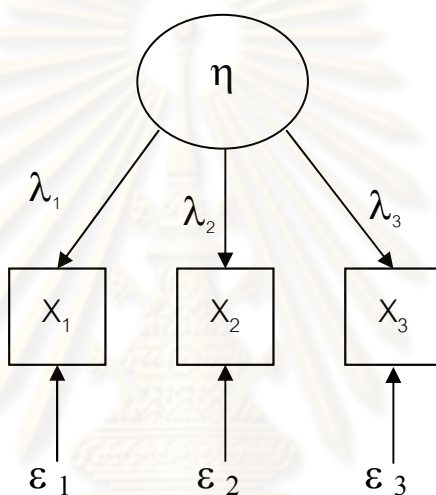
งานวิจัย	แนวทางในการวิจัย	การเปรียบเทียบระหว่างงานวิจัยในประเทศกับต่างประเทศ				แนวทางการศึกษาในอนาคต
		งานวิจัยต่างประเทศ		งานวิจัยในประเทศ		
		จุดเด่น	จุดอ่อน	จุดเด่น	จุดอ่อน	
Brown et al.(2005) Ergeneli et al. (2007) Shao and Webber (2006) Zacharatos et al (2000) แพรวภัทรา เขียวชอุ่ม (2549)	การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา	ไม่มี	ศึกษาเฉพาะอิทธิพลทางตรงและปัจจัยระดับบุคคลเท่านั้น	ไม่มี	มีวิธีวิทยาการวิจัยที่ไม่หลากหลายและศึกษาเฉพาะปัจจัยระดับบุคคลเท่านั้น	ควรศึกษาเป็นพหุระดับและนำปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาสร้างเป็นหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้นักศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
Gunther et al. (2007) Horwitz et al.(2008) Munro and Russell (2007) Pullen (2003) รัตติกรณ์ จงวิศาล(2543)	การวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาและ/หรือผู้นำนักศึกษา	ใช้ข้อมูลพื้นฐานที่มาจากกระบวนการวิจัยที่หลากหลายในการออกแบบสร้างหลักสูตรคู่มือ หรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้อย่างเหมาะสมตรงตามสภาพความเป็นจริง	ไม่คำนึงถึงหลักแมกซ์-มิน-คอน	ไม่มี	ข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบสร้างหลักสูตรคู่มือ หรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาไม่ได้มาจากกระบวนการวิจัยที่เหมาะสมไม่คำนึงถึงหลักแมกซ์-มิน-คอน	ควรทำงานวิจัยระยะยาว (Longitudinal research) รวมทั้งการประเมินความสำเร็จของหลักสูตร คู่มือ หรือโครงการที่สร้างขึ้น

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน (Formative and Reflective measurement model)

แนวคิดเรื่องโมเดลการวัดด้วยตัวบ่งชี้เชิงก่อตัวหรือตัวบ่งชี้เชิงสาเหตุ (Formative or Causal indicators) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า โมเดลการวัดเชิงก่อตัว (Formative measurement model) นับเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากจากนักวิชาการในสาขาต่างๆ ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา ถึงแม้ว่าแนวคิดนี้จะได้รับการกล่าวถึงมาตั้งแต่ในช่วงทศวรรษที่ 1960 และ 1970 ในงานวิจัยทางด้านสังคมวิทยา แต่หลังจากนั้นก็มิได้มีการนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง (Diamantopolous, 2006) จนกระทั่งมาในต้นศตวรรษที่ 21 แนวคิดนี้ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้อีกครั้ง โดยนักวิชาการด้านการตลาดและบริหารธุรกิจที่ชื่อ Diamantopolous และ Winklhofer (2001) ได้นำเสนอแนวคิดการวัดตัวแปรด้วยตัวบ่งชี้เชิงก่อตัวพร้อมแสดงการประยุกต์ใช้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ไว้ในบทความเรื่อง Index Construction with Formative Indicators: An Alternative to Scale Development ซึ่งประเด็นสำคัญที่นำเสนอ คือ มีงานวิจัยจำนวนมากมักจะวัดตัวแปรแฝง (Latent variables) ทั้งหมดด้วยตัวบ่งชี้เชิงสะท้อน (Reflective indicators) หรือโมเดลการวัดเชิงสะท้อน (Reflective measurement model) ตามแนวคิดของ Churchill ในปี ค.ศ. 1979 เป็นหลัก โดยไม่พิจารณาทิศทางความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสังเกตได้ (Indicators/ Observed variable) กับตัวแปรแฝง (Constructs/ Latent variables) ว่าควรจะวัดในลักษณะตัวบ่งชี้เชิงก่อตัวหรือตัวบ่งชี้เชิงสะท้อนแต่ประการใด ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวทำให้การวัดตัวแปรเกิดความผิดพลาดและมีความคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริงได้ หลังจากบทความนี้ได้ถูกเผยแพร่ออกไป ก็มีนักวิชาการต่างๆ ได้นำแนวคิดการวัดตัวแปรด้วยตัวบ่งชี้เชิงก่อตัว (Formative indicators) ไปประยุกต์ใช้อีกหลายท่านโดยเฉพาะทางด้านการตลาดและการจัดการ อาทิเช่น งานวิจัยของ Ackfeldt และ Coote (2005) ที่นำแนวคิดโมเดลการวัดเชิงก่อตัวมาใช้ในการวัดทัศนคติในการทำงาน, งานวิจัยของ Bruhn, Georgi และ Hadwich (2008) ที่ทำการพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการคุณค่าของลูกค้า (Customer equity management) จากมุมมองทางธุรกิจด้วยการประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงก่อตัวลำดับที่สอง และงานวิจัยของ Ruiz, Gremler, Washburn และ Carrión (2008) ที่นำแนวคิดเกี่ยวกับการโมเดลการวัดเชิงก่อตัวลำดับที่สองมาใช้ในการสร้างดัชนีวัดคุณค่าทางการบริการ (Service value index) เป็นต้น

Diamantopolous และ Winklhofer (2001) ได้กล่าวถึงลักษณะของความแตกต่างระหว่างการวัดตัวแปรแฝงด้วยตัวบ่งชี้เชิงสะท้อนและตัวบ่งชี้เชิงก่อตัวไว้ดังนี้คือ ในการวัดตัวแปรแฝงด้วยตัวบ่งชี้เชิงสะท้อน (Reflective indicators) ทิศทางของความสัมพันธ์จะเกิดจากตัวแปรแฝง (Construct) ส่งผลต่อตัวบ่งชี้ (Indicators) (ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.5) ตัวบ่งชี้เหล่านี้จึงมักถูกเรียกว่าตัวบ่งชี้เชิงผลลัพธ์ (Effects indicators) การเปลี่ยนแปลงในตัวแปรแฝงย่อมส่งผลต่อ

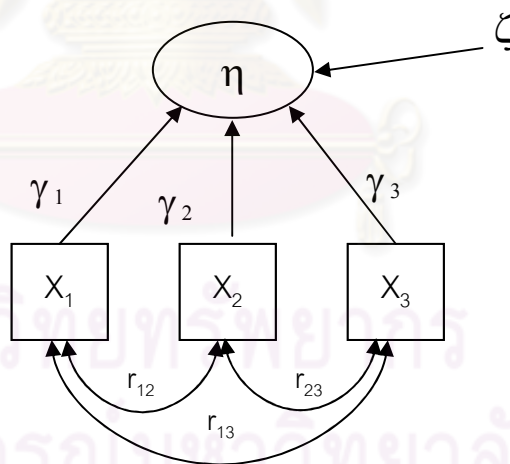
การเปลี่ยนแปลงในตัวบ่งชี้ทั้งหมด ดังนั้นตัวบ่งชี้ทั้งหมดจึงเป็นตัวแทนของตัวแปรแฝงและถูกคาดหวังว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดควรจะต้องมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (High correlations) และสามารถทดแทนกันได้ (Substitutable) โดยหากนำตัวบ่งชี้ตัวใดตัวหนึ่งออกไป ย่อมไม่ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความหมายของตัวแปรแฝงแต่อย่างใด นอกจากนี้ ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการวัดตัวแปรประเภทนี้จึงเป็นความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการวัด (Measurement error) ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor Analysis) ตัวอย่างของตัวแปรแฝงที่นิยมวัดในลักษณะนี้คือตัวแปรทางจิตวิทยา เช่น ทักษะคนคิด ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพ เป็นต้น



แผนภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดเชิงสะท้อน (Reflective measurement model)

นอกจากนี้ในการศึกษางานวิจัยทางด้านการตลาดและบริหารธุรกิจในวารสาร The Journal of International Business Studies และ The Journal of Marketing ในปีค.ศ.2006 พบว่าประมาณร้อยละ 95 ของตัวแปรทั้งหมดถูกวัดด้วยตัวบ่งชี้เชิงสะท้อน (Coltman et al., 2008) ขณะที่มีการวิจัยจำนวนน้อยมากที่ใช้การวัดตัวแปรแฝงด้วยตัวบ่งชี้เชิงก่อตัว (Formative indicators) ทิศทางของความสัมพันธ์จะเกิดจากตัวบ่งชี้ที่ส่งอิทธิพลไปยังตัวแปรแฝง (ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.6) ดังนั้นจึงมักเรียกตัวบ่งชี้เหล่านี้ว่าเป็นตัวบ่งชี้เชิงสาเหตุ (Causal indicators) และนิยมเรียกตัวแปรแฝงว่าเป็นตัวแปรรวม (Combination variable) หรือตัวแปรองค์ประกอบ (Composite variable) ทั้งนี้เนื่องมาจากตัวแปรแฝงเป็นผลรวมของตัวบ่งชี้ทั้งหมด การเปลี่ยนแปลงของตัวบ่งชี้ตัวใดตัวหนึ่งเป็นอิสระจากตัวบ่งชี้ตัวอื่นๆ นั้นหมายความว่า หากตัวบ่งชี้ใดมีการเปลี่ยนแปลง ย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรแฝงได้ โดยตัวบ่งชี้อื่นๆไม่จำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ตัวอย่างของตัวแปรที่มีการวัดในลักษณะนี้ที่ชัดเจนคือ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio-economic status: SES) ตัวแปรสถานภาพทาง

เศรษฐกิจและสังคมเป็นผลที่เกิดขึ้นจาก 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ การศึกษา รายได้ และอาชีพ การเพิ่มขึ้นของรายได้ย่อมส่งผลให้สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มสูงขึ้น ถึงแม้ว่าการศึกษาและอาชีพไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด หรืออีกตัวอย่างหนึ่งคือ ตัวแปรการพัฒนาของมนุษย์ (Human development index :HDI) ซึ่งเป็นผลมาจาก 3 องค์ประกอบคือ สุขภาพ การศึกษา และรายได้ ที่การเพิ่มขึ้นของรายได้ย่อมส่งผลให้ตัวแปรการพัฒนาของมนุษย์เพิ่มสูงขึ้น ถึงแม้ว่าการศึกษาและสุขภาพอาจจะไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด ในทางตรงกันข้าม ถ้าสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มสูงขึ้น ก็ไม่ได้หมายความว่าต้องเพิ่มขึ้นพร้อมกันทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ ด้วยเหตุนี้ ตัวบ่งชี้ดังกล่าวจึงถูกคาดหวังว่าไม่ควรที่จะมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เพราะอาจทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์พหุรวมเชิงเส้นได้ (Multicollinearity) นอกจากนี้ การนำตัวบ่งชี้ตัวใดตัวหนึ่งออกไป อาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความหมายของตัวแปรแฝงได้ เพราะตัวบ่งชี้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของตัวแปรแฝง และความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรในลักษณะนี้มีได้เกิดจากความคลาดเคลื่อนของการวัดเหมือนกับการวัดตัวแปรด้วยตัวบ่งชี้เชิงสะท้อน แต่เกิดจากขาดการศึกษาความหมายที่แท้จริงของตัวแปรแฝงอย่างละเอียดนั่นเอง ดังนั้นการตรวจสอบความคลาดเคลื่อนโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor Analysis) จึงไม่สามารถที่จะนำมาใช้ในการตรวจสอบความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรด้วยตัวบ่งชี้เชิงก่อตัวได้ (Coltman et al., 2008)



แผนภาพที่ 2.6 โมเดลการวัดเชิงก่อตัว (Formative Measurement Model)

ทั้งนี้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศได้แก่ Coltman, Devinney, Midgley และ Venaik (2008); Diamantopoulos, Riefler และ Roth (2008); Diamantopolous และ Winklhofer (2001) และ MacKenzie, Podsakoff และ Jarvis (2005) ผู้วิจัยพบข้อสรุปความแตกต่างของโมเดลการวัดทั้งสองลักษณะดังแสดงในตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 การเปรียบเทียบระหว่างโมเดลการวัดเชิงสะท้อนกับโมเดลการวัดเชิงก่อตัว

ประเด็น	โมเดลการวัดเชิงสะท้อน	โมเดลการวัดเชิงก่อตัว
1. ทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวแปรแฝง	- เริ่มจากตัวแปรแฝงส่งไปยังตัวบ่งชี้/ตัวแปรสังเกตได้	- เริ่มจากตัวบ่งชี้/ตัวแปรสังเกตได้ส่งไปยังตัวแปรแฝง
2. ธรรมชาติของตัวแปรแฝง	- ตัวแปรแฝงดำรงอยู่อย่างเป็นอิสระจากตัวบ่งชี้	- ตัวแปรแฝงเกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของตัวบ่งชี้
3. ความสอดคล้องภายในในตัวบ่งชี้	- ตัวบ่งชี้ทุกตัวควรมีความสอดคล้องภายใน	- ตัวบ่งชี้ทุกตัวไม่จำเป็นต้องมีความสอดคล้องภายใน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้	- ควรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง	- ไม่ควรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
5. ลักษณะของตัวบ่งชี้	- มีลักษณะร่วมกัน - สามารถแทนที่กันได้ - หากนำตัวบ่งชี้ตัวใดตัวหนึ่งออกไป ย่อมไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความหมายของตัวแปรแฝงแต่อย่างใด	- ไม่จำเป็นต้องมีลักษณะร่วมกัน - ไม่สามารถแทนที่กันได้ - การนำตัวบ่งชี้ตัวใดตัวหนึ่งออกไปอาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความหมายของตัวแปรแฝงได้
6. การแปรผันของตัวแปรแฝงและตัวบ่งชี้	- การแปรผันของตัวแปรแฝงเป็นสาเหตุให้เกิดการแปรผันในตัวบ่งชี้ - การแปรผันของตัวบ่งชี้ไม่เป็นสาเหตุให้เกิดการแปรผันในตัวแปรแฝง	- การแปรผันของตัวแปรแฝงไม่เป็นสาเหตุให้เกิดการแปรผันในตัวบ่งชี้ - การแปรผันของตัวบ่งชี้เป็นสาเหตุให้เกิดการแปรผันในตัวแปรแฝง

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ประเด็น	โมเดลการวัดเชิงสะท้อน	โมเดลการวัดเชิงก่อตัว
7. ความคลาดเคลื่อน	- เป็นความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการวัดซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor Analysis)	- ไม่มีความคลาดเคลื่อนจากการวัด แต่เป็นความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากขาดการศึกษาความหมายที่แท้จริงของตัวแปรแฝง ดังนั้นจึงสามารถป้องกันการเกิดความคลาดเคลื่อนโดยการทบทวนความหมายที่แท้จริงของตัวแปรแฝงให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ประกอบกับการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์หรือร่วมเชิงเส้น (Multicollinearity) และการทดสอบ The Vanishing Tetrad test ร่วมด้วยเพื่อทำให้ผู้วิจัยสามารถให้การวัดตัวแปรแฝงด้วยตัวบ่งชี้เชิงก่อตัวได้
8. การประเมินความเที่ยง	- ประเมินความสอดคล้องภายในโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค	- ประเมินแนวคิดเชิงทฤษฎีด้วยการทบทวนความหมายที่แท้จริงของตัวแปรแฝง
9. การประเมินความตรง	- ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) - ประเมินความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)	- ประเมินความตรงภายนอก (External or Nomological validity) ทำได้ 2 วิธี โดยใช้ 1) MIMIC model 2) Two construct model with formative and reflective indicators ร่วมกับความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

นอกจากนี้ Diamantopolous และ Winklhofer (2001) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาตัวแปรแฝงด้วยตัวบ่งชี้เชิงก่อตัวไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การระบุเนื้อหาของตัวแปรแฝง (Content specification)

การระบุเนื้อหาของตัวแปรแฝงนับเป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวแปรแฝงด้วยตัวบ่งชี้เชิงก่อตัว โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงเพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายที่แท้จริงของตัวแปรแฝงอย่างละเอียด

2. การระบุตัวบ่งชี้ (Indicator specification)

เมื่อเข้าใจความหมายที่แท้จริงของตัวแปรแฝงอย่างละเอียดแล้ว จึงทำการระบุตัวบ่งชี้เพื่อให้ครอบคลุมความหมายที่แท้จริงดังกล่าว ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยอาจใช้วิธีการสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญร่วมด้วยก็ได้

3. การประเมินปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นของตัวบ่งชี้ (Indicator collinearity)

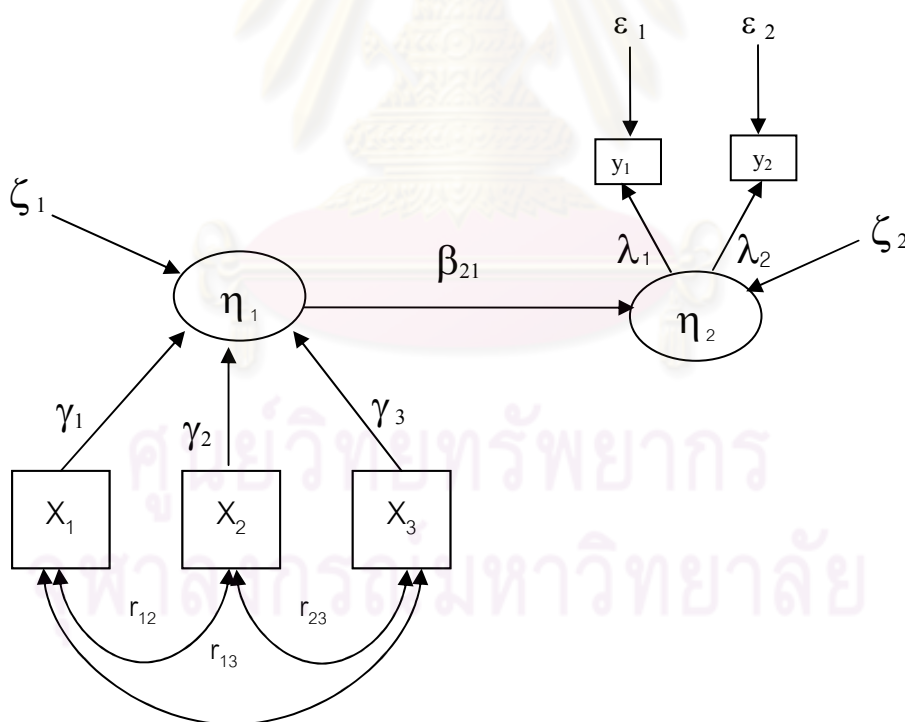
ปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นของตัวบ่งชี้ นับเป็นประเด็นสำคัญของการวัดตัวแปรแฝงด้วยตัวบ่งชี้เชิงก่อตัว ดังนั้นผู้วิจัยจึงควรทำการตรวจสอบว่าตัวบ่งชี้ที่ระบุไว้ในขั้นตอนที่สองมีปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นหรือไม่ หากพบว่าตัวบ่งชี้คู่ใดมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อาจทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ ดังนั้นจึงควรรวมตัวแปรทั้งสองเป็นตัวแปรเดียวกันเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาดังกล่าว

4. การประเมินความตรงภายนอก (External validity)

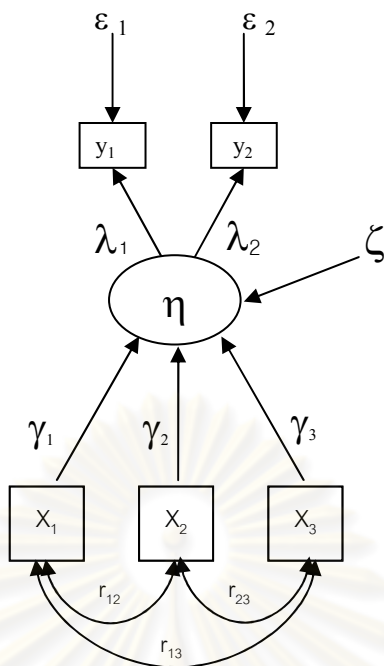
การประเมินความตรงภายนอกนับเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ผู้วิจัยจะดำเนินการ ซึ่งการประเมินสามารถกระทำได้ 2 แนวทาง คือ 1) การใช้โมเดลเชิงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงภายในที่มีตัวบ่งชี้เป็นเชิงก่อตัวและตัวแปรแฝงภายในที่มีตัวบ่งชี้เป็นเชิงสะท้อน (Two-construct model with formative and reflective indicators) ดังแผนภาพที่ 2.7 และ 2) การใช้โมเดลเชิงสาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุ (Multiple Indicators and Multiple Causes (MIMIC) model) ซึ่งจะมีทั้งตัวบ่งชี้เชิงสะท้อนและตัวบ่งชี้เชิงก่อตัวในการวัดตัวแปรแฝง ดังแผนภาพที่ 2.8 โดยทั้ง 2 แนวทางจะใช้โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation model) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับโมเดลการวัดเชิงก่อตัว พบว่าตัวแปรบริบทองค์กรของคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามีความเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะใช้โมเดลการวัดเชิงก่อตัวในการวัดตัวแปร เนื่องจากตัวแปรแฝงบริบทองค์กรประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวและตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อน โดยตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กร ร่วมกันอธิบายตัวแปรแฝงบริบทองค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือตัว

แปรแฝงบริบทองค์กรเกิดจากผลรวมของตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ซึ่งการนำตัวแปรสังเกตได้ตัวใดตัวหนึ่งออกไปอาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความหมายของตัวแปรแฝงได้ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสังเกตได้ตัวใดตัวหนึ่งจะเป็นอิสระจากตัวแปรสังเกตได้ตัวอื่นๆ กล่าวคือ หากระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเปลี่ยนแปลง ย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทองค์กร แต่การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กรไม่จำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตาม ดังนั้นถือได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้เชิงก่อตัว (Formative indicator) ที่ส่งอิทธิพลไปยังตัวแปรแฝงบริบทองค์กร อีกทั้งตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัวแปรจะร่วมกันอธิบายตัวแปรแฝงบริบทองค์กรแล้วยังสะท้อนถึงตัวบ่งชี้ของบริบทองค์กร 3 องค์ประกอบคือ 1) ผลการปฏิบัติงานขององค์กร 2) การอุทิศต่อองค์กร และ 3) ความมีชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนผลลัพธ์หรือผลสะท้อนขององค์กรจึงถือได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้เชิงสะท้อน (Reflective indicator) หรือตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าตัวแปรแฝงบริบทองค์กรประกอบด้วยโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้โมเดลเชิงสาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุ (MIMIC model) ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุดในการประเมินความตรงภายนอกของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงบริบทองค์กร



แผนภาพที่ 2.7 โมเดลเชิงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงภายในที่มีตัวบ่งชี้เชิงก่อตัวและตัวแปรแฝงภายในที่มีตัวบ่งชี้เชิงสะท้อน (Two-construct model with formative and reflective indicators)



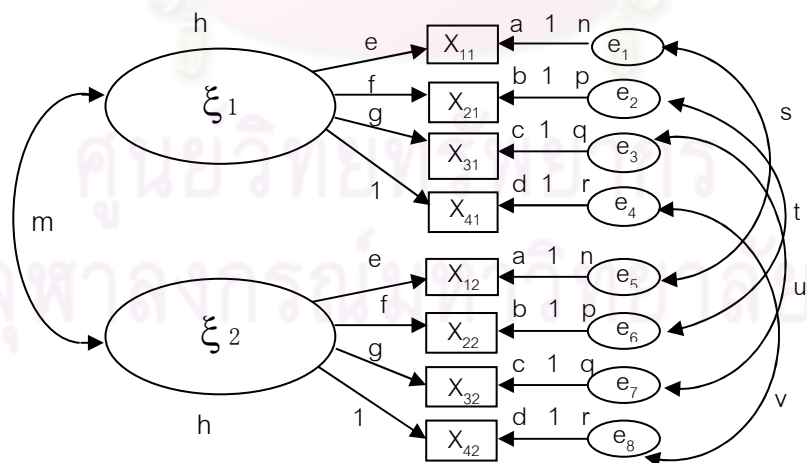
แผนภาพที่ 2.8 โมเดลเชิงสาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุ (MIMIC model)

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ (Dyadic confirmatory factor analysis model)

โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ ประยุกต์มาจากแนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model) ซึ่งจะใช้สำหรับข้อมูลตามธรรมชาติที่เป็นรายคู่ (Pairs) เช่น พ่อกับแม่, ผู้ปกครองกับบุตร, ฟาแฝด และผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรที่มีลักษณะเป็นตัวแปรแฝงระหว่างสองคนที่คู่กัน (Olsen and Kenny, 2006; Woody and Sadler, 2005) โดยจะทำการวิเคราะห์เพียงครั้งเดียว ซึ่งการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยทั่วไปไม่สามารถทำได้ อีกทั้งแนวคิดดังกล่าวจะถูกนำมาใช้ในงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาครอบครัว และจิตวิทยาอุตสาหกรรม ดังจะเห็นได้จาก งานวิจัยของ Berg, Schindler และ Maharajh (2008) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแม่กับลูกที่เป็นวัยรุ่น จำนวน 84 คู่ เกี่ยวกับการรับรู้ต่อการร่วมมือซึ่งกันและกัน (Perceptions of collaboration) ประกอบด้วย การตอบแทนทางปัญญา (Cognitive compensation) ความสนุกในการปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal enjoyment) และความถี่ในการร่วมมือกัน (Frequency) โดยนำโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงขององค์ประกอบดังกล่าว

ระหว่างแม่กับลูก ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบต่างๆ ระหว่างแม่กับลูกไม่เกิดการแปรเปลี่ยน แสดงว่าแม่กับลูกมีการรับรู้ต่อการร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและสามารถช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับวัยรุ่นได้ จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ มีจุดเด่นคือสามารถวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมกันในครั้งเดียว รวมทั้งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเช่น โปรแกรม LISREL โปรแกรม AMOS เป็นต้น ในการประมวลผลจึงง่ายและสะดวกต่อการนำไปใช้สำหรับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ตัวอย่างของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ที่มีตัวแปรแฝง 1 ตัวแปร ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ดังแผนภาพที่ 2.9 สัญลักษณ์ที่แทนตัวแปรสังเกตได้คือ X_{kj} (k คือลำดับของตัวแปรสังเกตได้ j คือ ลำดับของสมาชิกภายในคู่) ตัวแปรแฝง คือ ξ (KSI), สัญลักษณ์ e, f และ g คือ น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loadings), สัญลักษณ์ h คือ ความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Factor variance), สัญลักษณ์ m คือ ความแปรปรวนร่วมภายในชั้นองค์ประกอบ (Factor intraclass covariance), สัญลักษณ์ a, b, c และ d คือ ค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ (Indicator means) สัญลักษณ์ n, p, q และ r คือ ความแปรปรวนคลาดเคลื่อนจากการวัด (Measurement error variances or Residual variances) และ สัญลักษณ์ s, t, u และ v คือ ความแปรปรวนร่วมคลาดเคลื่อนภายในชั้น (Intraclass error covariances or Residual intraclass covariances)



แผนภาพที่ 2.9 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ที่มีตัวแปรแฝง 1 ตัวแปร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร

จากแผนภาพที่ 2.9 สามารถสร้างเป็นสมการของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ ได้ว่า $X = \tau + \Lambda \xi + \varepsilon$ โดยสัญลักษณ์ Λ แทน น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loadings) สัญลักษณ์ τ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ (Indicator means) และสัญลักษณ์ ε แทน ค่าความคลาดเคลื่อน ซึ่งค่าพารามิเตอร์ที่จะต้องประมาณค่ามีจำนวน 17 พารามิเตอร์ แสดงด้วยเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมได้ดังนี้

$$\begin{pmatrix} x_{11} \\ x_{21} \\ x_{31} \\ x_{41} \\ \hline x_{12} \\ x_{22} \\ x_{32} \\ x_{42} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} a \\ b \\ c \\ d \\ \hline a \\ b \\ c \\ d \end{pmatrix} + \begin{pmatrix} e & 0 \\ f & 0 \\ g & 0 \\ 1 & 0 \\ \hline 0 & e \\ 0 & f \\ 0 & g \\ 0 & 1 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} \xi_1 \\ \xi_2 \end{pmatrix} + \begin{pmatrix} \varepsilon_{11} \\ \varepsilon_{21} \\ \varepsilon_{31} \\ \varepsilon_{41} \\ \hline \varepsilon_{12} \\ \varepsilon_{22} \\ \varepsilon_{32} \\ \varepsilon_{42} \end{pmatrix}$$

$$E(\xi) = K = \begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}$$

$$\text{COV}(\xi) = \Phi = \begin{pmatrix} h & m \\ m & h \end{pmatrix}$$

$$\text{COV}(\varepsilon) = \Theta = \begin{pmatrix} n & 0 & 0 & 0 & s & 0 & 0 & 0 \\ 0 & p & 0 & 0 & 0 & t & 0 & 0 \\ 0 & 0 & q & 0 & 0 & 0 & u & 0 \\ \hline 0 & 0 & 0 & r & 0 & 0 & 0 & v \\ s & 0 & 0 & 0 & n & 0 & 0 & 0 \\ 0 & t & 0 & 0 & 0 & p & 0 & 0 \\ 0 & 0 & u & 0 & 0 & 0 & q & 0 \\ 0 & 0 & 0 & v & 0 & 0 & 0 & r \end{pmatrix}$$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดเกี่ยวกับโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่มาใช้ในการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา ระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษาของตนเองกับมุมมองของนักศึกษาภายในคณะ

4.3 แนวคิดเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multi-level structural equation model: MLSEM)

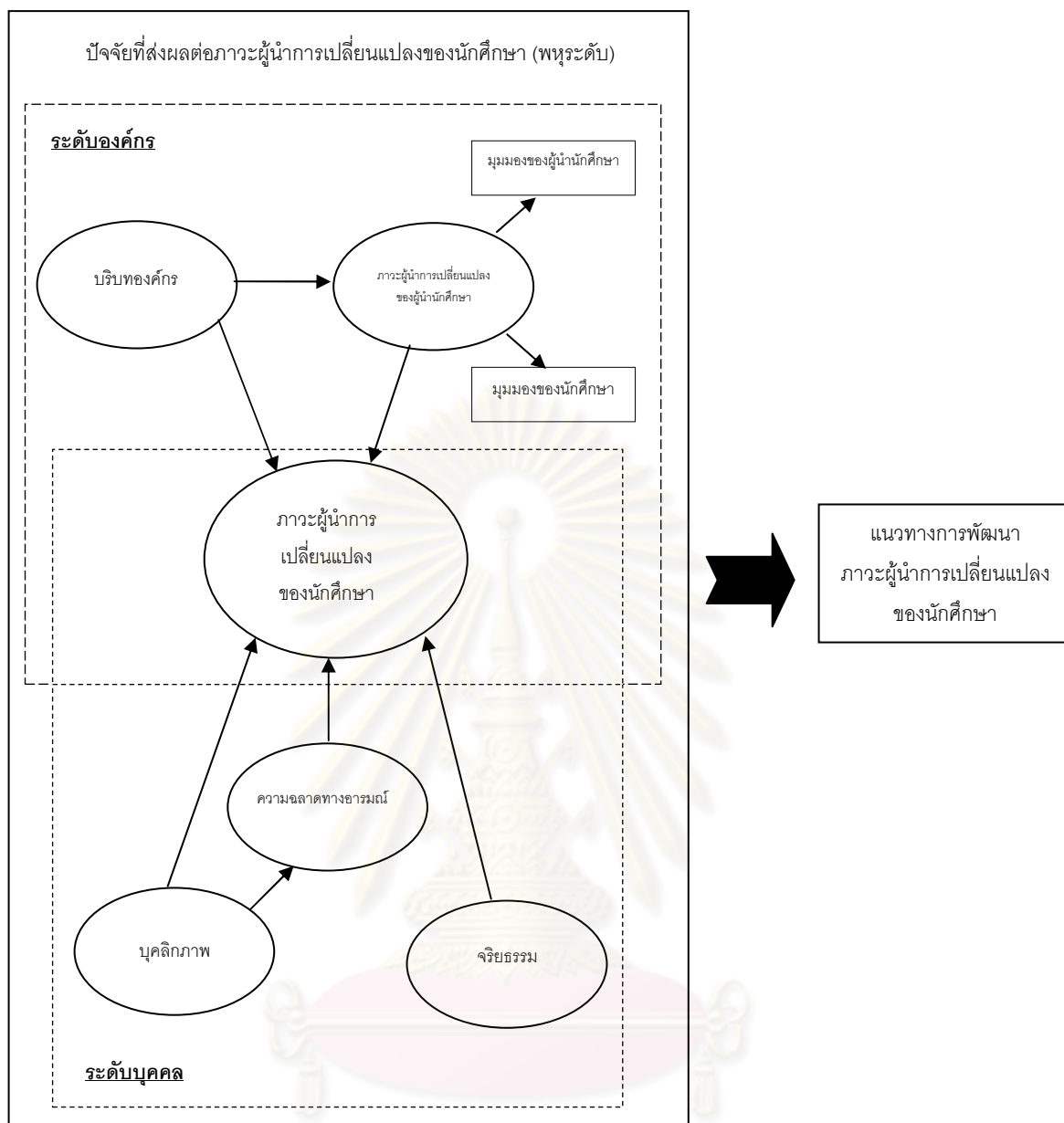
โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ หรือโมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วม พหุระดับ (Multilevel covariance structure model) หรือ โมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับ (Multilevel causal model) เป็นการบูรณาการระหว่างการวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นระดับลดหลั่น (Hierarchical linear model: HLM) ร่วมกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model: SEM) เพื่อให้ได้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างระดับที่มีลักษณะลดหลั่นตั้งแต่ 2 ระดับขึ้นไปได้ และในแต่ละระดับสามารถศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ซับซ้อนของตัวแปรในแต่ละระดับได้ เนื่องจากโมเดลเชิงเส้นระดับลดหลั่นสามารถวิเคราะห์ข้อมูลหลายระดับแต่ไม่สามารถวิเคราะห์โมเดลการวิจัยที่มีลักษณะเป็นโมเดลสมการโครงสร้างได้ ขณะที่การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างไม่ให้ความสนใจต่อโครงสร้างธรรมชาติของข้อมูลที่เป็นระดับลดหลั่น แต่สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีตัวแปรแฝงได้ (Heck and Thomas, 2000; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับสามารถวิเคราะห์ได้กับโปรแกรมสำเร็จรูป 2 รูปแบบ คือ 1) โปรแกรมการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างทั่วไปซึ่งพัฒนาให้สามารถวิเคราะห์พหุระดับได้โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์พหุกลุ่ม (Multiple group analysis) เช่น โปรแกรม LISREL เป็นต้น และ 2) โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นเพื่อการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับโดยตรง เช่น โปรแกรม Mplus เป็นต้น โดยผลการวิจัยของ ศุภวรรณ ทรงอำนาจคุณ (2548) ที่ทำการเปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดระหว่างการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พหุระดับด้วยโปรแกรม Mplus กับโปรแกรม LISREL พบว่า การเขียนคำสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Mplus มีความง่าย กระชับ และสะดวกมากกว่าโปรแกรม LISREL เนื่องจากเป็นโปรแกรมที่ออกแบบมาเพื่อใช้วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับโดยตรง ไม่จำเป็นต้องมีการสร้างตัวแปรแฝงพิเศษเหมือนกับโปรแกรม LISREL ทำให้เส้นทางอิทธิพลและค่าพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณมีจำนวนน้อยกว่า รวมทั้งสามารถรายงานค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation) และค่าเฉลี่ยจำนวนหน่วยตัวอย่างในแต่ละกลุ่มได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งค่าทั้งสองมีประโยชน์ต่อการประเมินว่าโมเดลการวิจัยสามารถนำไปวิเคราะห์พหุระดับได้หรือไม่ ขณะที่โปรแกรม LISREL จะต้องใช้โปรแกรม HLM ในการช่วยคำนวณค่าดังกล่าว อีกทั้งโปรแกรม Mplus สามารถวิเคราะห์ได้ทั้งกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มเท่ากัน (Balanced group size) หรือไม่เท่ากัน (Unbalanced group size) แต่โปรแกรม LISREL จะใช้ได้เฉพาะขนาดตัวอย่างในแต่ละกลุ่มเท่ากันเท่านั้น ส่วนจุดอ่อนของโปรแกรม Mplus คือ ไม่สามารถวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) อิทธิพลรวม (Total effect) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ได้ผู้วิจัยจะต้องทำการคำนวณเอง ซึ่งโปรแกรม LISREL สามารถวิเคราะห์ได้

ด้วยเหตุผลต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงตัดสินใจที่จะใช้โปรแกรม Mplus ในการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากสามารถใช้กับโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับได้โดยตรง และสามารถเข้ากับโมเดลการวิจัยที่มีความซับซ้อนได้ โดยจะใช้วิธีความเป็นไปได้สูงสุดแบบให้ข้อมูลเต็ม (Full information maximum likelihood: FIML) ในการประมาณค่าพารามิเตอร์สำหรับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มเท่ากัน แต่ถ้ากลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจะประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีถึงความเป็นไปได้สูงสุดของ Muthen (Muthen's quasi maximum likelihood: MUML) ส่วนการแปลงค่าพารามิเตอร์ให้เป็นค่าคะแนนมาตรฐาน (Standardization) โปรแกรม Mplus จะใช้หลัก Within group and between group standardization โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ภายในกลุ่มจะพิจารณาจากค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม และการประมาณค่าพารามิเตอร์ระหว่างกลุ่มจะพิจารณาจากค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Muthen and Muthen, 2001)

ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ (ดังแผนภาพที่ 2.10) พัฒนาจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 32 เรื่องแล้วทำการเลือกตัวแปรที่สอดคล้องกับบริบทของนักศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษานั้นมาจากสองระดับและเป็นระดับที่ลดหลั่นกันได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dyer et al. (2005) Yammarino et al. (2005) และ Yammarino และ Dansereau (2008) ที่เสนอว่าธรรมชาติของข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำจะมีลักษณะเป็นพหุระดับ คือ ระดับบุคคล และ ระดับองค์กรหรือสังคม เนื่องจากแต่ละบุคคลนั้นมีภาวะผู้นำอยู่ในแต่ละบุคคลอยู่แล้วมากบ้างน้อยบ้างขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล แต่เมื่อคนอยู่ในองค์กรใดหรือสังคมใดก็จะมีภาวะผู้นำตามองค์กรหรือสังคมนั้น เพราะฉะนั้นองค์กรหรือสังคมต่างกันก็จะทำให้แต่ละบุคคลมีภาวะผู้นำที่แตกต่างกันตามไปด้วย จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาเป็นโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ภายหลังจากการตรวจสอบความตรงของโมเดลดังกล่าวแล้วผู้วิจัยจะนำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษา รวมทั้งให้กลุ่มนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนจากระดับบุคคล และผู้บริหารคณะวิชาและผู้นำนักศึกษา (นายกสโมสร/องค์กรนักศึกษา) ซึ่งเป็นตัวแทนจากระดับองค์กร ทำการคัดสรรตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาต่อไป



แผนภาพที่ 2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

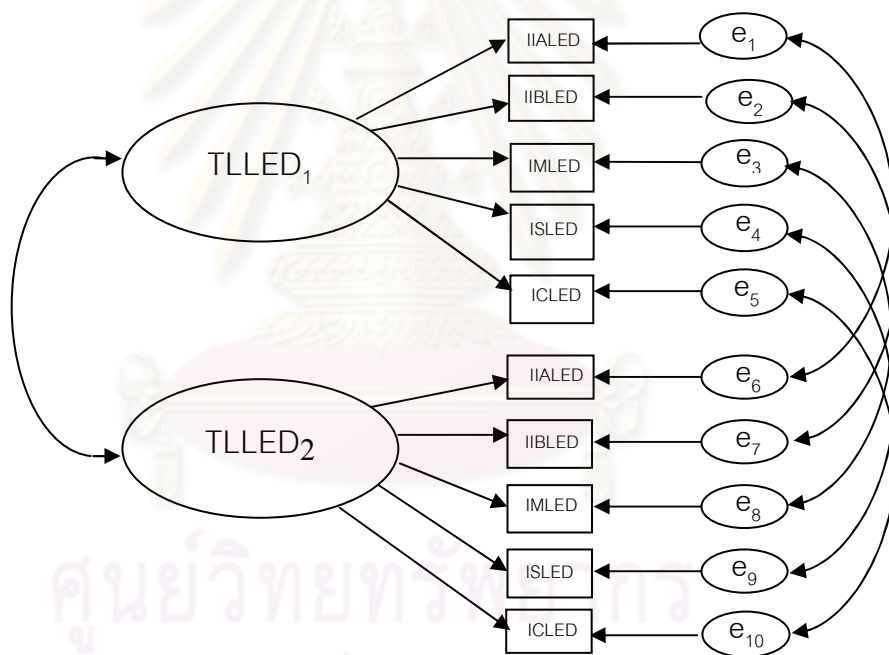
ในส่วนของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา มีรายละเอียดของโมเดลดังนี้ **ปัจจัยระดับบุคคล** ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวแปรได้แก่ บุคลิกภาพ (Personality: PER) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence: EI) และ จริยธรรม (Ethics: ETC) โดยตัวแปรแฝงบุคลิกภาพวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปรได้แก่ การเปิดเผย (Extraversion: E), การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience: OE), การมีจิตสำนึก (Conscientiousness: C), ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ (Non-neuroticism: N) และการเห็นคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness: A) ส่วนตัวแปรแฝงความฉลาดทางอารมณ์วัดจากตัว

แปรสังเกตได้ 4 ตัวแปรได้แก่ การตระหนักรู้ในตน (Well-being: WLBE) การควบคุมตนเอง (Self-control: SELC) ความรู้สึกทางอารมณ์ (Emotionality: EMO) และ การชอบสังคม (Sociability: SOC) และตัวแปรแฝงจริยธรรมวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรได้แก่ ความซื่อสัตย์ (Honesty: HON) ความยุติธรรม (Fair: FAIR) และ ความเสียสละ (Sacrifice: SACF) ซึ่งตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมจะมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับบุคคล ส่วนตัวแปรบุคลิกภาพจะมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ไปยังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับบุคคล

ปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัวแปรได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา (Transformational leadership of undergraduate students's leader: TLLED) และบริบทองค์กร (Organizational context: ORG) โดยตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปรได้แก่ คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence attributed: IIALED) พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence behaviors: IIBLED) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation: IMLED) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: ISLED) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: ICLED) โดยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับองค์กร นอกจากนี้ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษามีมุมมองในการประเมินอยู่ 2 แนวทางคือ 1) ผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง และ 2) นักศึกษาภายในคณะเป็นผู้ประเมิน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการเปรียบเทียบผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษาภายในคณะ โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่มาใช้ในการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา (ดังแผนภาพที่ 2.11)

ส่วนตัวแปรแฝงบริบทองค์กรมีลักษณะเป็นโมเดลเชิงสาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุ (MIMIC Model) ที่เกิดจากผลรวมของตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัว 4 ตัวแปร ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน (Instruction procedure: INSPO) กิจกรรมนอกหลักสูตร (Extra curriculum activity: EXCA) ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา (Advisor system: ADS) และบรรยากาศขององค์กร (Organizational climate: ORCLI) ที่ร่วมกันอธิบายความเป็นบริบทองค์กร และสะท้อนถึงตัวบ่งชี้ของบริบทองค์กร 3 ตัวแปรที่เรียกว่าตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อน คือ 1) ผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Organizational performance: ORPER) 2) การอุทิศต่อองค์กร (Organizational commitment:

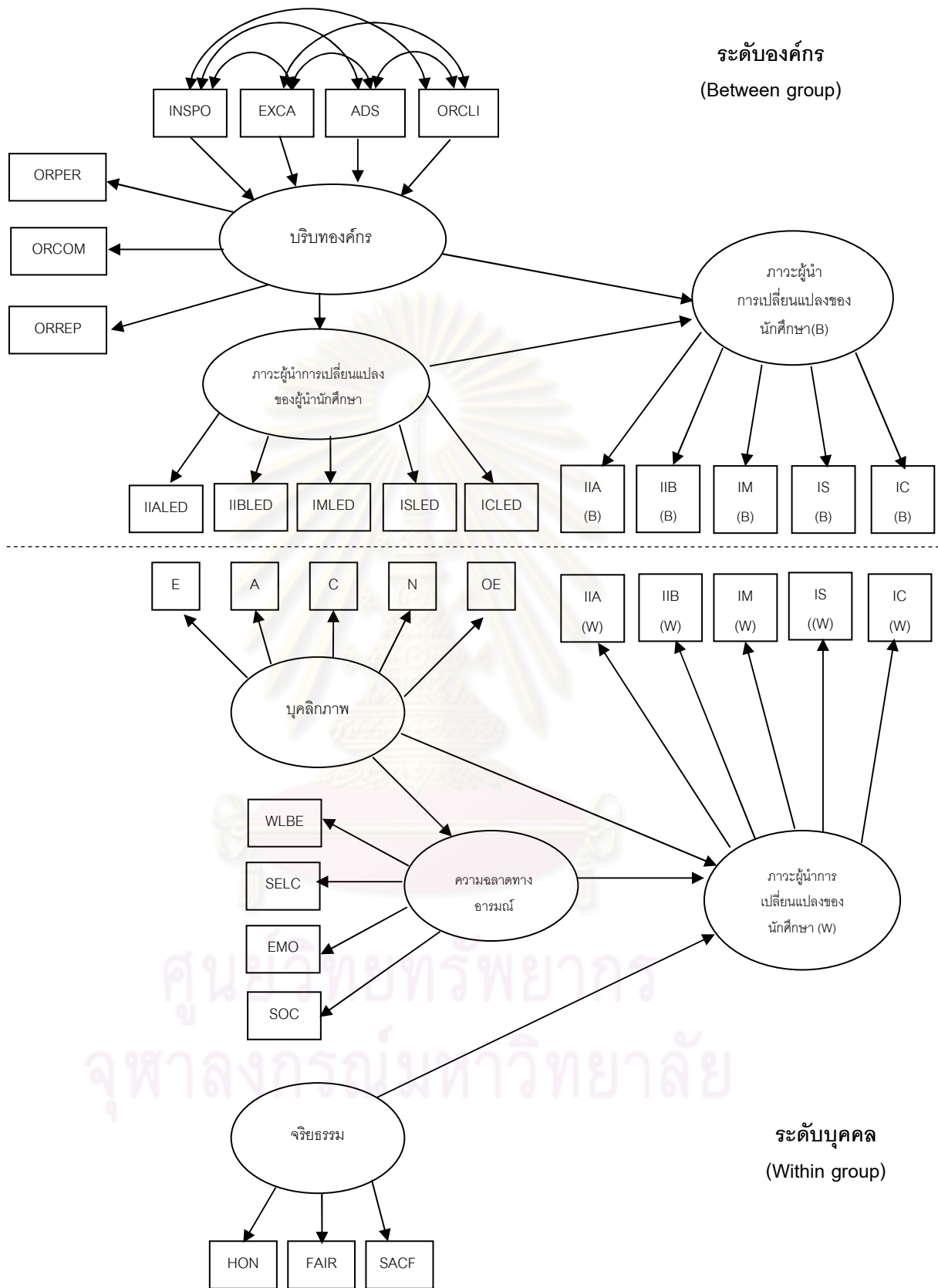
ORCOM) และ 3) ความมีชื่อเสียงขององค์กร (Organizational reputation: ORREP) ซึ่งตัวแปร
 แฝงบริบทองค์กรมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาไปยังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับองค์กร สำหรับตัว
 แปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปรได้แก่
 คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence attributed: IIA) พฤติกรรม
 ของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence behaviors: IIB) การสร้างแรงบันดาลใจ
 (Inspirational motivation: IM) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) และการ
 คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC) อีกทั้งโมเดลการวัดของตัว
 แปรทุกตัวจะเป็นแบบเชิงสะท้อน (Reflective measurement model) ยกเว้นโมเดลการวัดของ
 บริบทองค์กรจะเป็นแบบเชิงสาเหตุ (Formative measurement model) ที่มีลักษณะเป็นโมเดลเชิง
 สาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุ (MIMIC Model) (ดังแผนภาพที่ 2.12)



TLLED₁ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาที่ผู้นำ
 นักศึกษาทำการประเมินตนเอง

TLLED₂ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาที่
 นักศึกษาภายในคณะเป็นผู้ประเมิน

แผนภาพที่ 2.11 โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้นำ
 นักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา



แผนภาพที่ 2.12 โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ: การประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ส่วนตามลำดับ เริ่มต้นจากส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในลักษณะของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) แบบพหุระดับที่เป็นการศึกษาตัวแปรตามสภาพที่เป็นอยู่ โดยไม่ควบคุมความผันแปรด้วยการจัดกระทำ และเมื่อทราบผลการวิจัยข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยจะนำปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ มากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในส่วนที่ 2 โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group discussion) จากกลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลและระดับองค์กร ซึ่งจะทำการคัดสรรตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา และแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษา โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยในแต่ละส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ที่พัฒนาเป็นโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ซึ่งรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สังกัดอยู่ในคณะที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจของสถาบันอุดมศึกษารัฐบาลและเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ยกเว้นมหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ (มหาวิทยาลัยเปิด) วิทยาลัยชุมชน และสถาบันอุดมศึกษาทางศาสนา จำนวน 127 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากสถาบันอุดมศึกษารัฐบาลและเอกชนที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี

สมุทรปราการ สมุทรสาครและนครปฐม) ทั้งหมด 50 แห่ง ต่อมาจะแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มตามหน่วยการวิเคราะห์สองระดับได้แก่ 1) ระดับบุคคล คือ นักศึกษาภายในคณะ และ 2) ระดับองค์กรคือคณะวิชา ซึ่งตัวแทนผู้ให้ข้อมูลของคณะวิชาคือ ผู้นำนักศึกษา (นายกสโมสร/องค์กรนักศึกษา) ของคณะ และนักศึกษาภายในคณะซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้มาปรับระดับข้อมูล (Aggregate) ให้เป็นข้อมูลระดับองค์กร ซึ่งรายละเอียดของการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) มีดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยเลือกคณะที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจจากสถาบันอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยแบ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษารัฐบาล 20 แห่ง และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 30 แห่ง รวมทั้งหมด 50 แห่ง (รายละเอียดของรายชื่อสถาบันอุดมศึกษาแสดงในภาคผนวก ก.) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 50 กลุ่มนั้นเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์พหุระดับ (Multi-level analysis) ที่ควรมากกว่า 50 กลุ่มเพื่อให้การประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานระดับกลุ่มไม่ลำเอียง (Mass and Hox, 2005 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550)

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้นำนักศึกษา (นายกสโมสร/องค์กรนักศึกษา) ของคณะ และนักศึกษาภายในคณะด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้สถาบันอุดมศึกษาและประเภทของผู้ให้ข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิ จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาแบบง่าย (Simple random sampling) สถาบันละ 20 คน รวมเป็น 1,000 คน ส่วนผู้นำนักศึกษาให้เลือกนายกสโมสร/องค์กรนักศึกษาของคณะหรือเทียบเท่า สถาบันละ 1 คน รวมเป็น 50 คน และจากเกณฑ์ขั้นต่ำในการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model) ตามแนวคิดของ Hair et al. (2006) กล่าวว่าต้องมีผู้ตอบประมาณ 5 - 10 คนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 1 ตัว โดยโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณ 75 พารามิเตอร์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาทั้งหมด 1,000 คน ถือว่าเพียงพอที่จะวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนั้นยังเป็นจำนวนที่มากพอสามารถขดเชยในกรณีที่เกิดรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยพบว่า หน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of analysis) ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการวิเคราะห์ระดับบุคคล และหน่วยการวิเคราะห์ระดับองค์กร โดยจะแบ่งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยออกเป็น 3 กลุ่มคือ 1) ตัวแปรทำนายระดับบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัวแปร 2) ตัวแปรทำนายระดับองค์กร ประกอบด้วย ตัวแปร

แฝงจำนวน 2 ตัวแปร และ 3) ตัวแปรตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา รายละเอียดของแต่ละตัวแปรมีดังนี้

1.2.1 ตัวแปรทำนายระดับบุคคล

ตัวแปรทำนายระดับบุคคลเป็นตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของนักศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพ ตัวแปรแฝงความฉลาดทางอารมณ์ และตัวแปรแฝงจริยธรรม รายละเอียดของตัวแปรมีดังนี้

1.2.1.1 ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพของนักศึกษา หมายถึง ลักษณะของนักศึกษาที่แสดงออกมาทั้งลักษณะทางกายภาพและลักษณะทางจิต ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ รวมทั้งประสบการณ์ชีวิตที่ได้รับการถ่ายทอดมา ซึ่งจะวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร

1) การเปิดเผย หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม ชอบงานสร้างสรรค์ ชอบพูดคุยและชอบสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น

2) การเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการเรียนรู้และตอบรับสิ่งแปลกใหม่ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พยายามค้นหาประสบการณ์ใหม่ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ และเข้าใจสิ่งต่างๆ รอบตัวอย่างรวดเร็ว

3) การมีจิตสำนึก หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการบังคับตนให้มีระเบียบวินัย มีความรอบคอบ ชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจนและพยายามทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จ

4) ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความไม่แปรปรวนทางอารมณ์ และสามารถปรับตัวให้ทนต่อสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดอารมณ์ทางลบได้

5) การเห็นคล้อยตามผู้อื่น หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการมีความคิดเห็นที่โน้มเอียงคล้ายคลึงกับผู้อื่น คำนึงถึงบุคคลรอบข้างและเห็นอกเห็นใจในความรู้สึกของผู้อื่น รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและปฏิบัติตามคำแนะนำที่ดีของผู้อื่น

1.2.1.2 ตัวแปรแฝงความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกถึงพฤติกรรมตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งจะวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร

1) การตระหนักรู้ในตน หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถของตนเอง และประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการมีทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินชีวิตและใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

2) การควบคุมตนเอง หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ แรงกระตุ้น และการปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

3) ความรู้สึกทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลที่รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง และรู้วิธีการแสดงอารมณ์ของตนเองต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม รวมทั้งการเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี

4) การชอบสังคม หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความต้องการแสวงหาการปฏิสัมพันธ์และติดต่อกับผู้อื่น ชอบร่วมงานสังคมและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

1.2.1.3 ตัวแปรแฝงจริยธรรมของนักศึกษา หมายถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติของนักศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยแนวทางการปฏิบัตินี้จะถือเป็นหลักเกณฑ์ในสังคมนั้นที่จะกำหนดว่าการกระทำใดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ดีงามควรปฏิบัติ และการกระทำใดเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ เพราะอาจนำไปสู่ผลเสียหายทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น ซึ่งจะวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร

1) ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการประพฤติปฏิบัติตนตามคำพูด และความคิดอย่างตรงไปตรงมาทั้ง กาย วาจา ใจ ต่อตนเองและต่อผู้อื่น รักษาความสัตย์สุจริต และเป็นที่น่าไว้วางใจของผู้อื่น

2) ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีเหตุผลด้วยความเสมอภาค ไม่มีความลำเอียง เคารพและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

3) ความเสียสละ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการประพฤติปฏิบัติตนโดยปราศจากความเห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจ

1.2.2 ตัวแปรทำนายระดับองค์กร

ตัวแปรทำนายระดับองค์กรเป็นตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะวิชาที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจ รวมถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำนักศึกษาของคณะในแต่ละสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา และตัวแปรแฝงบริบทองค์กร รายละเอียดของตัวแปรมีดังนี้

1.2.2.1 ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำนักศึกษาศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษาที่แสดงถึงการมีบารมี มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการจูงใจ จนสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นนักศึกษาภายในคณะให้เกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงด้วยการพัฒนาความสามารถและ

ศักยภาพให้มากขึ้น รวมทั้งเป็นการยกระดับจริยธรรม ขวัญ และกำลังใจของนักศึกษาภายในคณะให้สูงขึ้น จนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มากเกินความคาดหมายไว้ ซึ่งจะวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร

1) คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำนักศึกษา หมายถึง ลักษณะของผู้นำนักศึกษาที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด ความมุ่งมั่นทุ่มเท การไม่ย่อท้อต่อความลำบาก ความแน่วแน่ในการทำงานและการปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมของตนเอง ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป ทำให้นักศึกษาภายในคณะเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา และไว้วางใจในความสามารถจนเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกัน

2) พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำนักศึกษา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของผู้นำนักศึกษาที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ การทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจนและสามารถชี้แจงเป้าหมายให้ทุกคนทราบอย่างทั่วถึง ให้ความสำคัญของการทุ่มเทในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีศีลธรรมและจริยธรรม และการเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งสร้างความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันทำให้นักศึกษาภายในคณะเกิดความศรัทธา ยกย่อง เคารพนับถือ และทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จเกินกว่าที่คาดหมายไว้

3) การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำนักศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำนักศึกษาที่แสดงถึงความมุ่งมั่นและความตั้งใจที่แน่วแน่ในการทำงาน มีการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจและสร้างแรงจูงใจในด้านบวกให้กับนักศึกษาภายในคณะเกิดกำลังใจ มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้น เกิดความท้าทายในการทำงาน และทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการแสดงให้เห็นถึงแนวทางความเป็นไปได้ใหม่ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

4) การกระตุ้นทางปัญญาของผู้นำนักศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำนักศึกษาที่สามารถกระตุ้นให้นักศึกษาภายในคณะมองปัญหาจากมุมมองใหม่ๆ สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆ โดยใช้เหตุผลและหลักฐานที่พิสูจน์ได้ รวมทั้งการส่งเสริมให้นักศึกษาภายในคณะแสดงความคิดเห็น และมีการตั้งสมมติฐานในการทำงานเสมอ

5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำนักศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำนักศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการคำนึงและเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จนสามารถตอบสนองความต้องการและให้ความสนใจแก่ทุกคนเป็นรายบุคคลอย่างจริงจัง รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำและส่งเสริมให้นักศึกษาภายในคณะมองเห็นคุณค่าของตนเองและพยายามพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ได้อย่างเต็มที่

การประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษามีอยู่ 2 แนวทางคือ 1) ผู้นำนักศึกษา (นายกสโมสร/องค์กรนักศึกษา) ของคณะทำการประเมินตนเอง และ 2) นักศึกษา

ภายในคณะเป็นผู้ประเมินโดยจะนำคะแนนที่ได้จากการวัดมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Aggregate) เพื่อใช้เป็นคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาจากมุมมองนักศึกษภายในคณะของแต่ละสถาบัน

1.2.2.2 ตัวแปรแฝงบริบทองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมและลักษณะการบริหารจัดการของคณะที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันที่มีจุดมุ่งหมายในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ซึ่งจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษภายในคณะของแต่ละสถาบันโดยจะนำคะแนนที่ได้จากนักศึกษามาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Aggregate) เพื่อใช้เป็นคะแนนของแต่ละสถาบัน การวัดตัวแปรแฝงบริบทองค์กรนั้นได้จากผลรวมของตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัว 4 ตัวแปร

1) การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผู้สอนจะกระตุ้นให้นักศึกษาแสดงความสามารถของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความกล้าแสดงออก ความเชื่อมั่นในตนเอง และฝึกการแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ วิจัยและตัดสินใจ รวมทั้งรูปแบบการเรียนการสอน การจัดโครงการหรือกิจกรรม และเนื้อหาของแต่ละรายวิชาจะสอดแทรกแนวคิดและการฝึกทักษะความเป็นผู้ประกอบการที่จะมีส่วนช่วยส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาให้นักศึกษาเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2) กิจกรรมนอกหลักสูตร หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร รวมทั้งการจัดกิจกรรมหรือชมรมที่กลุ่มนักศึกษาจัดขึ้นเองที่มีส่วนช่วยส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านการวางแผน การตัดสินใจ การประสานงาน การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษาในการพัฒนาศักยภาพ และค้นพบจุดเด่นของตนเอง ซึ่งเป็นกลไกกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3) ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึง ภาระหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาในการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาให้นักศึกษาเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนให้ประสบความสำเร็จ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการดำเนินชีวิต เห็นคุณค่าในตัวตน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งเมื่อเกิดปัญหาอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาคือจะวิเคราะห์ถึงสาเหตุและค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน

4) บรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในคณะที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและคณาจารย์ในการพัฒนานักศึกษา ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษภายในคณะ และการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสดงศักยภาพในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ และให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจอย่างอิสระ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม

ตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อดัว 4 ตัวแปร หรือโมเดลการวัดเชิงก่อดัวจะแสดงให้เห็นถึงความ เป็นสาเหตุของตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายตัวแปรแฝงการดำเนินงานขององค์กร และสะท้อนถึงตัวบ่งชี้ ของบริบทองค์กร เรียกว่าตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อน หรือโมเดลการวัดเชิงสะท้อนที่แสดงให้เห็น ถึงความเป็นผลลัพธ์จากการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร

1) ผลการปฏิบัติงานขององค์กร หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานของ คณะวิชาและสถาบันการศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา และการจัดบรรยากาศของคณะวิชาและสถาบันที่จะเอื้ออำนวยและเป็นกลไกสำคัญใน การกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังเห็นได้จากนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมีความกล้าแสดงออก ความเชื่อมั่นในตนเอง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ วางแผนและตัดสินใจที่ดี รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การอุทิศต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจที่มีต่อคณะวิชาและสถาบัน โดยแสดงออกถึงความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของนักศึกษา ความเชื่อมั่นของนักศึกษาต่อเป้าหมายและค่านิยมของคณะวิชาและสถาบัน ความ ภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของคณะวิชาและสถาบัน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกาย และจิตใจเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับคณะวิชาและสถาบันบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีความ ภาคภูมิใจ และมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นพัฒนาคณะวิชาและสถาบันให้มีความเจริญรุ่งเรือง

3) ความมีชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง ความน่าเชื่อถือของคณะวิชาและ สถาบันการศึกษา และความถูกต้องของแนวทางการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และการจัดบรรยากาศของคณะวิชาและสถาบันที่ ได้รับการยอมรับอันเป็นมาตรฐาน โดยพิจารณาจากความเป็นเลิศทางวิชาการและกิจกรรมพัฒนา นักศึกษาของคณะวิชาและสถาบันซึ่งเอื้ออำนวยและเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้นักศึกษาเกิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2.3 ตัวแปรตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของนักศึกษาปริญญา บัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจที่แสดงถึงการมีบาร์มี มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะใน การจูงใจ จนสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองด้วย การพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้มากขึ้น รวมทั้งเป็นการยกระดับจริยธรรม ขวัญ และ กำลังใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น จนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มากเกินความคาดหวังไว้ ซึ่งวัดได้จากตัวแปร สังเกตได้ 5 ตัวแปร

1) คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด ความมุ่งมั่นทุ่มเท การไม่ย่อท้อต่อความลำบาก ความแน่วแน่ในการทำงานและการปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมของตนเอง ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป ทำให้ทุกคนเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา และไว้วางใจในความสามารถจนเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกัน

2) พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ การทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจนและสามารถชี้แจงเป้าหมายให้ทุกคนทราบอย่างทั่วถึง ให้ความสำคัญของการทุ่มเทในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีศีลธรรมและจริยธรรม และการเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งสร้างความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันทำให้ผู้ร่วมงานด้วยเกิดความศรัทธา ยกย่อง เคารพนับถือ และทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จเกินกว่าที่คาดหวังไว้

3) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่นและความตั้งใจที่แน่วแน่ในการทำงาน มีการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจและสร้างแรงจูงใจในด้านบวกให้กับผู้ร่วมงานด้วยเกิดกำลังใจ มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้น เกิดความท้าทายในการทำงาน และทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการแสดงให้เห็นถึงแนวทางความเป็นไปได้ใหม่ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

4) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาจากมุมมองใหม่ๆ สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆ โดยใช้เหตุผลและหลักฐานที่พิสูจน์ได้ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และมีการตั้งสมมติฐานในการทำงานเสมอ

5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการคำนึงและเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จนสามารถตอบสนองความต้องการและให้ความสนใจแก่ทุกคนเป็นรายบุคคลอย่างจริงใจ รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทุกคนมองเห็นคุณค่าของตนเองและพยายามพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ได้อย่างเต็มที่

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สำหรับนักศึกษาและผู้นำนักศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับนักศึกษา 2) แบบวัดเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของนักศึกษา 3) แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา และ 4) แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อคณะวิชาที่สังกัดอยู่ ซึ่งรายละเอียดในแต่ละส่วนมีดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับนักศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองใช้สำหรับสอบถามข้อมูลภูมิหลังของนักศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของนักศึกษา ประกอบด้วย แบบวัดบุคลิกภาพ แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ และแบบวัดจริยธรรม รายละเอียดของแต่ละแบบวัดมีดังนี้

- **แบบวัดบุคลิกภาพของนักศึกษา** เป็นแบบวัดที่ดัดแปลงและปรับปรุงจาก The International Personality Item Pool (IPIP) ที่พัฒนาโดย Goldberg et al.(2006) มีจำนวน 25 ข้อคำถาม ซึ่งวัดองค์ประกอบของบุคลิกภาพ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเปิดเผย 2) การเปิดรับประสบการณ์ 3) การมีจิตสำนึก 4) ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ และ 5) การเห็นคล้อยตามผู้อื่น มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของตนเองมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน และข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของตนเองน้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

- **แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา** เป็นแบบวัดที่ดัดแปลงและปรับปรุงจาก The Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) ซึ่งเป็นแบบวัดที่นิยมใช้ศึกษาในบริบทของนักศึกษา พัฒนาขึ้นโดย Petrides และ Furnham ในปี ค.ศ.2006 มีจำนวน 20 ข้อคำถาม ซึ่งวัดความฉลาดทางอารมณ์ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตน 2) การควบคุมตนเอง 3) ความรู้สึกทางอารมณ์ และ 4) การชอบสังคม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของตนเองมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน และข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของตนเองน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

- **แบบวัดจริยธรรมของนักศึกษา** เป็นแบบวัดพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา จำนวน 15 ข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม และ 3) ความเสียสละ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของตนเองมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน และข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของตนเองน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา เป็นแบบวัดที่ดัดแปลงและปรับปรุงให้เข้ากับบริบทของนักศึกษาจากแบบวัดที่ชื่อว่า Multifactor Leadership Questionnaire Form 5X (MLQ Form 5X) พัฒนาขึ้นโดย Bass และ Avolio ในปี ค.ศ.1995 มีจำนวน 36 ข้อคำถาม ซึ่งวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การกระตุ้นทางปัญญา และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งการตอบออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตัวนักศึกษาเอง ซึ่งข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของตนเองมากที่สุด มีค่า

เท่ากับ 5 คะแนน และข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของตนเองน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน ส่วนที่สองการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา ซึ่งเป็นการให้นักศึกษาประเมินพฤติกรรมของผู้นำนักศึกษาของคณะ โดยผู้ที่เป็นผู้นำนักศึกษาไม่ต้องตอบในส่วนนี้ ซึ่งข้อความที่ผู้ตอบคิดว่าตรงกับพฤติกรรมของผู้นำนักศึกษาของคณะมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน และข้อความที่ผู้ตอบคิดว่าตรงกับพฤติกรรมของผู้นำนักศึกษาของคณะน้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อคณะวิชา เป็นการสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมและแนวทางการบริหารจัดการของคณะวิชาที่สังกัด รวมทั้งผลลัพธ์ที่เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมและแนวทางการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษาของคณะที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 35 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอน 2) กิจกรรมนอกหลักสูตร 3) ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา 4) บรรยากาศขององค์กร 5) ผลการปฏิบัติงานขององค์กร 6) การอุทิศต่อองค์กร และ 7) ความมีชื่อเสียงขององค์กร มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน และข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

1.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ทำการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามตัวแปรจากกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 2 นำนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรต่างๆ มาสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหา และพฤติกรรมที่ต้องการวัด (Table of specification) เพื่อสร้างแบบวัดในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 3 สร้างข้อคำถามในแต่ละตัวแปร ถ้าตัวแปรใดมีเครื่องมือมาตรฐานที่สร้างไว้แล้วและสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยจะนำเครื่องมือนั้นมาดัดแปลงและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับบริบทที่จะศึกษา กรณีที่เป็นเครื่องมือจากต่างประเทศ ผู้วิจัยจะทำการแปลเป็นภาษาไทยแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านภาษาและมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องทางด้านการแปลภาษาและความชัดเจนของข้อคำถาม ต่อมาจะทำการแปลกลับจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษจนกว่าข้อคำถามภาษาไทยจะมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษ หลังจากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อคำถามที่สร้างเสร็จในเบื้องต้นพร้อมทั้งเครื่องมือมาตรฐานจากต่างประเทศต้นฉบับ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจน ความครอบคลุมในเนื้อหา และความเหมาะสมของข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 4 นำเครื่องมือที่แก้ไขแล้วพร้อมทั้ง ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษา ตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัด และต้นฉบับเครื่องมือมาตรฐานจากต่างประเทศ ให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (รายนามผู้เชี่ยวชาญแสดงในภาคผนวก ข.) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 3 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินผลจำนวน 2 ท่าน ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความครอบคลุมและความชัดเจนของข้อความถาม และความถูกต้องทางภาษารวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยข้อความที่สามารถนำไปใช้ได้จะต้องมีค่าความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันมากกว่าร้อยละ 80 หรือมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1.0 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญสามารถสรุปได้ว่า ข้อความส่วนใหญ่เหมาะสมกับการวัดตัวแปรตามนิยามปฏิบัติการโดยมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1.0 แต่มีข้อความบางข้อที่ไม่ชัดเจนซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับข้อความให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการและเหมาะสมกับบริบทของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ขั้นที่ 5 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ก่อนการเก็บข้อมูลจริง (Try out) กับกลุ่มนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 35 คน และกลุ่มผู้นำนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง (Reliability) โดยพิจารณาความสอดคล้องภายในของเครื่องมือ (Internal consistency) ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ในข้อความของตัวแปรที่เป็นการวัดแบบสเกลรวม (Summed scale) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมีค่าอยู่ระหว่าง 0.624 ถึง 0.902 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยค่าความเที่ยงของแต่ละตัวแปรจะแสดงตามตารางที่ 3.1

ขั้นที่ 6 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นที่ 5 มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเครื่องมือในการวิจัยฉบับสมบูรณ์พร้อมนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 7 หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) กับโมเดลการวัดของทุกตัวแปร ยกเว้นตัวแปรแฝง 2 ตัวแปร คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ 1) ผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง และ 2) นักศึกษาภายในขณะเป็นผู้ประเมิน โดยผู้วิจัยต้องการเปรียบเทียบผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ

นักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษาภายในคณะ โดยใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ (Dyadic confirmatory factor analysis model) ซึ่งเป็นกรการวิเคราะห์เพียงครั้งเดียวพร้อมกัน และ 2) ตัวแปรแฝงบริบทองค์กรที่เป็นโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนที่มีลักษณะเป็นโมเดลเชิงสาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุ (MIMIC Model) ซึ่งไม่สามารถตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงพัฒนาตัวแปรแฝงดังกล่าวด้วยตัวบ่งชี้เชิงก่อตัวเริ่มจากการระบุเนื้อหาของตัวแปรแฝงโดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงเพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายที่แท้จริงของตัวแปรแฝงอย่างละเอียด ต่อมาทำการระบุตัวบ่งชี้เพื่อให้อธิบายครอบคลุมความหมายที่แท้จริงซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญในการระบุตัวบ่งชี้ ต่อจากนั้นทำการประเมินปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นของตัวบ่งชี้ และสุดท้ายทำการประเมินความตรงภายนอก (External or Nomological validity) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างจะนำเสนอในหัวข้อที่ 1.7 ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ และความตรงภายนอกจะนำเสนอในบทที่ 4

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรทั้งหมดในโมเดลการวิจัย จำแนกตามองค์ประกอบที่ต้องการวัดและผู้ให้ข้อมูล

ตัวแปร	สัญลักษณ์	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)		
		ผู้นำ นักศึกษา (15คน)	นักศึกษา (35คน)	รวม (50คน)
1. บุคลิกภาพ	PER			
1.1) การเปิดเผย	E	0.652	0.624	0.643
1.2) การเปิดรับประสบการณ์	OE	0.681	0.643	0.668
1.3) การมีจิตสำนึก	C	0.702	0.679	0.686
1.4) ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์	N	0.854	0.822	0.843
1.5) การเห็นคล้อยตามผู้อื่น	A	0.834	0.841	0.838
2. ความฉลาดทางอารมณ์	EI			
2.1) การตระหนักรู้ในตน	WLBE	0.736	0.774	0.752
2.2) การควบคุมตนเอง	SELC	0.824	0.846	0.837
2.3) ความรู้สึกทางอารมณ์	EMO	0.885	0.854	0.876
2.4) การชอบสังคม	SOC	0.821	0.814	0.818

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ตัวแปร	สัญลักษณ์	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)		
		ผู้นำ นักศึกษา (15คน)	นักศึกษา (35คน)	รวม (50คน)
3. จริยธรรม	ETC			
3.1) ความซื่อสัตย์	HON	0.887	0.864	0.878
3.2) ความยุติธรรม	FAIR	0.857	0.875	0.863
3.3) ความเสียสละ	SACF	0.826	0.848	0.837
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา	TL			
4.1) คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ของนักศึกษา	IIA	-	0.828	-
4.2) พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของ นักศึกษา	IIB	-	0.834	-
4.3) การสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษา	IM	-	0.879	-
4.4) การกระตุ้นทางปัญญาของนักศึกษา	IS	-	0.902	-
4.5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของนักศึกษา	IC	-	0.886	-
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา	TLLED			
5.1) คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ของผู้นำนักศึกษา	IIALED	0.784	0.817	0.801
5.2) พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของ ผู้นำนักศึกษา	IIBLED	0.769	0.824	0.793
5.3) การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำนักศึกษา	IMLED	0.896	0.887	0.892
5.4) การกระตุ้นทางปัญญาของผู้นำนักศึกษา	ISLED	0.841	0.867	0.856
5.5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำ นักศึกษา	ICLED	0.829	0.857	0.843
6. บริบทองค์กร	ORG			
6.1) การจัดการเรียนการสอน	INSPO	0.823	0.842	0.834
6.2) กิจกรรมนอกหลักสูตร	EXCA	0.844	0.857	0.848
6.3) ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ADS	0.824	0.816	0.820
6.4) บรรยากาศขององค์กร	ORCLI	0.779	0.762	0.771
6.5) ผลการปฏิบัติงานขององค์กร	ORPER	0.889	0.865	0.878
6.6) การอุทิศต่อองค์กร	ORCOM	0.867	0.846	0.859
6.7) ความมีชื่อเสียงขององค์กร	ORREP	0.822	0.856	0.838

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน โดยจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งไปยังคณบดีของคณะที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เข้าไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มนักศึกษาและขอบัญชีรายชื่อนักศึกษาและนายกสโมสร/องค์การนักศึกษาของคณะหรือเทียบเท่า เมื่อได้รับการตอบกลับจากสถาบันการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะทำการเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันอุดมศึกษาโดยจะนัดหมายวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ล่วงหน้ากับกลุ่มตัวอย่าง ก่อนที่จะเข้าไปเก็บข้อมูลทุกครั้งและให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง (self-administered)

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนได้แก่ การจัดเตรียมข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ และการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัย รายละเอียดแต่ละส่วนมีดังนี้

1.6.1 การจัดเตรียมข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.6.1.1 การบรรณาธิกรณ (Editing) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบว่าเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนได้ครบถ้วนในทุกข้อคำถามหรือไม่ ถ้าไม่ครบมีข้อมูลขาดหายไป (Missing data) ผู้วิจัยจะแทนค่าข้อมูลนั้นด้วยค่าเฉลี่ย (Replace with mean) ในกรณีที่ทำกรวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS และโปรแกรม LISREL เท่านั้น แต่ถ้าวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Mplus ผู้วิจัยจะแทนค่าข้อมูลที่หายไปด้วยการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum likelihood) ที่โปรแกรมจะคำนวณให้โดยใช้คำสั่ง TYPE = MISSING H1 ซึ่งจะประมาณค่าได้ถูกต้องกว่า (Muthen and Muthen, 2001)

1.6.1.2 การรวมค่าข้อมูล (Data aggregation) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีหน่วยของการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบุคคลกับระดับองค์กร ซึ่งมีตัวแปรระดับองค์กรบางตัวแปรที่จะต้องใช้ข้อมูลที่เก็บจากระดับบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจะต้องนำค่าคะแนนระดับบุคคลมาเฉลี่ยเป็นค่าตัวแปรในระดับองค์กร ด้วยวิธี AGGREGATE

1.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.6.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ปรับเป็นตัวแปรจัดประเภท (Discrete variable) ทั้งหมดจึงใช้การแจกแจงความถี่และอัตราร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.6.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวแปรทั้งหมดตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากตัวแปรทั้งหมดเป็นตัวแปรต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) เพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยมีเกณฑ์การพิจารณาคัดสินค่าเฉลี่ยจากการประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวทางของ Best และ Kahn (1993 อ้างถึงใน บุรทิน ขำภีรัฐ, 2548) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

1.6.2.3 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เนื่องจากโมเดลการวัดในการวิจัยครั้งนี้มี 2 รูปแบบคือ แบบเชิงสะท้อน (Reflective measurement model) กับแบบเชิงก่อตัว (Formative measurement model) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสำหรับโมเดลการวัดเชิงสะท้อนเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ส่วนโมเดลการวัดเชิงก่อตัวไม่สามารถตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้ ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความตรงภายนอก ด้วยวิธีการใช้โมเดลเชิงสาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุ (MIMIC model) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง จะนำเสนอในหัวข้อที่ 1.7 ส่วนผลการวิเคราะห์ความตรงภายนอกจะนำเสนอในบทที่ 4

1.6.3 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติเกี่ยวกับลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแบบโค้งปกติ (Normality) โดยใช้ค่า χ^2 (χ^2 goodness of fit) ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร (Linearity) และภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวว่าอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเองดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
$r > 0.8 $	สูง
$ 0.6 < r < 0.8 $	ค่อนข้างสูง
$ 0.4 < r < 0.6 $	ปานกลาง
$ 0.2 < r < 0.4 $	ค่อนข้างต่ำ
$r < 0.2 $	ต่ำ

นอกจากค่าสหสัมพันธ์ยังมีการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมว่าตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้หรือไม่ โดยใช้ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งเป็นดัชนีเปรียบเทียบขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และขนาดของสหสัมพันธ์บางส่วน (Partial correlation) ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่

1.6.4 การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัย ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของคำถามวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.6.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ จริยธรรมของนักศึกษา และบริบทองค์กรของแต่ละสถาบัน ซึ่งมีระดับการวัดเป็นตัวแปรต่อเนื่องทั้งหมด

1.6.4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติทดสอบที (t -test) แบบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน (Two dependent sample test) เพื่อศึกษาความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และ จริยธรรม ระหว่างผู้นำนักศึกษากับนักศึกษา ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากรวมคะแนนตัวแปรที่ต้องการศึกษาของนักศึกษาในแต่ละสถาบันด้วยวิธี AGGREGATE ต่อมานำคะแนนที่ได้มาจับคู่ (Match pair) กับคะแนนของผู้นำนักศึกษาระดับสถาบัน

1.6.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ (Dyadic confirmatory factor analysis model) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษาภายในคณะ ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากรวมคะแนนการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษากับมุมมองนักศึกษาของแต่ละสถาบันด้วยวิธี AGGREGATE ต่อมานำคะแนนที่ได้มาจับคู่ (Match pair) กับคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระดับสถาบันที่ประเมินจากมุมมองผู้นำนักศึกษาระดับสถาบัน และสุดท้ายทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL

1.6.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างระดับบุคคล ด้วยโปรแกรม LISREL ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum

Likelihood (ML) และใช้ค่าดัชนี Chi-square ดัชนี GFI ดัชนี AGFI และดัชนี RMSEA เป็นค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นที่ 2 การศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างระดับองค์กร ด้วยโปรแกรม LISREL ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum Likelihood (ML) และใช้ค่าดัชนี Chi-square ดัชนี GFI ดัชนี AGFI และดัชนี RMSEA เป็นค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบว่าข้อมูลเหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์พหุระดับหรือไม่ ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlations: ICC) และทำการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel CFA) ซึ่งผลการวิเคราะห์จะต้องพบว่าตัวแปรที่ศึกษาเกิดความผันแปรทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรจึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับต่อไปได้

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ด้วยโปรแกรม Mplus เพื่อศึกษาปัจจัยระดับบุคคลและระดับองค์กรที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

การตรวจสอบความตรงของโมเดลพิจารณาจากความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้เกณฑ์ดัชนีตามข้อสรุปและงานวิจัยของ Bruhn, Georgi และ Hadwich (2008) Shao และ Webber (2006) Ackfeldta และ Coote (2005) Muthen และ Muthen (2001) ดังนี้

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์ระดับความกลมกลืน
ค่า χ^2/df	< 2
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI)	มีค่าเข้าใกล้ 1
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI)	มีค่าเข้าใกล้ 1
ค่าดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI)	มีค่าเข้าใกล้ 1
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI)	มีค่าเข้าใกล้ 1
ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR)	มีค่าเข้าใกล้ 0
ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR)	มีค่าเข้าใกล้ 0

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน

เกณฑ์ระดับความกลมกลืน

ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)

มีค่าเข้าใกล้ 0

1.7 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) กับโมเดลการวัดตามตัวแปรแฝงในโมเดลการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรบุคลิกภาพ ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ ตัวแปรจริยธรรม และตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาซึ่งผลการวิเคราะห์มีดังนี้

1.7.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดบุคลิกภาพ

ตัวบ่งชี้ในการวัดตัวแปรบุคลิกภาพ (Personality: PER) ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) การเปิดเผย (Extraversion: E) 2) การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience: OE) 3) การมีจิตสำนึก (Conscientiousness: C) 4) ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ (Non-neuroticism: N) และ 5) การเห็นคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness: A) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปร เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ มีขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์เป็นอย่างไร ผลพบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 10 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่โดยมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.301 ถึง 0.635 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรในโมเดลนี้มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำจนถึงระดับค่อนข้างสูง โดยที่ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความแปรผันร่วมกันอยู่ระหว่างร้อยละ 9.06 ถึงร้อยละ 40.32 นอกจากนี้ผู้วิจัยทำการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity เพื่อตรวจสอบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ ผลพบว่าค่า Chi-square = 1,688.897, df = 10, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ที่มีค่าเท่ากับ 0.836 โดยค่านี้น่าใกล้ 1 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้

โดยรายละเอียดของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดบุคลิกภาพนั้นแสดงในตารางที่ 3.2

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดบุคลิกภาพด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดบุคลิกภาพมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิสูจน์ได้จากค่า Chi-square = 3.100, df = 2, p = 0.213 กล่าวคือ ค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA = 0.023 และ RMR = 0.002 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี GFI = 1.00 และ AGFI = 0.99 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และ $\chi^2 / df = 1.550$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลการวัดบุคลิกภาพมีความตรงเชิงโครงสร้าง ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.3 และแผนภาพที่ 3.1

จากตารางที่ 3.3 และแผนภาพที่ 3.1 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ (b=0.87) รองลงมา คือ การเปิดรับประสบการณ์ (b=0.84) การมีจิตสำนึก (b=0.44) และการเห็นคล้อยตามผู้อื่น (b=0.41) การเปิดเผย (b=0.36) ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่าซึ่งวัดจากค่า R^2 ที่บ่งบอกถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง (R^2 อยู่ระหว่าง 0.24 ถึง 0.82)

ตารางที่ 3.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดบุคลิกภาพของนักศึกษา

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์				
	E	A	C	N	OE
E	1.000				
A	0.322**	1.000			
C	0.610**	0.412**	1.000		
N	0.443**	0.301**	0.553**	1.000	
OE	0.525**	0.374**	0.635**	0.510**	1.000
ค่าเฉลี่ย	3.683	3.852	3.582	3.602	3.536
S.D.	0.630	0.674	0.598	0.597	0.634

KMO: Measure of Sampling Adequacy = 0.836

Bartlett's Test of Sphericity: Chi-square = 1,688.897, df= 10, p= 0.000

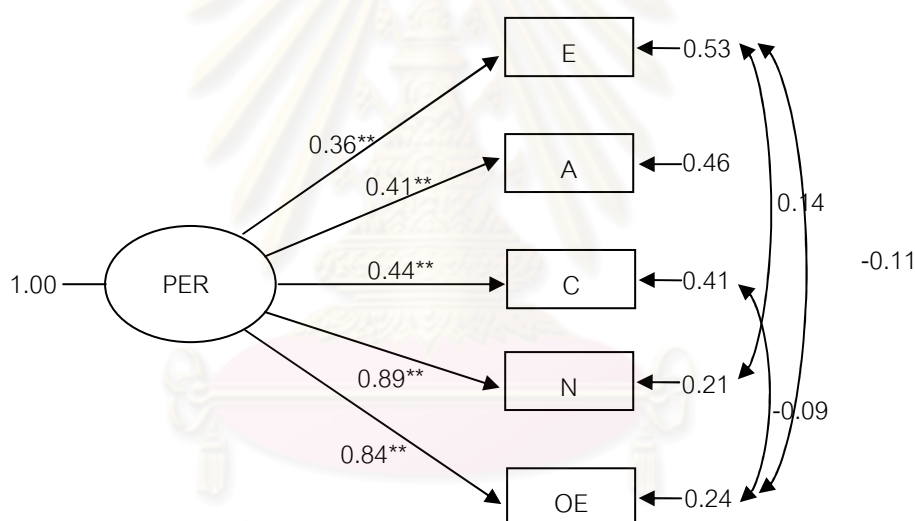
หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05

ตารางที่ 3.3 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดบุคลิกภาพของนักศึกษา

ตัวแปร สังเกตได้	องค์ประกอบของบุคลิกภาพ				ความเที่ยง (R ²)
	b _{sc}	S.E.	t	สปส.คะแนน องค์ประกอบ (FS)	
E	0.36	0.02	20.41	0.27	0.24
A	0.41	0.02	22.56	0.21	0.31
C	0.44	0.02	23.73	0.36	0.39
N	0.89	0.02	45.21	0.60	0.82
OE	0.84	0.02	43.54	0.59	0.76

Chi-square = 3.100, df= 2, p= 0.213 , RMSEA= 0.023, RMR= 0.002, GFI = 1.00, AGFI = 0.99

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05, b_{sc} หมายถึง ค่านำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน



Chi-square = 3.102, df= 2, p= 0.213 , RMSEA= 0.023, RMR= 0.002, GFI = 1.00, AGFI = 0.99

แผนภาพที่ 3.1 โมเดลการวัดบุคลิกภาพของนักศึกษา

1.7.2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์

ตัวบ่งชี้ในการวัดตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence: EI) ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) การตระหนักรู้ในตน (Well-being: WLBE) 2) การควบคุมตนเอง (Self-control: SELC) 3) ความรู้สึกทางอารมณ์ (Emotionality: EMO) และ 4) การชอบสังคม (Sociability: SOC) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร พบว่าค่าความสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 6 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่โดยมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.394 ถึง 0.566 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรในโมเดลนี้มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำถึงระดับปานกลาง โดยที่ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความแปรผันร่วมกันอยู่ระหว่างร้อยละ 15.52 ถึงร้อยละ 32.04 นอกจากนี้ผู้วิจัยทำการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity พบว่าค่า Chi-square 1,177.262, $df = 6$, $p = 0.000$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ที่มีค่าเท่ากับ 0.760 โดยค่านั้นเข้าใกล้ 1 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้ โดยรายละเอียดของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์นั้นแสดงในตารางที่ 3.4

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ด้วยการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า Chi-square = 0.780, $df = 1$, $p = 0.377$ กล่าวคือ ค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA = 0.000 และ RMR=0.001 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี GFI = 1.00 และ AGFI = 1.00 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และ $\chi^2 / df = 0.780$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์มีความตรงเชิงโครงสร้าง ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.5 และแผนภาพที่ 3.2

จากตารางที่ 3.5 และแผนภาพที่ 3.2 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักของหองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าใกล้เคียงกัน โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ ความรู้สึกทางอารมณ์ ($b = 0.92$) รองลงมา คือ การควบคุมตนเอง ($b = 0.85$) การชอบสังคม ($b = 0.84$) และ การตระหนักรู้ในตน ($b = 0.75$) ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่าซึ่งวัดจากค่า R^2 ที่บ่งบอกถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก (R^2 อยู่ระหว่าง 0.56 ถึง 0.85)

ตารางที่ 3.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล การวัดความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา

ตัวแปร สังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์			
	WLBE	SELC	EMO	SOC
WLBE	1.000			
SELC	0.449**	1.000		
EMO	0.505**	0.560**	1.000	
SOC	0.566**	0.394**	0.455**	1.000
ค่าเฉลี่ย	3.678	3.585	3.543	3.547
S.D.	0.615	0.632	0.613	0.617

KMO: Measure of Sampling Adequacy = 0.760

Bartlett's Test of Sphericity: Chi-square = 1,177.262, df= 6, p= 0.000

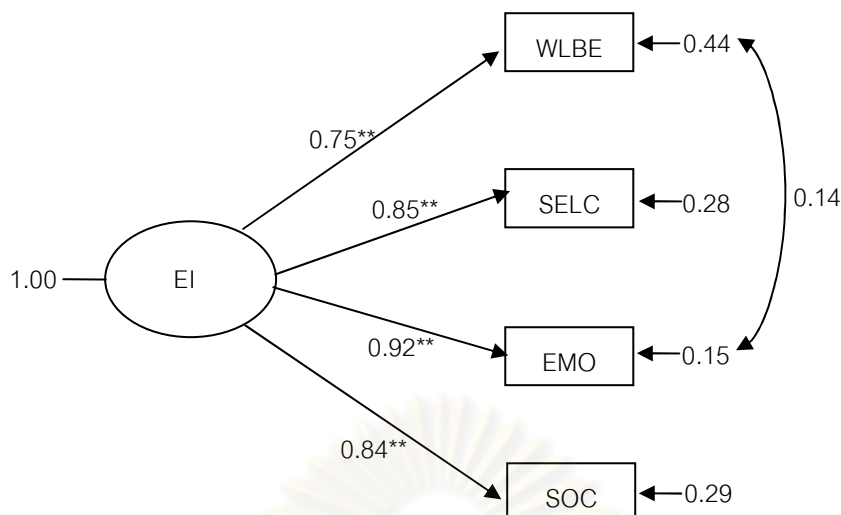
หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05

ตารางที่ 3.5 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา

ตัวแปร สังเกตได้	องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์				
	b _{sc}	S.E.	t	สปส.คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความเที่ยง (R ²)
WLBE	0.75	0.02	26.56	0.16	0.56
SELC	0.85	0.02	32.00	0.43	0.72
EMO	0.92	0.01	36.02	0.97	0.85
SOC	0.84	0.02	26.77	0.39	0.71

Chi-square = 0.780, df= 1, p= 0.377 , RMSEA= 0.000, RMR= 0.001, GFI = 1.00, AGFI = 1.00

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05, b_{sc} หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน



Chi-square = 0.780, df= 1, p= 0.377 , RMSEA= 0.000, RMR= 0.001, GFI = 1.00, AGFI = 1.00

แผนภาพที่ 3.2 โมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา

1.7.3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดจริยธรรม

ตัวบ่งชี้ในการวัดตัวแปรจริยธรรม (Ethics: ETC) ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) ความซื่อสัตย์ (Honesty: HON) 2) ความยุติธรรม (Fair: FAIR) และ 3) ความเสียสละ (Sacrifice: SACF) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร พบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 3 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่โดยมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.134 ถึง 0.581 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรในโมเดลนี้มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่อยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง โดยที่ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความแปรผันร่วมกันอยู่ระหว่างร้อยละ 1.80 ถึงร้อยละ 33.76 นอกจากนี้ผู้วิจัยทำการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity พบว่าค่า Chi-square = 428.819, df = 3 , p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ที่มีค่าเท่ากับ 0.611 โดยค่านั้นเข้าใกล้ 1 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะณ์และมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้ โดยรายละเอียดของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดจริยธรรมนั้นแสดงในตารางที่ 3.6

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดจริยธรรมด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดจริยธรรมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า Chi-square = 2.370, df = 1, p = 0.124 กล่าวคือ ค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA = 0.037 และ RMR = 0.007 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี GFI = 1.00 และ AGFI = 0.99 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และ $\chi^2/df = 2.37$ ซึ่งมีค่าใกล้เคียง 2 แสดงว่าโมเดลการวัดจริยธรรมมีความตรงเชิงโครงสร้าง ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.7 และแผนภาพที่ 3.3

จากตารางที่ 3.7 และแผนภาพที่ 3.3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าใกล้เคียงกันมาก โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ (b=0.91) รองลงมา คือ ความยุติธรรม (b= 0.90) และ ความเสียสละ (b= 0.89) ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่าซึ่งวัดจากค่า R^2 ที่บ่งบอกถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงจริยธรรมอยู่ในระดับสูง (R^2 อยู่ระหว่าง 0.79 ถึง 0.82)

ตารางที่ 3.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดจริยธรรมของนักศึกษา

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์		
	HON	FAIR	SACF
HON	1.000		
FAIR	0.134**	1.000	
SACF	0.375**	0.581**	1.000
ค่าเฉลี่ย	3.577	3.670	3.636
S.D.	0.661	0.614	0.637

KMO: Measure of Sampling Adequacy = 0.611

Bartlett's Test of Sphericity: Chi-square = 428.819, df = 3, p = 0.000

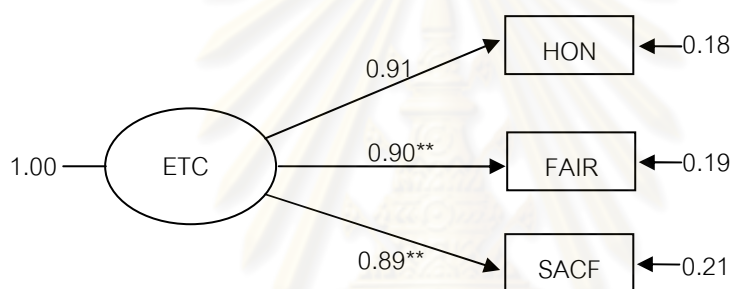
หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05

ตารางที่ 3.7 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดจริยธรรมของนักศึกษา

ตัวแปร สังเกตได้	องค์ประกอบของจริยธรรม			สปส.คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความเที่ยง (R ²)
	b _{sc}	S.E.	t		
HON	0.91	<- ->	<- ->	0.34	0.82
FAIR	0.90	0.02	46.74	0.31	0.81
SACF	0.89	0.02	46.38	0.30	0.79

Chi-square = 2.370, df= 1, p= 0.124, RMSEA= 0.037, RMR= 0.007, GFI = 1.00, AGFI = 0.99

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05, b_{sc} หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน, เครื่องหมาย <- -> หมายถึง พหาวมิติเตอร์บังคับจึงไม่รายงานค่า SE และ t



Chi-square = 2.37, df= 1, p= 0.124, RMSEA= 0.037, RMR= 0.007, GFI = 1.00, AGFI = 0.99

แผนภาพที่ 3.3 โมเดลการวัดจริยธรรมของนักศึกษา

1.7.4 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ตัวบ่งชี้ในการวัดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา (Transformational leadership: TL) ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence attributed: IIA) 2) พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence behaviors: IIB) 3) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation: IM) 4) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปร พบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 10 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่โดยมีค่า

ความสัมพันธ์เป็นบวกและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.101 ถึง 0.720 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรในโมเดลนี้มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวอยู่ในระดับต่ำถึงระดับสูง โดยที่ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความแปรผันร่วมกันอยู่ระหว่างร้อยละ 1.02 ถึงร้อยละ 51.84 นอกจากนั้นผู้วิจัยทำการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity พบว่าค่า Chi-square = 1,637.571, df = 10, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ที่มีค่าเท่ากับ 0.786 โดยค่านั้นเข้าใกล้ 1 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้ โดยรายละเอียดของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษานั้นแสดงในตารางที่ 3.8

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า Chi-square = 2.500, df = 2, p = 0.286 กล่าวคือ ค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA = 0.015 และ RMR = 0.002 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี GFI = 1.00 และ AGFI = 0.99 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และ $\chi^2 / df = 1.250$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามีความตรงเชิงโครงสร้าง ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.9 และแผนภาพที่ 3.4

จากตารางที่ 3.9 และแผนภาพที่ 3.4 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (b=0.92) รองลงมา คือ การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (b= 0.84) พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (b= 0.83) การสร้างแรงบันดาลใจ (b=0.82) และคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (b= 0.77) ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่าซึ่งวัดจากค่า R^2 ที่บ่งบอกถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา อยู่ในระดับสูงถึงระดับสูงมาก (R^2 อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 0.84)

ตารางที่ 3.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์				
	IIA	IIB	IM	IS	IC
IIA	1.000				
IIB	0.429**	1.000			
IM	0.535**	0.608**	1.000		
IS	0.121**	0.101**	0.140**	1.000	
IC	0.516**	0.507**	0.720**	0.166**	1.000
ค่าเฉลี่ย	3.486	3.660	3.612	3.587	3.362
S.D.	0.620	0.596	0.598	0.658	0.620

KMO: Measure of Sampling Adequacy = 0.786

Bartlett's Test of Sphericity: Chi-square = 1,637.571, df= 10, p= 0.000

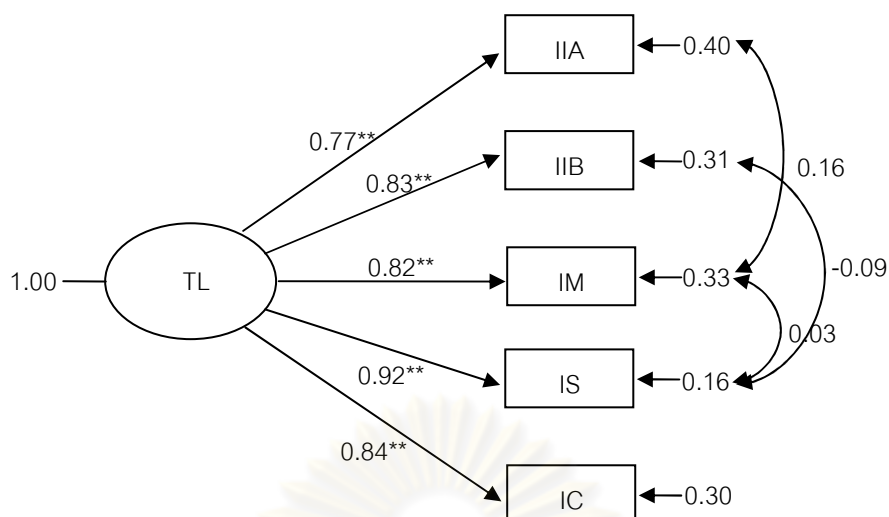
หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05

ตารางที่ 3.9 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ตัวแปรสังเกตได้	องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา				
	b _{sc}	S.E.	t	สปส.คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความเที่ยง (R ²)
IIA	0.77	0.02	28.83	0.14	0.60
IIB	0.83	0.01	31.12	0.53	0.69
IM	0.82	0.02	30.77	0.09	0.67
IS	0.92	0.02	36.27	0.82	0.84
IC	0.84	0.02	32.40	0.27	0.70

Chi-square = 2.500, df= 2, p= 0.286, RMSEA= 0.015, RMR= 0.002, GFI = 1.00, AGFI = 0.99

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05



Chi-square = 2.500, df= 2, p= 0.286, RMSEA= 0.015, RMR= 0.002, GFI = 1.00, AGFI = 0.99

แผนภาพที่ 3.4 โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ส่วนที่ 2 การกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษา

ผู้วิจัยจะนำปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาใน ส่วนที่ 1 มากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษา โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก และการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มย่อย โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) และผู้เข้าร่วมการสนทนา (Participants) จากระดับบุคคลและระดับองค์กรตามหน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of analysis) โดยระดับบุคคล ได้แก่ กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง และกลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำ ส่วนระดับองค์กร (คณะที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันอุดมศึกษา) ได้แก่ คณบดี รองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจกรรมนักศึกษาหรือเทียบเท่า และผู้นำนักศึกษา (นายกสโมสร/องค์กรนักศึกษา) ของคณะหรือเทียบเท่า เพื่อสอบถามถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษา ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งกลุ่มนักศึกษาและสถาบันการศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคือกลุ่มนักศึกษาและสถาบันการศึกษาที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงกว่า ค่าเฉลี่ยบวกด้วย 1 เท่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในทางตรงกันข้ามการแบ่งกลุ่มนักศึกษาและสถาบันการศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำคือกลุ่มนักศึกษาและสถาบันการศึกษาที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยลบด้วย 1 เท่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนรายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ในแต่ละระดับมีดังนี้

2.1.1 ระดับบุคคล ผู้วิจัยใช้วิธีการสนทนากลุ่มย่อยกับกลุ่มนักศึกษาซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง และกลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำ โดยเลือกมากกลุ่มละ 6 - 8 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกนักศึกษาที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อยจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณไว้แล้ว โดยในแต่ละกลุ่มได้พิจารณาคัดเลือกนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใกล้เคียงกัน มีอายุใกล้เคียงกัน มีเงินที่ได้รับเฉลี่ยต่อเดือน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวใกล้เคียงกัน เพื่อให้แต่ละกลุ่มมีลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมที่คล้ายคลึงกัน (Homogeneous) ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และเกณฑ์การพิจารณาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือความสมัครใจ โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกนักศึกษาที่สมัครใจและยินดีเข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อยเท่านั้น เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับสะท้อนภาพความเป็นจริงได้อย่างสมบูรณ์

2.1.2 ระดับองค์กร คือ คณะที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) คณบดี รองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจกรรมนักศึกษาหรือเทียบเท่า และ 2) ผู้นำนักศึกษา (นายกสโมสร/องค์กรนักศึกษา) ของคณะหรือเทียบเท่า ในส่วนของผู้บริหารของคณะวิชาที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษา ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเลือกผู้บริหารของคณะวิชาด้วยวิธีเฉพาะเจาะจงจำนวน 4 สถาบัน สถาบันละ 1 ท่าน ซึ่งพิจารณาจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลและเอกชนที่นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยสูงสถาบันละ 1 ท่าน และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลและเอกชนที่นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยต่ำสถาบันละ 1 ท่าน นอกจากนั้นเกณฑ์การพิจารณาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือความสมัครใจ โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแทนผู้บริหารที่สมัครใจและยินดีที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึกเท่านั้น เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับสะท้อนภาพความเป็นจริงได้อย่างสมบูรณ์

ส่วนของผู้นำนักศึกษาของคณะ จะใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้นำนักศึกษาโดยเลือกผู้นำนักศึกษาด้วยวิธีเฉพาะเจาะจงจำนวน 4 สถาบัน สถาบันละ 1 ท่าน ซึ่งพิจารณาจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลและเอกชนที่นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยสูงสถาบันละ 1 ท่าน และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลและเอกชนที่นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยต่ำสถาบันละ 1 ท่าน นอกจากนั้นเกณฑ์การพิจารณาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือความสมัครใจ โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้นำนักศึกษาที่สมัครใจและยินดีที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึกเท่านั้น เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับสะท้อนภาพความเป็นจริงได้อย่างสมบูรณ์

ในการสนทนากลุ่มย่อยและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้บอกถึงจุดมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งอธิบายความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและผู้เข้าร่วมการสนทนา เข้าใจความหมายอย่างสอดคล้องกัน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวคำถามที่ร่างขึ้นจากทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา รวมถึงจากข้อค้นพบของการวิจัยในส่วนที่ 1 ในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มย่อย ทั้งนี้ประเด็นคำถามจะมุ่งไปที่ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยสรุปบทสัมภาษณ์และบทสนทนา พร้อมความคิดเห็น ประสพการณ์ มุมมอง และทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลไป ตามประเด็นต่างๆ ตามแนวคำถามที่ตั้งไว้และตามประเด็นใหม่ที่ปรากฏขณะดำเนินการ สัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มย่อย



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจและโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา และตรวจสอบความตรงภายนอกของโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนของบริบทองค์กร รวมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตรงภายนอกของโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนของบริบทองค์กร ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ และตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายสำหรับใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ เพื่อความสะดวกและการทำความเข้าใจในผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ตรงกัน ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

สัญลักษณ์	ความหมาย
\bar{X}	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
C.V.	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation)
SE	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)
SK	ค่าความเบ้ (Skewness)
KU	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
χ^2	ค่าไค-สแควร์

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
df	องศาอิสระ (Degree of freedom)
GFI	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMR	ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual)
RMSEA	ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation)
p-value	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R^2	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination)
b	ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ
η^2_p	Partial Eta squared
η^2	Eta squared
Σ	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม
W หรือ ตัวห้อย W	ระดับบุคคล (Individual level) หรือภายในกลุ่ม (Within group)
B หรือ ตัวห้อย B	ระดับองค์กร (Institutional level) หรือภายในกลุ่ม (Between group)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

สัญลักษณ์	ความหมาย
PER	บุคลิกภาพ (Personality)
E	การเปิดเผย (Extraversion)
OE	การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)
C	การมีจิตสำนึก (Conscientiousness)
N	ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ (Non-neuroticism)
A	การเห็นคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness)
EI	ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence)
WLBE	การตระหนักรู้ในตน (Well-being)
SELC	การควบคุมตนเอง (Self-control)
EMO	ความรู้สึทางอารมณ์ (Emotionality)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร (ต่อ)

<u>สัญลักษณ์</u>	<u>ความหมาย</u>
SOC	การชอบสังคม (Sociability)
ETC	จริยธรรม (Ethics)
HON	ความซื่อสัตย์ (Honesty)
FAIR	ความยุติธรรม (Fair)
SACF	ความเสียสละ (Sacrifice)
TL	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา (Transformational leadership of undergraduate students)
IIA	คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของนักศึกษา (Idealized influence attributed)
IIB	พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของนักศึกษา (Idealized influence behaviors)
IM	การสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษา (Inspirational motivation)
IS	การกระตุ้นทางปัญญาของนักศึกษา (Intellectual stimulation)
IC	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของนักศึกษา (Individualized consideration)
TLLED ₁	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาโดยผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง
IIALED ₁	คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำนักศึกษาโดยผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง
IIBLED ₁	พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำนักศึกษาโดยผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง
IMLED ₁	การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำนักศึกษาโดยผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง
ISLED ₁	การกระตุ้นทางปัญญาของผู้นำนักศึกษาโดยผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง
ICLED ₁	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำนักศึกษาโดยผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง
TLLED ₂	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาโดยนักศึกษากายในขณะเป็นผู้ประเมิน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
IIALED ₂	คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำนักศึกษาโดยนักศึกษากายในคณะเป็นผู้ประเมิน
IIBLED ₂	พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำนักศึกษาโดยนักศึกษากายในคณะเป็นผู้ประเมิน
IMLED ₂	การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำนักศึกษาโดยนักศึกษากายในคณะเป็นผู้ประเมิน
ISLED ₂	การกระตุ้นทางปัญญาของผู้นำนักศึกษาโดยนักศึกษากายในคณะเป็นผู้ประเมิน
ICLED ₂	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำนักศึกษาโดยนักศึกษากายในคณะเป็นผู้ประเมิน
ORG	บริบทองค์กร (Organizational context)
INSPO	การจัดการเรียนการสอน (Instruction procedure)
EXCA	กิจกรรมนอกหลักสูตร (Extra curriculum activity)
ADS	ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา (Advisor system)
ORCLI	บรรยากาศขององค์กร (Organizational climate)
ORPER	ผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Organizational performance)
ORCOM	การอุทิศต่อองค์กร (Organizational commitment)
ORREP	ความมีชื่อเสียงขององค์กร (Organizational reputation)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรจัดประเภทโดยจำแนกตามตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยนี้ได้แบ่งตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มตามหน่วยการวิเคราะห์สองระดับได้แก่ 1) ระดับบุคคล คือ นักศึกษากายในคณะ และ 2) ระดับองค์กรคือ ผู้นำนักศึกษา (นายกสโมสร/องค์กรนักศึกษา) ของคณะ

ผลการวิเคราะห์พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สังกัดอยู่ในคณะที่ทำกรจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจมาจากสถาบันการศึกษา 50 สถาบันฯ ละ 20 คน แบ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษารัฐบาล 20 สถาบัน (40%) และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 30 สถาบัน (60%) รวมทั้งหมด 1,000 คน (95.2%) ส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษามาจากสถาบันละ 1 คน รวมเป็น 50 คน (4.8%) ซึ่งมีภาระหน้าที่ในการดูแลกิจกรรมด้านวิชาการ บริการสังคม กีฬาและสันทนาการ รวมทั้งบริหารกลุ่มนักศึกษา และประสานงานทั้งภายในและภายนอก

คณะ ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจึงเท่ากับ 1,050 คน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (หญิง 681 คน/ 64.9% และ ชาย 369 คน/ 35.1%) มีอายุอยู่ระหว่าง 19 – 21 ปีมากที่สุด (651คน/ 62%) สำหรับสัดส่วนของชั้นปีที่กำลังศึกษามีจำนวนใกล้เคียงกัน (ปีที่ 1 281 คน/ 26.7% ปีที่ 2 215 คน/ 20.5% ปีที่ 3 277 คน/ 26.4% และ ปีที่ 4 277 คน/ 26.4%) ในด้านครอบครัวและฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ร่วมกับพ่อแม่ (543 คน/ 51.7%) โดยในแต่ละครอบครัวจะมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000 – 30,000 บาทมากที่สุด (492 คน/ 46.9%) ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินที่ได้รับจากผู้ปกครอง และ/หรือรายได้พิเศษอื่นๆ ต่อเดือนอยู่ต่ำกว่า 4,000 บาท (460 คน/ 43.8%) ด้านผลการศึกษาและรางวัลทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีเกรดเฉลี่ยสะสมอยู่ระหว่าง 2.50 – 2.99 มากที่สุด (402 คน/ 38.3%) และมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 109 คน (10.4%) ถือว่าน้อยมากที่เคยได้รับรางวัลทางการศึกษาด้านวิชาการ และ/หรือด้านกิจกรรมซึ่งส่วนใหญ่จะได้รับคนละ 1 รางวัล (81 คน/ 74.3%) นอกจากนี้มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน (9.2%) เท่านั้นที่เคยเป็นประธาน หรือหัวหน้าในการจัดกิจกรรมของสถาบันการศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ โดยส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งดังกล่าว 1 ปี (54 คน/ 55.7%) รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

เมื่อพิจารณาการกระจายของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาจำนวน 50 คน เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (ชาย 35 คน/ 70% และหญิง 15 คน/ 30%) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 19 – 21 ปี (27คน/ 54%) และกำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน (24 คน/ 48% และ 26 คน/ 52% ตามลำดับ) โดยส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งดังกล่าว 1 ปี (28คน/ 56%) ขณะที่กลุ่มตัวอย่างของนักศึกษาจำนวน 1,000 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (หญิง 666 คน/ 66.6% และ ชาย 334/ 33.4%) มีอายุอยู่ระหว่าง 19 – 21 ปีมากที่สุด (624คน/ 62.4%) สำหรับสัดส่วนของชั้นปีที่กำลังศึกษามีจำนวนใกล้เคียงกัน (ปีที่ 1 281 คน/ 28.1% ปีที่ 2 215 คน/ 21.5% ปีที่ 3 253 คน/ 25.3% และ ปีที่ 4 251 คน/ 25.1%) ในด้านครอบครัวและฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ร่วมกับพ่อแม่ (24 คน/ 48 %) โดยในแต่ละครอบครัวจะมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000 – 30,000 บาทมากที่สุด (26 คน/ 52%) และกลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษามีเงินที่ได้รับจากผู้ปกครอง และ/หรือรายได้พิเศษอื่นๆ ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 4,000 – 7,000 บาทมากที่สุด รองลงมาคือ ต่ำกว่า 4,000 บาท (19 คน/ 38% และ 18 คน/ 36% ตามลำดับ) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษาที่ส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ร่วมกับพ่อแม่เช่นกัน (519 คน/ 51.9%) โดยในแต่ละครอบครัวจะมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000 – 30,000 บาทมากที่สุด (466 คน/ 46.6%) และกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษาส่วนใหญ่มีเงินที่ได้รับจากผู้ปกครอง และ/หรือรายได้พิเศษอื่นๆ ต่อเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท (442 คน/ 44.2%)

ด้านผลการศึกษาและรางวัลทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษามีเกรดเฉลี่ยสะสม อยู่ระหว่าง 2.50 – 2.99 มากที่สุด (17คน/ 34%) และมีเพียง 18 คน (36%) ที่เคยได้รับรางวัลทางการศึกษาด้านวิชาการและ/หรือด้านกิจกรรม โดยส่วนใหญ่จะได้รับคนละ 1 รางวัล (13คน/ 72.2%) ซึ่งเป็นรางวัลด้านวิชาการมากที่สุด เช่น ผลการเรียนดี และการแข่งขันเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ ด้านบริหารธุรกิจ เป็นต้น รองลงมาคือด้านกิจกรรม เช่น กีฬา และดนตรี เป็นต้น (7 คน/ 38.9% และ 6 คน/ 33.3% ตามลำดับ) ขณะที่กลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีเกรดเฉลี่ยสะสมอยู่ระหว่าง 2.50 – 2.99 มากที่สุด (385คน/ 38.5%) และมีเพียง 91 คน (9.1%) ถือว่าน้อยมากที่เคยได้รับรางวัลทางการศึกษาด้านวิชาการและ/หรือด้านกิจกรรมโดยส่วนใหญ่จะได้รับคนละ 1 รางวัล (68คน/ 74.7%) ซึ่งเป็นรางวัลด้านวิชาการมากที่สุด เช่น ผลการเรียนดี และการแข่งขันเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ ด้านบริหารธุรกิจ เป็นต้น รองลงมาคือด้านกิจกรรม เช่น กีฬา ศิลปะ และ ดนตรี เป็นต้น (36 คน/ 39.6% และ 32 คน/ 35.2% ตามลำดับ) นอกจากนี้มีกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาเพียง 47 คน (4.7%) เท่านั้นที่เคยเป็นประธาน หรือหัวหน้าในการจัดกิจกรรมของสถาบันการศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ แบ่งออกเป็น ประธานชมรม จำนวน 32 คน (68.1%) ประธานภาควิชา/สาขาวิชา/รุ่น จำนวน 10 คน (21.3%) และประธาน หรือหัวหน้าในการจัดกิจกรรมของสถาบันการศึกษา จำนวน 5 คน (10.6%) โดยส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งดังกล่าว 1 ปี (26คน/ 55.3%) รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง					
	ผู้นำนักศึกษา		นักศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	(50 คน: 4.8%)		(1,000 คน: 95.2%)		(1,050 คน: 100%)	
เพศ						
ชาย	35	70.0	334	33.4	369	35.1
หญิง	15	30.0	666	66.6	681	64.9
รวม	50	100.0	1,000	100.0	1,050	100.0
อายุ						
ต่ำกว่า 19 ปี	-	-	143	14.3	143	13.6
19 – 21 ปี	27	54.0	624	62.4	651	62.0
ตั้งแต่ 22 ปี ขึ้นไป	23	46.0	233	23.3	256	24.4
รวม	50	100.0	1,000	100.0	1,050	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง					
	ผู้นำนักศึกษา		นักศึกษา		รวม	
	(50 คน: 4.8%)		(1,000 คน: 95.2%)		(1,050 คน: 100%)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สังกัดของสถาบันการศึกษา						
รัฐบาล	20	40.0	400	40.0	420	40.0
เอกชน	30	60.0	600	60.0	630	60.0
รวม	50	100.0	1,000	100.0	1,050	100.0
ชั้นปีที่กำลังศึกษา						
ปีที่ 1	-	-	281	28.1	281	26.7
ปีที่ 2	-	-	215	21.5	215	20.5
ปีที่ 3	24	48.0	253	25.3	277	26.4
ปีที่ 4	26	52.0	251	25.1	277	26.4
รวม	50	100.0	1,000	100.0	1,050	100.0
การพักอาศัย (ร่วมกับ)						
บิดาและ/หรือมารดา	24	48.0	519	51.9	543	51.7
ผู้ปกครองหรือญาติพี่น้อง	10	20.0	133	13.3	143	13.6
เพื่อนฝูง	4	8.0	162	16.2	166	15.8
คนเดียว	11	22.0	160	16.0	171	16.3
แฟนหรือคนรัก	1	2.0	26	2.6	27	2.6
รวม	50	100.0	1,000	100.0	1,050	100.0
รายได้ครอบครัว (ต่อเดือน)						
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	12.0	176	17.6	182	17.3
10,000 – 30,000 บาท	26	52.0	466	46.6	492	46.9
30,001 – 50,000 บาท	5	10.0	192	19.2	197	18.8
ตั้งแต่ 50,001 บาท ขึ้นไป	13	26.0	166	16.6	179	17.0
รวม	50	100.0	1,000	100.0	1,050	100.0
เงินที่ได้รับ (ต่อเดือน)						
ต่ำกว่า 4,000 บาท	18	36.0	442	44.2	460	43.8
4,000 – 7,000 บาท	19	38.0	350	35.0	369	35.2
7,001 – 10,000 บาท	9	18.0	151	15.1	160	15.2
ตั้งแต่ 10,001 บาท ขึ้นไป	4	8.0	57	5.7	61	5.8
รวม	50	100.0	1,000	100.0	1,050	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง					
	ผู้นำนักศึกษา (50 คน: 4.8%)		นักศึกษา (1,000 คน: 95.2%)		รวม (1,050 คน: 100%)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เกรดเฉลี่ยสะสม						
ต่ำกว่า 2.00	-	-	24	2.4	24	2.3
2.00 – 2.49	12	24.0	266	26.6	278	26.4
2.50 – 2.99	17	34.0	385	38.5	402	38.3
3.00 – 3.49	13	26.0	245	24.5	258	24.6
ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป	8	16.0	80	8.0	88	8.4
รวม	50	100.0	1,000	100.0	1,050	100.0
การดำรงตำแหน่งประธานหรือหัวหน้า						
ไม่เคย	-	-	953	95.3	953	90.8
เคย	50	100.0	47	4.7	97	9.2
รวม	50	100.0	1,000	100.0	1,050	100.0
ตำแหน่ง						
นายกสโมสร/ประธานนักศึกษา	50	100.0	-	-	50	51.5
ประธานภาควิชา/สาขาวิชา/รุ่น	-	-	32	68.1	32	33.0
ประธานชมรม	-	-	10	21.3	10	10.3
ประธานหรือหัวหน้ากิจกรรม	-	-	5	10.6	5	5.2
รวม	50	100.0	47	100.0	97	100.0
การดำรงตำแหน่งประธาน/หัวหน้า(ต่อ)						
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง						
ต่ำกว่า 1 ปี	17	34.0	13	27.7	30	30.9
1 ปี	28	56.0	26	55.3	54	55.7
มากกว่า 1 ปี	5	10.0	8	17.0	13	13.4
รวม	50	100.0	47	100.0	97	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง					
	ผู้นำนักศึกษา		นักศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รางวัลระดับอุดมศึกษา						
ไม่เคย	32	64.0	909	90.9	941	89.6
เคย	18	36.0	91	9.1	109	10.4
รวม	50	100.0	1,000	100.0	1,050	100.0
จำนวนรางวัล						
1 รางวัล	13	72.2	68	74.7	81	74.3
2 รางวัล	5	27.8	22	24.2	27	24.8
ตั้งแต่ 3 รางวัล ขึ้นไป	-	-	1	1.1	1	0.9
รวม	18	100.0	91	100.0	109	100.0
ประเภทรางวัล						
ด้านวิชาการ	7	38.9	36	39.6	43	39.4
ด้านกิจกรรม	6	33.3	32	35.2	38	34.9
ด้านวิชาการและกิจกรรม	5	27.8	23	25.2	28	25.7
รวม	18	100	91	100.0	109	100.0

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าต่ำสุด (MIN) ความเบ้ (SK) และความโด่ง (KU) ที่แสดงถึงลักษณะการแจกแจงหรือการกระจายของตัวแปรซึ่งในองค์ประกอบที่ใช้วัดตัวแปรในการวิจัยที่มีลักษณะเป็นตัวแปรต่อเนื่องที่ได้จากแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ อันจะนำไปสู่การตรวจสอบความตรงของโมเดลต่อไป ตลอดจนการตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 อีกทั้งการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรในการวิจัย 2 ระดับ คือ ระดับบุคคลและระดับองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจะทำการ Aggregate ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากระดับบุคคล (1,000 คน) ให้เป็นข้อมูลระดับองค์กร (50 สถาบันการศึกษา) และนำเสนอค่าสถิติพื้นฐานแยกตามระดับของตัวแปร โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 2.1) การนำเสนอค่าสถิติบรรยายลักษณะของตัวแปรแฝงและตัวบ่งชี้ในโมเดลการวิจัยระดับบุคคล และ 2.2) การนำเสนอค่าสถิติบรรยายลักษณะของตัวแปรแฝงและตัวบ่งชี้ในโมเดลการวิจัยระดับองค์กร โดยการนำเสนออย่างได้แบ่งรายละเอียดตามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาจำนวน 1,000 คน (จาก 50 สถาบันการศึกษาฯ ละ 20 คน) และกลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษจำนวน 50 คน (จาก 50

สถาบันการศึกษา) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังทำการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ จริยธรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระหว่างผู้นำนักศึกษา กับนักศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบที (t-test) ซึ่งรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

2.1 ตัวแปรแฝงและตัวบ่งชี้ในโมเดลการวิจัยระดับบุคคล

โมเดลการวิจัยระดับบุคคลมีตัวแปรในการวิจัย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) บุคลิกภาพ 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) จริยธรรม และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ผู้วิจัยทำการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าสถิติเชิงบรรยายลักษณะตัวแปรในการวิจัยระดับบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาและผู้นำนักศึกษาศรีวิชัยวิทยาลัยศึกษาศาสตร์บริหารธุรกิจ ดังตารางที่ 4.2 และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ จริยธรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างกลุ่มนักศึกษากับผู้นำนักศึกษา ดังตารางที่ 4.3 รายละเอียดดังนี้

2.1.1 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ (PER)

ตัวบ่งชี้ในการวัดตัวแปรบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ 1) การเปิดเผย (E) 2) การเปิดรับประสบการณ์ (OE) 3) การมีจิตสำนึก (C) 4) ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ (N) และ 5) การเห็นคล้อยตามผู้อื่น (A) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาในตัวบ่งชี้ทุกตัวอยู่ระหว่าง 3.536 ถึง 3.852 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงไปทางมากถึงระดับมาก กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีบุคลิกภาพด้านการเห็นคล้อยตามผู้อื่นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.852) แต่บุคลิกภาพด้านการเปิดเผย ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ การมีจิตสำนึก และการเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงไปทางมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.683, 3.602, 3.582 และ 3.536 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 16.574 ถึง 17.930 ถือว่าใกล้เคียงกัน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาแต่ละคนมีบุคลิกภาพอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาที่ค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ทุกตัวอยู่ระหว่าง 3.760 ถึง 4.152 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงไปทางมากถึงระดับมาก กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษามีบุคลิกภาพด้านการเห็นคล้อยตามผู้อื่น การเปิดเผย การเปิดรับประสบการณ์ และการมีจิตสำนึกอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.152, 3.924, 3.908 และ 3.852 ตามลำดับ) ยกเว้นความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงไปทางมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.760) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 14.475 ถึง 20.016 ถือว่าใกล้เคียงกัน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาแต่ละคนมีบุคลิกภาพอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้บุคลิกภาพทุกตัวระหว่างผู้นำนักศึกษากับ

นักศึกษา พบว่า กลุ่มผู้นำนักศึกษามีบุคลิกภาพด้านการเห็นคล้อยตามผู้อื่น การเปิดเผย การเปิดรับประสบการณ์ และการมีจิตสำนึกที่มากกว่ากลุ่มนักศึกษา ยกเว้นบุคลิกภาพด้านความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ที่กลุ่มผู้นำนักศึกษาและนักศึกษามีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนค่าความเบ้ (SK) และความโด่ง (KU) เป็นค่าที่แสดงถึงลักษณะการแจกแจงความถี่ของข้อมูลว่ามีการแจกแจงแตกต่างจากโค้งปกติหรือไม่ พบว่า ตัวบ่งชี้ของบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาส่วนใหญ่มีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ ยกเว้นตัวบ่งชี้ด้านการเห็นคล้อยตามผู้อื่นมีค่าความเบ้เป็นลบ (SK = -0.537) และมีค่าความโด่งเป็นบวก (KU = 0.932) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาส่วนใหญ่มีคะแนนอยู่ในระดับมากกว่าค่าเฉลี่ยและการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเป็นโค้งสูงกว่าปกติ กล่าวคือ นักศึกษาส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านการเห็นคล้อยตามผู้อื่นอยู่ในระดับมากและมีการกระจายของข้อมูลน้อย ขณะที่ตัวบ่งชี้ของบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาส่วนใหญ่มีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติเช่นเดียวกัน ยกเว้นตัวบ่งชี้ด้านการมีจิตสำนึก มีค่าความเบ้เป็นลบ (SK = -0.813) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาส่วนใหญ่มีคะแนนอยู่ในระดับมากกว่าค่าเฉลี่ย กล่าวคือ ผู้นำนักศึกษาส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกอยู่ในระดับมาก

จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า นักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม ชอบสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการเรียนรู้และตอบรับสิ่งแปลกใหม่ที่เกิดขึ้นกับตนเอง พยายามค้นหาประสบการณ์ใหม่ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ มีความสามารถในการบังคับตนให้มีระเบียบวินัย มีความรอบคอบ มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจนและพยายามทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จ สามารถปรับตัวให้ทนต่อสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดอารมณ์ทางลบได้ดี มีความคิดเห็นที่โน้มเอียงคล้ายคลึงกับผู้อื่น คำนึงถึงบุคคลรอบข้างและเห็นอกเห็นใจในความรู้สึกของผู้อื่น รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและปฏิบัติตามคำแนะนำที่ดีของผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมากถึงระดับมาก ขณะที่กลุ่มผู้นำนักศึกษาจะมีบุคลิกภาพอยู่ในระดับที่มากกว่ากลุ่มนักศึกษา

2.1.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ (EI)

ตัวบ่งชี้ในการวัดตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) การตระหนักรู้ในตน (WLBE) 2) การควบคุมตนเอง (SELC) 3) ความรู้สึกทางอารมณ์ (EMO) และ 4) การชอบสังคม (SOC) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาในตัวบ่งชี้ทุกตัวอยู่ระหว่าง 3.543 ถึง 3.678 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมาก กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตน การควบคุมตนเอง การชอบสังคม และความรู้สึกทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.678, 3.584,

3.547 และ 3.543 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่ามีความอยู่ระหว่าง 16.721 ถึง 17.630 ถือว่าใกล้เคียงกันมาก แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาแต่ละคนมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาที่ค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ที่ทุกตัวอยู่ระหว่าง 3.692 ถึง 3.976 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมากถึงระดับมาก กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการชอบสังคม การตระหนักรู้ในตน และการควบคุมตนเองอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.976, 3.956 และ 3.828 ตามลำดับ) แต่มีความรู้สึกทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.692) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่ามีความอยู่ระหว่าง 14.688 ถึง 21.939 ถือว่าใกล้เคียงกัน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาแต่ละคนมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก นอกจากนี้ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ทุกตัวระหว่างผู้นำนักศึกษากับนักศึกษา พบว่า กลุ่มผู้นำนักศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการชอบสังคม การตระหนักรู้ในตน และการควบคุมตนเองที่มากกว่ากลุ่มนักศึกษา ยกเว้นด้านความรู้สึกทางอารมณ์ที่กลุ่มผู้นำนักศึกษาและนักศึกษามีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนค่าความเบ้ (SK) และความโด่ง (KU) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงลักษณะการแจกแจงความถี่ของข้อมูลว่ามีการแจกแจงแตกต่างจากโค้งปกติหรือไม่ พบว่า ตัวบ่งชี้ของความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาส่วนใหญ่มีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ ยกเว้นตัวบ่งชี้ด้านการควบคุมตนเองมีค่าความเบ้เป็นบวก ($SK = 0.162$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาส่วนใหญ่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย กล่าวคือ นักศึกษาส่วนใหญ่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองอยู่ในระดับต่ำ และตัวบ่งชี้ด้านการตระหนักรู้ในตนมีค่าความโด่งเป็นลบอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($KU = -0.340$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีคะแนนด้านการตระหนักรู้ในตนที่มีการกระจายตัวค่อนข้างมากหรือการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเป็นโค้งต่ำกว่าปกติ ในทางตรงกันข้ามตัวบ่งชี้ของความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาทุกตัวมีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ

จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า นักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีความมั่นใจในความสามารถของตนและประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง มีทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินชีวิตและใช้ชีวิตอย่างมีความสุข มีความสามารถจัดการกับอารมณ์ แรงกระตุ้น และปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและรู้วิธีการแสดงอารมณ์ของตนเองต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม สามารถเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี ต้องการแสวงหาการปฏิสัมพันธ์และติดต่อสื่อสารร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมาก ขณะที่กลุ่มผู้นำนักศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับที่มากกว่ากลุ่มนักศึกษา

2.1.3 องค์ประกอบของจริยธรรม (ETC)

ตัวบ่งชี้ในการวัดตัวแปรจริยธรรมประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) ความซื่อสัตย์ (HON) 2) ความยุติธรรม (FAIR) และ 3) ความเสียสละ (SACF) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาในตัวบ่งชี้ทุกตัวอยู่ระหว่าง 3.577 ถึง 3.670 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย ทางมาก กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีจริยธรรมด้านความยุติธรรม ความเสียสละ และความซื่อสัตย์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.670, 3.636 และ 3.577 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่าค่าอยู่ระหว่าง 16.730 ถึง 18.479 ถือว่าใกล้เคียงกันมาก แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาแต่ละคนมีจริยธรรมอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาที่ค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ทุกตัวอยู่ระหว่าง 3.604 ถึง 3.916 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยถึงระดับมาก กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษามีจริยธรรมด้านความเสียสละ และความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.916 และ 3.880 ตามลำดับ) แต่มีความซื่อสัตย์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.604) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่าค่าอยู่ระหว่าง 17.009 ถึง 19.076 ถือว่าใกล้เคียงกันมาก แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาแต่ละคนมีจริยธรรมอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก นอกจากนี้ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้จริยธรรมทุกตัวระหว่างผู้นำนักศึกษากับนักศึกษา พบว่า กลุ่มผู้นำนักศึกษามีจริยธรรมด้านความเสียสละ และความยุติธรรมที่มากกว่ากลุ่มนักศึกษา ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ที่กลุ่มผู้นำนักศึกษาและนักศึกษามีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนค่าความเบ้ (SK) และความโด่ง (KU) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงลักษณะการแจกแจงความถี่ของข้อมูลว่ามีการแจกแจงแตกต่างจากโค้งปกติหรือไม่ พบว่า ตัวบ่งชี้ของจริยธรรมของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาส่วนใหญ่มีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ ยกเว้นตัวแปรจริยธรรมด้านความยุติธรรมมีค่าความโด่งเป็นลบอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($KU = -0.335$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีคะแนนด้านความยุติธรรมที่มีการกระจายตัวค่อนข้างมากหรือการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเป็นโค้งต่ำกว่าปกติ ในทางตรงกันข้ามตัวบ่งชี้ของจริยธรรมของกลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาทุกตัวมีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า ผู้นำนักศึกษาและนักศึกษานิเทศศาสตร์บัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการประพฤติปฏิบัติตนตามคำพูดและความคิดอย่างตรงไปตรงมาทั้ง ภาย วาจา ใจ ต่อตนเองและต่อผู้อื่น รักษาความสัตย์เป็นที่น่าสนใจของผู้อื่น ประพฤติตนอย่างมีเหตุผลด้วยความเสมอภาค ไม่มีความลำเอียงเคารพและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ปราศจากความเห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย ขณะที่กลุ่มผู้นำนักศึกษาจะมีจริยธรรมอยู่ในระดับที่มากกว่ากลุ่มนักศึกษา

2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)

ตัวบ่งชี้ในการวัดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ 1) คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IIA) 2) พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IIB) 3) การสร้างแรงบันดาลใจ (IM) 4) การกระตุ้นทางปัญญา (IS) และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาในตัวบ่งชี้ทุกตัวอยู่ระหว่าง 3.486 ถึง 3.660 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงไปทางมาก กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงไปทางมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.660, 3.626, 3.613, 3.587 และ 3.486 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 16.284 ถึง 18.344 ถือว่าใกล้เคียงกันมาก แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาแต่ละคนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

ส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษามีค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ทุกตัวอยู่ระหว่าง 3.517 ถึง 3.738 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงไปทางมาก กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงไปทางมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.738, 3.653, 3.653, 3.615 และ 3.517 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 15.685 ถึง 19.221 ถือว่าใกล้เคียงกันมาก แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาแต่ละคนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก นอกจากนี้ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกตัวระหว่างผู้นำนักศึกษา กับ นักศึกษา พบว่า กลุ่มผู้นำนักศึกษาและกลุ่มนักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่าความเบ้ (SK) และความโด่ง (KU) เป็นค่าที่แสดงถึงลักษณะการแจกแจงความถี่ของข้อมูลว่ามีการแจกแจงแตกต่างจากโค้งปกติหรือไม่ พบว่า ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาส่วนใหญ่มีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ ยกเว้นตัวบ่งชี้ด้านพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าความเบ้เป็นบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (SK= 0.198 และ 0.177 ตามลำดับ) รวมทั้งตัวบ่งชี้ด้านคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าความเบ้เป็นบวก (SK= 0.354) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่าตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีคะแนนส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาส่วนใหญ่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับต่ำ ขณะที่ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาส่วนใหญ่มีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ ยกเว้นตัวบ่งชี้ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าความเบ้เป็นลบ ($SK = -0.814$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีค่าความโด่งเป็นบวก ($KU = 2.747$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาส่วนใหญ่มีคะแนนอยู่ในระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ยและการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเป็นโค้งสูงกว่าปกติ กล่าวคือ นักศึกษาส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นอยู่ในระดับมากและมีการกระจายของข้อมูลน้อย

จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า ผู้นำนักศึกษาและนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใกล้เคียงกัน โดยมีคุณลักษณะที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด ความมุ่งมั่นทุ่มเท การไม่ย่อท้อต่อความลำบาก ความแน่วแน่ในการทำงาน การปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมของตนเอง มีการประพฤติปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ การทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน สามารถชี้แจงเป้าหมายให้ทุกคนทราบอย่างทั่วถึง ให้ความสำคัญของการทุ่มเทในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีศีลธรรมและจริยธรรม มีการเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจและสร้างแรงจูงใจในด้านบวกให้กับผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจ มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้น เกิดความท้าทายในการทำงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาจากมุมมองใหม่ๆ สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆ โดยใช้เหตุผลและหลักฐานที่พิสูจน์ได้ มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มีการตั้งสมมติฐานในการทำงานเสมอ คำนึงและเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จนสามารถตอบสนองความต้องการและให้ความสนใจแก่ทุกคนเป็นรายบุคคลอย่างจริงใจ สามารถให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทุกคนมองเห็นคุณค่าของตนเองและพยายามพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ได้เต็มที่ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา และไว้วางใจในความสามารถจนเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมาก

อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีตัวบ่งชี้บางตัวมีค่าความเบ้และความโด่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็ยังเป็นค่าที่แตกต่างจากศูนย์เล็กน้อย กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีลักษณะการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติเพียงเล็กน้อยเท่านั้นและเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Glass and Hopkins, 1995 อ้างถึงใน สุชาติดา บวรกิติวงศ์, 2548)

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติเชิงบรรยายลักษณะตัวแปรในการวิจัยระดับบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	นักศึกษา (1,000คน)								ผู้นำนักศึกษา(50คน)							
	Mean	ระดับ การปฏิบัติ	S.D	C.V (%)	MAX	MIN	SK	KU	Mean	ระดับ การปฏิบัติ	S.D	C.V (%)	MAX	MIN	SK	KU
1.PER																
1.1) E	3.683	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.630	17.106	5.000	1.400	-0.006	-0.075	3.924	มาก	0.606	15.443	5.000	2.800	-0.065	-0.815
1.2) A	3.852	มาก	0.674	17.497	5.000	1.000	-0.537**	0.932**	4.152	มาก	0.601	14.475	5.000	2.600	-0.515	-0.252
1.3) C	3.582	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.598	16.695	5.000	1.600	-0.054	0.160	3.852	มาก	0.771	20.016	5.000	1.600	-0.813*	0.455
1.4) N	3.602	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.597	16.574	5.000	1.800	0.100	0.050	3.760	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.711	18.910	5.000	2.400	0.072	-0.885
1.5) OE	3.536	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.634	17.930	5.000	1.400	0.009	0.235	3.908	มาก	0.633	16.198	5.000	1.800	-0.484	1.287
2.EI																
2.1) WLBE	3.678	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.615	16.721	5.000	1.600	0.132	-0.340*	3.956	มาก	0.708	17.897	5.000	2.000	-0.311	-0.235
2.2) SELC	3.585	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.632	17.630	5.000	1.200	0.162*	-0.108	3.828	มาก	0.618	16.144	5.000	2.200	-0.288	-0.182
2.3) EMO	3.543	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.613	17.302	5.000	1.400	0.018	0.237	3.692	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.810	21.939	5.000	1.600	-0.424	-0.191
2.4) SOC	3.547	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.617	17.395	5.000	1.600	0.110	-0.092	3.976	มาก	0.584	14.688	5.000	2.600	-0.164	-0.368
3.ETC																
3.1) HON	3.577	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.661	18.479	5.000	1.400	0.063	0.035	3.604	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.613	17.009	4.800	2.400	-0.024	-0.580
3.2) FAIR	3.670	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.614	16.730	5.000	1.600	0.144	-0.335*	3.880	มาก	0.683	17.603	5.000	2.200	-0.178	-0.432
3.3) SACF	3.636	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.637	17.519	5.000	1.400	-0.022	-0.137	3.916	มาก	0.747	19.076	5.000	2.000	-0.184	-0.637
4.TL																
4.1) IIA	3.486	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.620	17.785	5.000	1.500	0.354**	0.202	3.517	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.676	19.221	5.000	1.667	0.181	0.079
4.2) IIB	3.660	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.596	16.284	5.000	1.667	0.198*	-0.194	3.653	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.692	18.943	5.000	2.000	-0.280	0.001
4.3) IM	3.612	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.598	16.556	5.000	1.625	0.177*	-0.210	3.738	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.632	16.907	5.000	1.375	-0.814*	2.747**
4.4) IS	3.587	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.658	18.344	5.000	1.375	0.059	0.019	3.653	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.616	16.863	5.000	2.125	-0.126	0.238
4.5) IC	3.626	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.620	17.099	5.000	1.750	0.065	-0.187	3.615	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.567	15.685	4.750	2.625	0.010	-0.833

หมายเหตุ ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, $SE_{sk} = 0.077$, $SE_{ku} = 0.155$ (นักศึกษา), $SE_{sk} = 0.337$, $SE_{ku} = 0.662$ (ผู้นำนักศึกษา), ระดับความมีนัยสำคัญของความเบ้และความโด่งคำนวณจากค่าสถิติ $Z_{sk} = SK/SE_{sk}$ และ $Z_{ku} = KU/SE_{ku}$

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ จริยธรรม และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างนักศึกษา กับ ผู้นำนักศึกษา (N= 50 สถาบันการศึกษา)

ตัวแปร	ผู้นำนักศึกษา		นักศึกษา		D	S _d	t	p	ผลการเปรียบเทียบ
	Mean	S.D.	Mean	S.D.					
1.PER									
1.1) E	3.924	0.606	3.683	0.204	0.241	0.643	2.501	0.016	ผู้นำ > นักศึกษา
1.2) A	4.152	0.601	3.852	0.208	0.300	0.627	3.334	0.002	ผู้นำ > นักศึกษา
1.3) C	3.852	0.771	3.582	0.191	0.270	0.791	2.250	0.029	ผู้นำ > นักศึกษา
1.4) N	3.760	0.711	3.602	0.159	0.158	0.704	1.498	0.140	ไม่แตกต่างกัน
1.5) OE	3.908	0.633	3.536	0.200	0.372	0.658	4.001	0.000	ผู้นำ > นักศึกษา
2.EI									
2.1) WLBE	3.956	0.708	3.678	0.181	0.278	0.737	2.559	0.014	ผู้นำ > นักศึกษา
2.2) SELC	3.828	0.618	3.585	0.179	0.243	0.624	2.785	0.008	ผู้นำ > นักศึกษา
2.3) EMO	3.692	0.810	3.543	0.169	0.149	0.792	1.303	0.199	ไม่แตกต่างกัน
2.4) SOC	3.976	0.584	3.547	0.182	0.429	0.607	4.964	0.000	ผู้นำ > นักศึกษา
3.ETC									
3.1) HON	3.604	0.613	3.577	0.204	0.027	0.646	0.313	0.756	ไม่แตกต่างกัน
3.2) FAIR	3.880	0.683	3.670	0.207	0.210	0.692	2.036	0.047	ผู้นำ > นักศึกษา
3.3) SACF	3.916	0.747	3.636	0.213	0.280	0.779	2.364	0.022	ผู้นำ > นักศึกษา
4.TL									
4.1) IIA	3.517	0.676	3.486	0.148	0.031	0.660	0.395	0.695	ไม่แตกต่างกัน
4.2) IIB	3.653	0.692	3.660	0.177	-0.007	0.695	-0.174	0.863	ไม่แตกต่างกัน
4.3) IM	3.738	0.632	3.612	0.182	0.126	0.620	1.343	0.186	ไม่แตกต่างกัน
4.4) IS	3.653	0.616	3.587	0.202	0.066	0.550	0.888	0.379	ไม่แตกต่างกัน
4.5) IC	3.615	0.567	3.626	0.178	-0.011	0.551	-0.059	0.953	ไม่แตกต่างกัน

หมายเหตุ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 , D คือ ค่าเฉลี่ยของผลต่างของตัวแปรแต่ละคู่ และ S_d คือค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ D

2.2 ตัวแปรแฝงและตัวบ่งชี้ในโมเดลการวิจัยระดับองค์กร

โมเดลการวิจัยระดับองค์กรมีตัวแปรในการวิจัย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) บริบทองค์กรของคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับองค์กร โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ 1) ผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง 2) นักศึกษาภายในคณะเป็นผู้ประเมินในตอนต้นที่ 3 และตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาระดับองค์กรในตอนต้นที่ 5 ดังนั้นตัวแปรในระดับองค์กรที่นำเสนอในส่วนนี้คือ ตัวแปรบริบทองค์กรของคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจ รายละเอียดมีดังนี้

ตัวแปรบริบทองค์กรมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝงที่เกิดจากผลรวมของตัวแปรสังเกตได้ที่เรียกว่าตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ 1) การจัดการเรียนการสอน (INSPO) 2) กิจกรรมนอกหลักสูตร (EXCA) 3) ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา (ADS) และ 4) บรรยากาศขององค์กร (ORCLI) ที่ร่วมกันอธิบายความเป็นตัวแปรบริบทองค์กร และสะท้อนถึงตัวบ่งชี้ของบริบทองค์กร 3 องค์ประกอบที่เรียกว่าตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อน คือ 1) ผลการปฏิบัติงานขององค์กร (ORPER) 2) การอุทิศต่อองค์กร (ORCOM) และ 3) ความมีชื่อเสียงขององค์กร (ORREP) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Diamantopolous และ Winklhofer (2001) ที่นำเสนอโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน (Formative and Reflective measurement model) ที่มีลักษณะเป็นโมเดลเชิงสาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุ (Multiple indicators and Multiple causes: MIMIC Model)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ของนักศึกษาที่มีต่อบริบทองค์กรของคณะวิชาที่กำลังศึกษาอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.462 ถึง 3.882 โดยค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร บรรยากาศของคณะวิชา และระบบอาจารย์ที่ปรึกษาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมากถึงระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.882, 3.801, 3.786 และ 3.755 ตามลำดับ) ซึ่งสะท้อนถึงการอุทิศตนของนักศึกษาต่อคณะวิชา การรับรู้ของนักศึกษาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของคณะวิชา และความมีชื่อเสียงของคณะวิชาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมากถึงระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.862, 3.658 และ 3.462 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 4.275 ถึง 6.630 ถือว่าใกล้เคียงกัน แสดงว่าการรับรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา บรรยากาศขององค์กร ผลการปฏิบัติงานขององค์กร การอุทิศต่อองค์กร และความมีชื่อเสียงขององค์กรภายในคณะของแต่ละสถาบันการศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนความเบ้ (SK) และความโด่ง (KU) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงลักษณะการแจกแจงความถี่ของข้อมูลว่ามี การแจก

แจกแตกต่างจากโค้งปกติหรือไม่ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ ยกเว้นตัวแปรบรรยากาศขององค์กรมีค่าความความโค้งเป็นบวก ($KU = 1.529$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาในแต่ละสถาบันการศึกษาแสดงความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์กรโดยการประเมินค่าเป็นคะแนนที่ใกล้เคียงกัน การกระจายตัวของข้อมูลค่อนข้างน้อยหรือการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเป็นโค้งสูงกว่าปกติ

ขณะที่การรับรู้ของผู้นำนักศึกษาที่มีต่อบริบทขององค์กรของคณะวิชาที่กำลังศึกษาอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.400 ถึง 4.004 โดยค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของผู้นำนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศของคณะวิชา อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.004, 3.984, 3.920 และ 3.860 ตามลำดับ) ซึ่งสะท้อนถึงการอุทิศตนของผู้นำนักศึกษาต่อคณะวิชา การรับรู้ของผู้นำนักศึกษาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของคณะวิชา และความมีชื่อเสียงของคณะวิชาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมากถึงระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.836, 3.584 และ 3.400 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 14.211 ถึง 21.218 ถือว่าใกล้เคียงกัน แสดงว่าการรับรู้ของผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา บรรยากาศขององค์กร ผลการปฏิบัติงานขององค์กร การอุทิศต่อองค์กร และความมีชื่อเสียงขององค์กร ภายในคณะของแต่ละสถาบันการศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ในส่วนความเบ้ (SK) และความโค้ง (KU) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ ยกเว้นตัวแปรบรรยากาศขององค์กรมีค่าความความเบ้เป็นลบ ($SK = -0.855$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าผู้นำนักศึกษาในแต่ละสถาบันการศึกษาแสดงความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ย กล่าวคือ ผู้นำนักศึกษาส่วนใหญ่รับรู้ว่าคุณภาพที่กำลังศึกษาอยู่มีบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตามแม้ว่าตัวแปรสังเกตได้จะมีค่าความเบ้และความโค้งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็ยังเป็นค่าที่แตกต่างจากศูนย์เล็กน้อย ถือว่าตัวแปรมีลักษณะการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติเพียงเล็กน้อยเท่านั้นและเป็นค่าที่ยอมรับได้ รวมทั้งลักษณะการแจกแจงที่แตกต่างจากโค้งปกติเพียงเล็กน้อยจะส่งผลกระทบต่อระดับนัยสำคัญและอำนาจในการทดสอบเล็กน้อยเท่านั้น (Glass and Hopkins, 1995 อ้างถึงใน สุชาติ บวรกิตติวงศ์, 2548)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ผู้นำนักศึกษาและนักศึกษาศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นต่อคณะวิชาที่กำลังศึกษาอยู่นั้นว่ามีการจัดการเรียนการสอน ทั้งในและนอกหลักสูตร รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในคณะที่กระตุ้นให้นักศึกษาแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และวิจารณ์ รวมทั้งรูปแบบการเรียนการสอน การจัดโครงการหรือกิจกรรม และเนื้อหาของแต่ละรายวิชาจะสอดแทรกแนวคิดและการฝึกทักษะความเป็นผู้ประกอบการที่มีส่วนช่วยส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านการวางแผน การตัดสินใจ การประสานงาน การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษาในการพัฒนาศักยภาพ และค้นพบจุดเด่นของตนเอง รวมถึงอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนให้ประสบความสำเร็จ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการดำเนินชีวิต เห็นคุณค่าในตัวตน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมากถึงระดับมาก และสะท้อนกลับไปยังความผูกพันของผู้นำนักศึกษาและนักศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมของคณะ ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของคณะ และความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นพัฒนาคณะอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมากถึงระดับมาก รวมทั้งผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานของคณะด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และการจัดบรรยากาศของคณะที่เอื้ออำนวยและเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงถึงความน่าเชื่อถือของคณะ ความเป็นเลิศทางวิชาการและกิจกรรมพัฒนานักศึกษาของคณะอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติเชิงบรรยายลักษณะตัวแปรแฝงบริบทองค์กร (N= 50 สถาบันการศึกษา)

ตัวแปร	นักศึกษา								ผู้นำนักศึกษา							
	Mean	ระดับ ความคิดเห็น	S.D	C.V (%)	MAX	MIN	SK	KU	Mean	ระดับ ความคิดเห็น	S.D	C.V (%)	MAX	MIN	SK	KU
ORG																
1) INSPO	3.882	มาก	0.166	4.276	4.350	3.580	0.135	-0.042	4.004	มาก	0.569	14.211	5.000	2.800	0.023	-0.684
2) EXCA	3.801	มาก	0.214	5.630	4.450	3.370	0.132	0.663	3.984	มาก	0.583	14.634	5.000	2.600	-0.196	-0.034
3) ADS	3.755	ปานกลางค่อนข้างไปทางมาก	0.211	5.619	4.210	3.290	-0.118	-0.261	3.920	มาก	0.660	16.837	5.000	2.400	-0.234	-0.402
4) ORCLI	3.786	ปานกลางค่อนข้างไปทางมาก	0.215	6.630	4.440	3.200	0.105	1.529*	3.860	มาก	0.819	21.218	5.000	1.600	-0.855*	0.610
5) ORPER	3.658	ปานกลางค่อนข้างไปทางมาก	0.206	5.631	4.020	3.110	-0.209	0.020	3.584	ปานกลางค่อนข้างไปทางมาก	0.760	21.205	5.000	2.200	0.480	-0.758
6) ORCOM	3.862	มาก	0.174	4.505	4.180	3.370	-0.328	0.226	3.836	มาก	0.559	14.572	5.000	3.000	0.565	-0.114
7) ORREP	3.462	ปานกลางค่อนข้างไปทางมาก	0.148	4.275	3.840	3.190	0.429	-0.053	3.400	ปานกลางค่อนข้างไปทางมาก	0.533	15.676	5.000	2.000	0.034	1.242

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05, SE_{sk} = 0.337, SE_{ku} = 0.662, ระดับความมีนัยสำคัญของความเบ้และความโด่งคำนวณจากค่าสถิติ $Z_{sk} = SK/SE_{sk}$ และ $Z_{ku} = KU/SE_{ku}$

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ นักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษา กับ มุมมองของนักศึกษา

ตัวบ่งชี้ในการวัดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา (TLLED) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IALED) 2) พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IIBLED) 3) การสร้างแรงบันดาลใจ (IMLED) 4) การกระตุ้นทางปัญญา (ISLED) และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ICLED) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ 1) ผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง (ใช้สัญลักษณ์เลขห้อย 1 เช่น TLLED₁) และ 2) นักศึกษาภายในคณะเป็นผู้ประเมิน (ใช้สัญลักษณ์เลขห้อย 2 เช่น TLLED₂) เพื่อต้องการเปรียบเทียบผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษาของตนเองกับมุมมองของนักศึกษภายในคณะ โดยใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ (Dyadic confirmatory factor analysis model) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์พร้อมกันเพียงครั้งเดียวในการตรวจสอบความตรงของ โมเดลดังกล่าวและตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากรวม คะแนนการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาจากมุมมองนักศึกษาคณะใน แต่ละสถาบันฯ ละ 20 คน จำนวน 50 สถาบันการศึกษา ด้วยวิธี AGGREGATE ต่อมานำคะแนน ที่ได้มาจับคู่ (Match pair) กับคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาที่ประเมินจาก มุมมองผู้นำนักศึกษาของแต่ละสถาบัน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น ค่าสถิติ เชิงบรรยายและเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ในโมเดลเพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการ วิเคราะห์ และค่าสถิติสำหรับบ่งชี้ความตรงของโมเดล รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ค่าสถิติเชิงบรรยายสำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าต่ำสุด (MIN) ความเบ้ (SK) และความโค้ง (KU) ที่แสดงถึงลักษณะการแจกแจงหรือการกระจายของข้อมูล เพื่อ ตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษามีการแจกแจงแบบปกติอันจะนำไปสู่การตรวจสอบความ ตรงของโมเดลต่อไป ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้นำนักศึกษาจาก 50 สถาบันการศึกษาทำการ ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองตามตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวแปรซึ่งเป็นตัวแปรต่อเนื่องที่วัด ได้จากแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.517 ถึง 3.738 ถือว่าอยู่ใน ระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมาก กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเองว่ามี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและคุณลักษณะของการมี

อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.738, 3.653, 3.653, 3.615 และ 3.517 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่ามีความอยู่ระหว่าง 15.685 ถึง 19.221 ถือว่าใกล้เคียงกัน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษาประเมินตนเองว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

ส่วนความเบ้ (SK) และความโด่ง (KU) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงลักษณะการแจกแจงความถี่ของข้อมูลว่ามีการแจกแจงแตกต่างจากโค้งปกติหรือไม่ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ ยกเว้นตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความเบ้เป็นลบ (SK = -0.814) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีค่าความความโด่งเป็นบวก (KU = 2.747) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาในแต่ละสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่มีคะแนนด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมากกว่าค่าเฉลี่ยและการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเป็นโค้งสูงกว่าปกติ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก และมีการกระจายของข้อมูลน้อย ถึงแม้ว่าตัวแปรสังเกตได้ดังกล่าวจะมีค่าความเบ้และความโด่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็ยังเป็นค่าที่แตกต่างจากศูนย์เล็กน้อย ถือว่าตัวแปรมีลักษณะการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติเพียงเล็กน้อยเท่านั้นและเป็นค่าที่ยอมรับได้ รวมทั้งลักษณะการแจกแจงที่แตกต่างจากโค้งปกติเพียงเล็กน้อยจะส่งผลต่อระดับนัยสำคัญและอำนาจในการทดสอบเล็กน้อยเท่านั้น (Glass and Hopkins, 1995 อ้างถึงใน สุชาติ บวรกิติวงศ์, 2548)

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาจาก 50 สถาบันการศึกษาทำการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาของตนเองกำลังศึกษาอยู่ตามตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวแปร พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.849 ถึง 3.954 ถือว่าอยู่ในระดับมาก กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาทำการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาในคณะวิชาที่ตนเองศึกษาอยู่ว่ามีพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.954, 3.938, 3.910, 3.893 และ 3.849 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่ามีความอยู่ระหว่าง 5.842 ถึง 6.576 ถือว่าใกล้เคียงกัน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษาประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนความเบ้ (SK) และความโด่ง (KU) มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาจากมุมมองของนักศึกษาที่มีการแจกแจงใกล้เคียงปกติ รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบราย
คู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา (N=50สถาบันการศึกษา)

ตัวแปร	Mean	ผลการประเมิน	S.D	C.V (%)	MAX	MIN	SK	KU
1. IIALED ₁	3.517	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.676	19.221	5.000	1.667	0.181	0.079
2. IIBLED ₁	3.653	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.692	18.943	5.000	2.000	-0.280	0.001
3. IMLED ₁	3.738	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.632	16.907	5.000	1.375	-0.814*	2.747**
4. ISLED ₁	3.652	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.616	16.863	5.000	2.125	-0.126	0.238
5. ICLED ₁	3.615	ปานกลางค่อนข้างมาก	0.567	15.685	4.750	2.625	0.010	-0.833
6. IIALED ₂	3.849	มาก	0.241	6.261	4.330	3.280	-0.039	-0.503
7. IIBLED ₂	3.954	มาก	0.231	5.842	4.470	3.450	-0.207	-0.396
8. IMLED ₂	3.938	มาก	0.244	6.196	4.440	3.430	-0.095	-0.448
9. ISLED ₂	3.893	มาก	0.256	6.576	4.530	3.260	-0.098	0.072
10. ICLED ₂	3.910	มาก	0.254	6.496	4.580	3.310	0.165	0.397

หมายเหตุ $SE_{sk} = 0.337$, $SE_{ku} = 0.662$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, ระดับความมีนัยสำคัญของความเบ้และความโด่งคำนวณ
จากค่าสถิติ $Z_{sk} = SK/SE_{sk}$ และ $Z_{ku} = KU/SE_{ku}$, สัญลักษณ์เลขห้อย 1 หมายถึง ผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง,
สัญลักษณ์เลขห้อย 2 หมายถึง นักศึกษาภายในคณะเป็นผู้ประเมิน

นอกจากนี้ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการประเมินในตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาทุกตัวระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา
พบว่า กลุ่มนักศึกษาประเมินว่าผู้นำนักศึกษาในคณะที่ตนเองศึกษาอยู่มีภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ
การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่มากกว่าผู้นำ
นักศึกษาทำการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 โดยกลุ่มนักศึกษาประเมินว่าผู้นำนักศึกษาในคณะที่ตนเองศึกษาอยู่มีภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ
การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ขณะที่
กลุ่มผู้นำนักศึกษาประเมินตนเองว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะและพฤติกรรม
ของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการ
คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก รายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา ระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา (N= 50 สถาบันการศึกษา)

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ				D	S _d	t	p	ผลการเปรียบเทียบ
	ผู้นำนักศึกษา		นักศึกษา						
	Mean	S.D.	Mean	S.D.					
TLLED									
1) IIALED	3.517	0.676	3.849	0.241	-0.332	0.704	-3.338	0.002	ผู้นำ < นักศึกษา
2) IIBLED	3.653	0.692	3.954	0.231	-0.301	0.730	-2.910	0.005	ผู้นำ < นักศึกษา
3) IMLED	3.738	0.632	3.938	0.244	-0.200	0.654	-2.168	0.035	ผู้นำ < นักศึกษา
4) ISLED	3.652	0.616	3.893	0.256	-0.241	0.633	-2.688	0.010	ผู้นำ < นักศึกษา
5) ICLED	3.615	0.567	3.910	0.254	-0.295	0.600	-3.480	0.001	ผู้นำ < นักศึกษา

หมายเหตุ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 , D คือ ค่าเฉลี่ยของผลต่างของตัวแปรแต่ละคู่ และ S_d คือค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ D

ผลการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปรจากการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แหล่ง พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาที่ผู้นำนักศึกษานในแต่ละสถาบันการศึกษาประเมินตนเองจำนวนทั้งหมด 10 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่โดยมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.328 ถึง 0.652 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดมีค่าเท่ากับ 0.652 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กล่าวคือถ้ากลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาระเมินตนเองว่าเป็นผู้ที่ชอบสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่นสูงก็จะคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูงด้วยเช่นกันโดยขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดมีค่าเท่ากับ 0.328 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับการกระตุ้นทางปัญญา กล่าวคือถ้ากลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาระเมินตนเองว่าเป็นผู้ที่ชอบสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่นสูงก็จะต้องการกระตุ้นทางปัญญาให้แก่ผู้อื่นสูงด้วยเช่นกันโดยขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อีกทั้งตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความแปรผันร่วมกันอยู่ระหว่างร้อยละ 10.758 ถึงร้อยละ 42.510

ส่วนค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาที่กลุ่มนักศึกษานในแต่ละสถาบันการศึกษาทำการประเมินจำนวนทั้งหมด 10 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่โดยมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.772 ถึง 0.952 ซึ่งเป็นค่าขนาดความสัมพันธ์ที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาประเมินตนเอง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดมีค่าเท่ากับ 0.952 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการสร้างแรงบันดาลใจ กล่าวคือถ้ากลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีความเห็นที่ผู้นำนักศึกษามีพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต่ำก็必将มีความเห็นที่ผู้นำนักศึกษามีความเห็นที่ชอบสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่นต่ำด้วยเช่นกันโดยขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดมีค่าเท่ากับ 0.772 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล กล่าวคือถ้ากลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีความเห็นที่ผู้นำนักศึกษามีคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงก็必将มีความเห็นที่ผู้นำนักศึกษามีความเห็นที่คำนึงถึงปัจเจกบุคคลสูงด้วยเช่นกันโดยขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อีกทั้งตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความแปรผันร่วมกันอยู่ระหว่างร้อยละ 59.598 ถึงร้อยละ 90.630

เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองผู้นำนักศึกษากับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมด 25 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ทุกคู่โดยมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.201 ถึง 0.450 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ระหว่างมุมมองผู้นำนักศึกษากับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีค่าเท่ากับ 0.258 ด้านพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเท่ากับ 0.202 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเท่ากับ 0.303 ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเท่ากับ 0.339 และด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเท่ากับ 0.296 กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีความเห็นที่ผู้นำนักศึกษามีคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลสูง ความคิดเห็นของผู้นำนักศึกษในการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองก็จะเป็นไปในทิศทางเดียวกันแต่ขนาดความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ นอกจากนั้นผู้วิจัยทำการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity พบว่าค่า Chi-square = 453.860 , df = 45 , p=0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ที่มีค่าเท่ากับ 0.770 โดยค่านั้นเข้าใกล้ 1 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์และมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ได้ โดยรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา (N=50สถาบันการศึกษา)

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. IIALED ₁	1.000										
2. IIBLED ₁	0.349**	1.000									
3. IMLED ₁	0.574**	0.463**	1.000								
4. ISLED ₁	0.476**	0.371**	0.328**	1.000							
5. ICLED ₁	0.402**	0.476**	0.652**	0.421**	1.000						
6. IIALED ₂	0.258*	0.258*	0.201*	0.236*	0.341**	1.000					
7. IIBLED ₂	0.293*	0.202*	0.278*	0.345**	0.287*	0.933**	1.000				
8. IMLED ₂	0.314**	0.285*	0.303**	0.291*	0.255*	0.900**	0.952**	1.000			
9. ISLED ₂	0.304**	0.270*	0.317**	0.339**	0.251*	0.859**	0.905**	0.927**	1.000		
10. ICLED ₂	0.333**	0.219*	0.388**	0.450**	0.296*	0.772**	0.859**	0.866**	0.903**	1.000	
ค่าเฉลี่ย	3.517	3.653	3.737	3.652	3.615	3.849	3.954	3.938	3.893	3.910	
S.D.	0.676	0.692	0.632	0.616	0.567	0.241	0.231	0.244	0.256	0.254	

KMO: Measure of Sampling Adequacy = 0.770

Bartlett's Test of Sphericity: Chi-square =453.860 , df=45 , p=0.000

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05 สัญลักษณ์เลขห้อย 1 หมายถึง ผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง, สัญลักษณ์เลขห้อย 2 หมายถึง นักศึกษาภายในคณะเป็นผู้ประเมิน

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษาและกลุ่มนักศึกษาด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ พบว่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า Chi-square = 39.29 , df = 29, p-value = 0.0951 กล่าวคือ ค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA = 0.030 และ RMR= 0.014 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี GFI = 0.92 และ AGFI = 0.87 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และ $\chi^2 / df = 1.355$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษามีความตรงเชิงโครงสร้าง ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.8 และแผนภาพที่ 4.1

จากตารางที่ 4.8 และแผนภาพที่ 4.1 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทั้งจากมุมมองของผู้นำนักศึกษาและกลุ่มนักศึกษาทุกตัวมีค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรสังเกตได้จากมุมมองของผู้นำนักศึกษามีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.46 ถึง 0.93 ซึ่งตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (b= 0.93) รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

($b=0.71$) คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($b=0.61$) การกระตุ้นทางปัญญา ($b=0.56$) และ พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($b=0.46$) ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่าซึ่งวัดจากค่า R^2 ที่บ่งบอกถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาจากการประเมินตนเองของกลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำถึงระดับสูง (R^2 อยู่ระหว่าง 0.21 ถึง 0.87) ขณะที่ตัวแปรสังเกตได้จากมุมมองของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีน้ำหนักองค์ประกอบที่ใกล้เคียงกันมาก ตั้งแต่ 0.89 ถึง 0.93 อีกทั้งยังเป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สูงกว่ามุมมองของกลุ่มผู้นำนักศึกษาที่ทำการประเมินตนเองในทุกองค์ประกอบ โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการสร้างแรงบันดาลใจ ($b=0.98$) รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา ($b=0.94$) คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($b=0.93$) และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($b=0.89$) ตามลำดับ

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่าซึ่งวัดจากค่า R^2 ที่บ่งบอกถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาที่ทำการประเมินอยู่ในระดับสูง (R^2 อยู่ระหว่าง 0.79 ถึง 0.95) นอกจากนั้นความสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำศึกษาระหว่างมุมมองผู้นำศึกษากับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีค่าเท่ากับ 0.29 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำศึกษาระหว่างมุมมองผู้นำศึกษากับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยขนาดความสัมพันธ์นั้นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตรงภายนอกของโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนของบริบทองค์กร

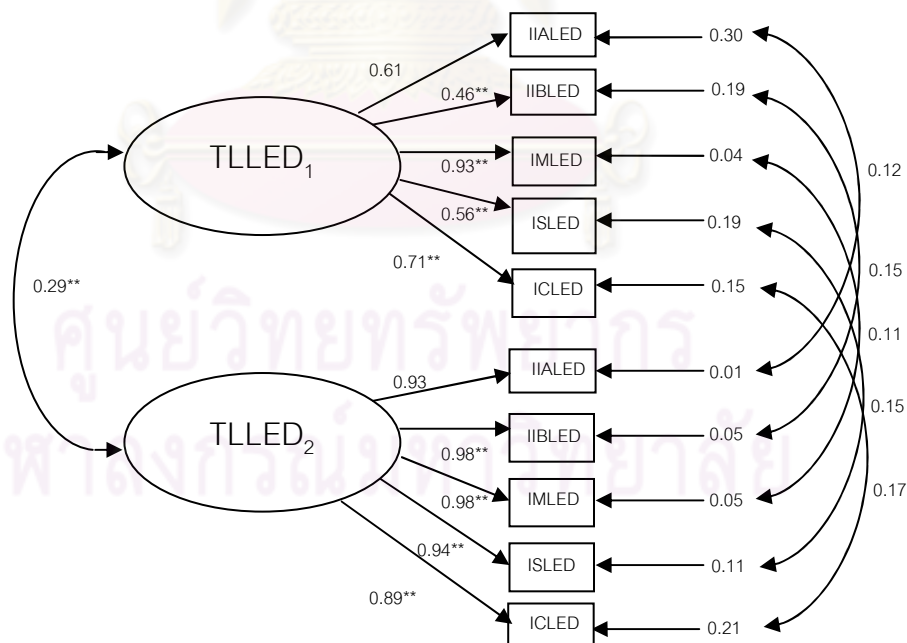
ตัวแปรบริบทองค์กรมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝงที่เกิดจากผลรวมของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ 1) การจัดการเรียนการสอน (Instruction procedure: INSPO) 2) กิจกรรมนอกหลักสูตร (Extra curriculum activity: EXCA) 3) ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา (Advisor system: ADS) และ 4) บรรยากาศขององค์กร (Organizational climate: ORCLI) ที่ร่วมกันอธิบายความเป็นตัวแปรบริบทองค์กร และสะท้อนถึงตัวบ่งชี้ของบริบทองค์กร 3 องค์ประกอบคือ 1) ผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Organizational performance: ORPER) 2) การอุทิศต่อองค์กร (Organizational commitment: ORCOM) และ 3) ความมีชื่อเสียงขององค์กร (Organizational reputation: ORREP) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Diamantopolous และ Winklhofer (2001) ที่นำเสนอโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน (Formative and Reflective measurement model)

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา

ตัวแปรแฝง	ค่าความสัมพันธ์	ตัวแปรสังเกตได้	องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา				
			b _{sc}	S.E.	t	สปส.คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความเที่ยง (R ²)
TLLED1	0.29** S.E.= 0.08 t = 2.60	IIALED1	0.61	<- ->	<- ->	0.06	0.37
		IIBLED1	0.46**	0.19	2.90	0.05	0.21
		IMLED1	0.93**	0.27	4.36	0.55	0.87
		ISLED1	0.56**	0.21	3.35	0.06	0.31
		ICLED1	0.71**	0.23	4.05	0.11	0.51
TLLED2	0.29** S.E.= 0.08 t = 2.60	IIALED2	0.93	<- ->	<- ->	0.10	0.86
		IIBLED2	0.98**	0.07	15.40	0.35	0.95
		IMLED2	0.98**	0.07	15.31	0.32	0.95
		ISLED2	0.94**	0.08	13.15	0.12	0.89
		ICLED2	0.89**	0.09	10.17	0.06	0.79

Chi-square = 39.29, df= 29, p= 0.0951 , RMSEA= 0.03, RMR=0.014, GFI = 0.92, AGFI = 0.87

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05, b_{sc} หมายถึง คำนำน้าหนักองค์ประกอบมาตรฐาน, เครื่องหมาย <- -> หมายถึง พารามิเตอร์บังคับ จึงไม่รายงานค่า SE และ t , สัญลักษณ์เลขห้อย 1 หมายถึง ผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง, สัญลักษณ์เลขห้อย 2 หมายถึง นักศึกษาภายในคณะเป็นผู้ประเมิน



Chi-square = 39.29, df= 29, p= 0.0951 , RMSEA= 0.03, RMR=0.014, GFI = 0.92, AGFI = 0.87

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05, สัญลักษณ์เลขห้อย 1 หมายถึง ผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง, สัญลักษณ์เลขห้อย 2 หมายถึง นักศึกษาภายในคณะเป็นผู้ประเมิน

แผนภาพที่ 4.1 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา

โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนที่นำมาใช้วัดตัวแปรแฝงบริบทองค์กรในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นโมเดลเชิงสาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุ (Multiple indicators and Multiple causes: MIMIC Model) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัว 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอน 2) กิจกรรมนอกหลักสูตร 3) ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และ 4) บรรยากาศขององค์กร เปรียบเสมือนการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา และคณะวิชาที่ทำการจัดการเรียนการสอน ด้านบริหารธุรกิจที่มีจุดมุ่งหมายในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา และตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงานขององค์กร 2) การอุทิศต่อองค์กร และ 3) ความมีชื่อเสียงขององค์กร เปรียบเสมือนผลลัพธ์จากการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาและคณะวิชาในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา โดยขั้นตอนการวิเคราะห์ที่โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนผู้วิจัยจะต้องทำการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นของตัวแปรสังเกตได้และประเมินความตรงภายนอกด้วยการใช้โมเดลเชิงสาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุ การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรในระดับองค์กร โดยตัวแปรแฝงบริบทองค์กรเป็นตัวแปรระดับองค์กรที่ใช้ข้อมูลที่เก็บจากระดับบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจะต้องนำค่าคะแนนระดับบุคคลจำนวน 1,000 คน มาเฉลี่ยเป็นค่าตัวแปรในระดับองค์กรจำนวน 50 สถาบันการศึกษา ด้วยวิธี AGGREGATE และแบ่งการนำเสนอออกเป็น ค่าสถิติเชิงบรรยายและเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ในโมเดลเพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ และค่าสถิติสำหรับบ่งชี้ความตรงของโมเดล รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ค่าสถิติเชิงบรรยายสำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าต่ำสุด (MIN) ความเบ้ (SK) และความโค้ง (KU) ที่แสดงถึงลักษณะการแจกแจงหรือการกระจายของข้อมูล เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนของบริบทองค์กรมีการแจกแจงแบบปกติอันจะนำไปสู่การประเมินความตรงภายนอกของโมเดลต่อไป โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรแฝงบริบทองค์กรไว้ข้างต้นแล้ว ในตอนที่ 2 ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ ยกเว้นตัวแปรบรรยากาศขององค์กรมีค่าความความโค้งเป็นบวก อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ถึงแม้ว่าตัวแปรสังเกตได้ดังกล่าวจะมีค่าความโค้งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็ยังเป็นค่าที่แตกต่างจากศูนย์เล็กน้อย ถือว่าตัวแปรมีลักษณะการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติเพียงเล็กน้อยเท่านั้นและเป็นค่าที่ยอมรับได้ รวมทั้งลักษณะการแจกแจงที่แตกต่างจากโค้งปกติเพียงเล็กน้อยจะส่งผลกระทบต่อระดับนัยสำคัญและอำนาจในการทดสอบเล็กน้อยเท่านั้น (Glass and Hopkin, 1995 อ้างถึงใน สุชาติดา บวรกิตติวงศ์, 2548)

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปรแบ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อดัว 4 ตัวแปรและตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อน 3 ตัวแปรในโมเดลการวัดเชิงก่อดัวและเชิงสะท้อนของบริบทองค์กร พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อดัวทั้งหมด 6 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่โดยมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.327 ถึง 0.745 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อดัวทุกตัวแปรในโมเดลนี้มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยที่ตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อดัวทุกตัวมีความแปรผันร่วมกันอยู่ระหว่างร้อยละ 10.693 ถึงร้อยละ 55.503 ซึ่งขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อดัวที่มีค่าสูงสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนการสอนกับกิจกรรมนอกหลักสูตร ($r = 0.745$) ส่วนขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อดัวที่มีค่าต่ำสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนการสอนกับบรรยากาศขององค์กร ($r = 0.327$)

ขณะที่ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อนทั้งหมด 3 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่โดยมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.496 ถึง 0.583 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อนทุกตัวแปรในโมเดลนี้มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยที่ตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อนทุกตัวมีความแปรผันร่วมกันอยู่ระหว่างร้อยละ 24.602 ถึงร้อยละ 33.989 ซึ่งขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อนที่มีค่าสูงสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการอุทิศต่อองค์กรกับความมีชื่อเสียงขององค์กร ($r = 0.583$) และขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อนที่มีค่าต่ำสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานขององค์กรกับความมีชื่อเสียงขององค์กร ($r = 0.496$) ส่วนค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อดัวกับตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อนทั้งหมด 12 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ทุกคู่โดยมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.203 ถึง 0.477 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรในโมเดลนี้มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยที่ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความแปรผันร่วมกันอยู่ระหว่างร้อยละ 4.121 ถึงร้อยละ 22.753 นอกจากนี้ขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่อยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก ($0.203 < r < 0.745$) โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความแปรผันร่วมกันอยู่ระหว่างร้อยละ 4.121 ถึงร้อยละ 55.503 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นของตัวแปรสังเกตได้ซึ่งสามารถทำการตรวจสอบความตรงภายนอกของตัวแปรแฝงบริบทองค์กรได้

ส่วนสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Approx. Chi-square เท่ากับ 185.663 , df เท่ากับ 21 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 ที่มีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO=0.790) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็น

เมทริกซ์เอกลักษณะและความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรที่มีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อประเมินความตรงภายนอกได้ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ดังตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์ความตรงภายนอกของโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนของบริบท องค์กร พบว่า ค่า Chi-square = 12.83, df = 8 และ p-value = 0.1504 กล่าวคือ ค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA = 0.013 และ RMR = 0.027 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี GFI = 0.96 และ AGFI = 0.85 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และ $\chi^2 / df = 1.604$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนของบริบทองค์กรมีความตรงภายนอก ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อนของตัวแปรบริบทองค์กรมีค่าเป็นบวกและแตกต่าง จากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อนมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อนที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ตัวแปรการอุทิศต่อองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.94 ส่วนตัวแปรสังเกตได้เชิง สะท้อนที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ ตัวแปรความมีชื่อเสียงขององค์กร มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.84 นอกจากนั้นค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้เชิง สะท้อน (R^2) ซึ่งอธิบายถึงค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้มีค่าตั้งแต่ 0.70 ถึง 0.85 รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวที่ร่วมกันอธิบายความเป็นตัว แปรบริบทองค์กร พบว่า การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ต่อการร่วมกันอธิบายความเป็นบริบทองค์กร ซึ่งขนาดอิทธิพลดังกล่าวมีค่าใกล้เคียงกันโดย กิจกรรมนอกหลักสูตรมีขนาดอิทธิพลสูงสุด (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.35, $p < 0.05$) ส่วนระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีขนาดอิทธิพลต่ำสุด (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.23, $p < 0.01$) กล่าวคือ หากนักศึกษาในแต่ละสถาบันการศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กรภายในสถาบันที่ นักศึกษากำลังศึกษาอยู่จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กร การอุทิศตนของ นักศึกษาต่อองค์กร และความมีชื่อเสียงขององค์กรที่ดีขึ้น โดยตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัว แปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นบริบทองค์กรได้ร้อยละ 64 รายละเอียดดังตาราง ที่ 4.10 และแผนภาพที่ 4.2

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดเชิง ก่อตัวและเชิงสะท้อนของบริบทองค์กร (N=50สถาบันการศึกษา)

ตัวแปร สังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์						
	INSPO	EXCA	ADS	ORCLI	ORPER	ORCOM	ORREP
INSPO	1.000						
EXCA	0.745**	1.000					
ADS	0.685**	0.632**	1.000				
ORCLI	0.327**	0.443**	0.584**	1.000			
ORPER	0.359**	0.344**	0.315**	0.403**	1.000		
ORCOM	0.269*	0.231*	0.203*	0.261*	0.508**	1.000	
ORREP	0.345**	0.457**	0.354**	0.477**	0.496**	0.583**	1.000
ค่าเฉลี่ย	3.882	3.801	3.755	3.786	3.658	3.862	3.462
S.D.	0.166	0.214	0.211	0.215	0.206	0.174	0.148

KMO: Measure of Sampling Adequacy = 0.790

Bartlett's Test of Sphericity: Chi-square = 185.663 , df= 21 , p= 0.000

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05

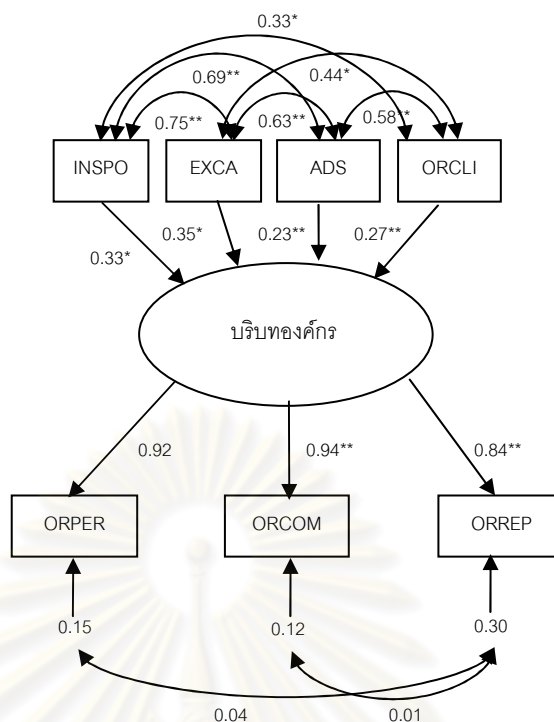
ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงภายนอกของโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิง สะท้อนของบริบทองค์กร

ประเภทของตัว แปรสังเกตได้	ตัวแปรสังเกต ได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			สปส.คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความเที่ยง (R ²)
		b _{sc}	S.E.	t		
ตัวแปรสังเกต ได้ เชิงก่อตัว	INSPO	0.33*	0.18	2.03	0.05	-
	EXCA	0.35*	0.16	2.37	0.06	-
	ADS	0.23**	0.10	2.78	0.04	-
	ORCLI	0.27**	0.11	2.71	0.01	-
ตัวแปรสังเกต ได้ เชิงสะท้อน	ORPER	0.92	<-->	<-->	0.32	0.85
	ORCOM	0.94**	0.09	11.28	0.39	0.88
	ORREP	0.84**	0.10	8.60	0.14	0.70

Chi-square = 12.83, df= 8, p= 0.1504, RMSEA= 0.013, RMR= 0.027, GFI = 0.96, AGFI = 0.85

R² ของโมเดลเชิงสาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุของบริบทองค์กร = 0.64

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05, b_{sc} หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน, เครื่องหมาย <--> หมายถึง พารามิเตอร์บังคับซึ่ง ไม่รายงานค่า SE และ t



Chi-square = 12.83, df= 8, p= 0.1504, RMSEA= 0.013, RMR= 0.027, GFI = 0.96, AGFI = 0.85

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05

แผนภาพที่ 4.2 การตรวจสอบความตรงโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนของบริบทองค์กร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ยึดตามแนวทางของ Muthen และ Muthen (2001) ที่เสนอขั้นตอนของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ โดยเริ่มจากการตรวจสอบความสามารถในการทำนายของตัวแปรโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียวซึ่งแบ่งเป็นสองโมเดล คือโมเดลระดับบุคคลและโมเดลระดับองค์กร หลังจากนั้นทำการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับว่าสามารถนำไปวิเคราะห์พหุระดับได้หรือไม่ แล้วจึงทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของโมเดลระดับบุคคล 2) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของโมเดลระดับองค์กร 3) ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับ และ 4) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุและการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของโมเดลระดับบุคคล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าอิทธิพลและตรวจสอบความตรงของโมเดลการวิจัยระดับบุคคลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นก่อนที่จะนำไปรวมกับโมเดลการวิจัยระดับองค์กรเพื่อวิเคราะห์รวมเป็นโมเดลพหุระดับ ผลการวิเคราะห์แบ่งการนำเสนอออกเป็น ค่าสถิติเชิงบรรยายและเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ในโมเดลเพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ ค่าสถิติสำหรับบ่งชี้ความตรงของโมเดล และ ค่าขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรแฝงภายในโมเดล รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

5.1.1 ค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลระดับบุคคล

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นสถิติเชิงบรรยายประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าต่ำสุด (MIN) ความเบ้ (SK) และความโด่ง (KU) ที่แสดงถึงลักษณะการแจกแจงหรือการกระจายของข้อมูล เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลระดับบุคคลมีการแจกแจงแบบปกติอันจะนำไปสู่การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุต่อไป โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าสถิติเชิงบรรยายของของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลระดับบุคคลไว้ข้างต้นแล้ว ในตอนที่ 2 ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลระดับบุคคลส่วนใหญ่มีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีตัวแปรสังเกตได้บางตัวแปรในโมเดลระดับบุคคลที่มีค่าความเบ้และความโด่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็ยังเป็นค่าที่แตกต่างจากศูนย์เล็กน้อย กล่าวคือ ตัวแปรสังเกตได้ดังกล่าวมีลักษณะการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติเพียงเล็กน้อยเท่านั้นและเป็นค่าที่ยอมรับได้ รวมทั้งลักษณะการแจกแจงที่แตกต่างจากโค้งปกติเพียงเล็กน้อยจะส่งผลต่อระดับนัยสำคัญและอำนาจในการทดสอบเล็กน้อยเท่านั้น (Glass and Hopkin, 1995 อ้างถึงใน สุชาติ บวรกิติวงศ์, 2548)

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในระดับบุคคล

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับบุคคล พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 136 คู่ มีค่ามากกว่าศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ทุกคู่ แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีค่าตั้งแต่ต่ำจนถึงสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดมีค่าเท่ากับ 0.852 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเองกับตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง กล่าวคือถ้านักศึกษาเป็นผู้ที่เปิดเผยตนเองสูงก็จะตระหนักรู้ในตนเองสูงอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน ขณะที่ค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดมีค่าเท่ากับ 0.069 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองกับตัวแปรจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ กล่าวคือถ้านักศึกษาเป็น ผู้ที่ควบคุมตนเองได้สูงก็จะมี ความซื่อสัตย์สูงแต่อยู่ในระดับต่ำ ส่วนสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Approx. Chi-square เท่ากับ 10,393.879 , df เท่ากับ 136 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 ที่มีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO=0.881) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างหรือวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ดังตารางที่ 4.11

ส่วนผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในระดับบุคคล พบว่า ค่า Chi-square = 104.91, df = 96 และ p-value = 0.1356 กล่าวคือ ค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA = 0.011 และ RMR = 0.034 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี GFI = 0.97 และ AGFI = 0.90 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และ $\chi^2/df = 1.093$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ตัวแปรการกระตุ้นทางปัญญาของนักศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.92 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ตัวแปรความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.93 ในทางตรงกันข้ามตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ ตัวแปรการตระหนักรู้ในตน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ ตัวแปรการเปิดเผยตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.30 นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (R^2) ซึ่งอธิบายถึงค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกมีค่าตั้งแต่ 0.09 ถึง 0.87 และตัวแปรสังเกตได้ภายในมีค่าตั้งแต่ 0.53 ถึง 0.85 รายละเอียดดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสมการโครงสร้างระดับบุคคล (N=1,000 คน)

ตัวแปรสังเกตได้	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. E	1.000																
2. A	0.322**	1.000															
3. C	0.610**	0.412**	1.000														
4. N	0.443**	0.301**	0.553**	1.000													
5. OE	0.525**	0.374**	0.635**	0.510**	1.000												
6. WLBE	0.852**	0.364**	0.692**	0.495**	0.601**	1.000											
7. SELC	0.401**	0.217**	0.391**	0.550**	0.372**	0.449**	1.000										
8. EMO	0.430**	0.307**	0.646**	0.734**	0.450**	0.505**	0.560**	1.000									
9. SOC	0.486**	0.376**	0.596**	0.595**	0.832**	0.566**	0.394**	0.455**	1.000								
10. HON	0.113**	0.088**	0.128**	0.094**	0.166**	0.157**	0.069*	0.125**	0.123**	1.000							
11. FAIR	0.841**	0.310**	0.608**	0.500**	0.536**	0.851**	0.433**	0.480**	0.506**	0.134**	1.000						
12. SACF	0.566**	0.403**	0.772**	0.591**	0.633**	0.658**	0.409**	0.606**	0.641**	0.375**	0.581**	1.000					
13. IIA	0.580**	0.560**	0.612**	0.643**	0.781**	0.675**	0.529**	0.709**	0.545**	0.694**	0.669**	0.410**	1.000				
14. IIB	0.610**	0.438**	0.563**	0.625**	0.554**	0.523**	0.614**	0.644**	0.721**	0.451**	0.633**	0.519**	0.429**	1.000			
15. IM	0.690**	0.760**	0.693**	0.731**	0.742**	0.516**	0.653**	0.715**	0.640**	0.515**	0.513**	0.513**	0.535**	0.608**	1.000		
16. IS	0.704**	0.614**	0.742**	0.739**	0.779**	0.539**	0.748**	0.645**	0.773**	0.458**	0.645**	0.645**	0.121**	0.101**	0.140**	1.000	
17. IC	0.590**	0.693**	0.811**	0.604**	0.786**	0.548**	0.604**	0.623**	0.776**	0.544**	0.525**	0.425**	0.516**	0.507**	0.720**	0.166**	1.000
Mean	3.683	3.852	3.582	3.602	3.536	3.678	3.585	3.543	3.547	3.577	3.670	3.636	3.486	3.660	3.612	3.587	3.362
S.D	0.630	0.674	0.598	0.597	0.634	0.615	0.632	0.613	0.617	0.661	0.614	0.637	0.620	0.596	0.598	0.658	0.620

KMO: Measure of Sampling Adequacy = 0.881

Bartlett's Test of Sphericity: Chi-square = 10,393.879 , df= 136 , p= 0.000

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลระดับบุคคล (Within Group Model)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ค่านำหนักองค์ประกอบ				ความเที่ยง (R ²)
		b _{sc}	S.E.	t		
PER	E	0.30	<- ->	<- ->	0.09	
	A	0.35**	0.15	7.40	0.12	
	C	0.38**	0.12	9.23	0.15	
	N	0.93**	0.46	9.56	0.87	
	OE	0.85**	0.43	9.48	0.72	
EI	WLBE	0.73	<- ->	<- ->	0.53	
	SELC	0.86**	0.05	26.72	0.75	
	EMO	0.87**	0.05	26.72	0.75	
	SOC	0.86**	0.05	26.83	0.75	
ETC	HON	0.51	<- ->	<- ->	0.26	
	FAIR	0.77**	0.17	11.17	0.59	
	SACF	0.84**	0.15	14.08	0.71	
TL	IIA	0.80	<- ->	<- ->	0.64	
	IIB	0.86**	0.03	31.99	0.74	
	IM	0.83**	0.03	30.27	0.69	
	IS	0.92**	0.03	35.23	0.85	
	IC	0.91**	0.03	34.60	0.83	

Chi-square = 104.91, df= 96, p= 0.1356 , RMSEA= 0.011, RMR = 0.034, GFI = 0.97, AGFI = 0.90

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05, b_{sc} หมายถึง ค่านำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน, เครื่องหมาย <- -> หมายถึง พหาวามิตอร์บั้งคับจึงไม่รายงานค่า SE และ t

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ พบว่า บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์และจริยธรรมของนักศึกษามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา โดยบุคลิกภาพของนักศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาสูงสุด (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.87, p < 0.01) รองลงมาคือ จริยธรรม (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.55, p < 0.01) และความฉลาดทางอารมณ์ (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.54, p < 0.05) ที่มีขนาดอิทธิพลใกล้เคียงกัน กล่าวคือ หากนักศึกษามีบุคลิกภาพด้านการเปิดเผย การเปิดรับประสบการณ์ การมีจิตสำนึก

ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ และการเห็นคล้อยตามผู้อื่น และมีจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และ ความเสียสละที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพิ่มขึ้นตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมทั้งถ้า นักศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตน การควบคุมตนเอง ความรู้สึกทางอารมณ์และ การชอบสังคมที่มากขึ้นก็จะส่งผลให้นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

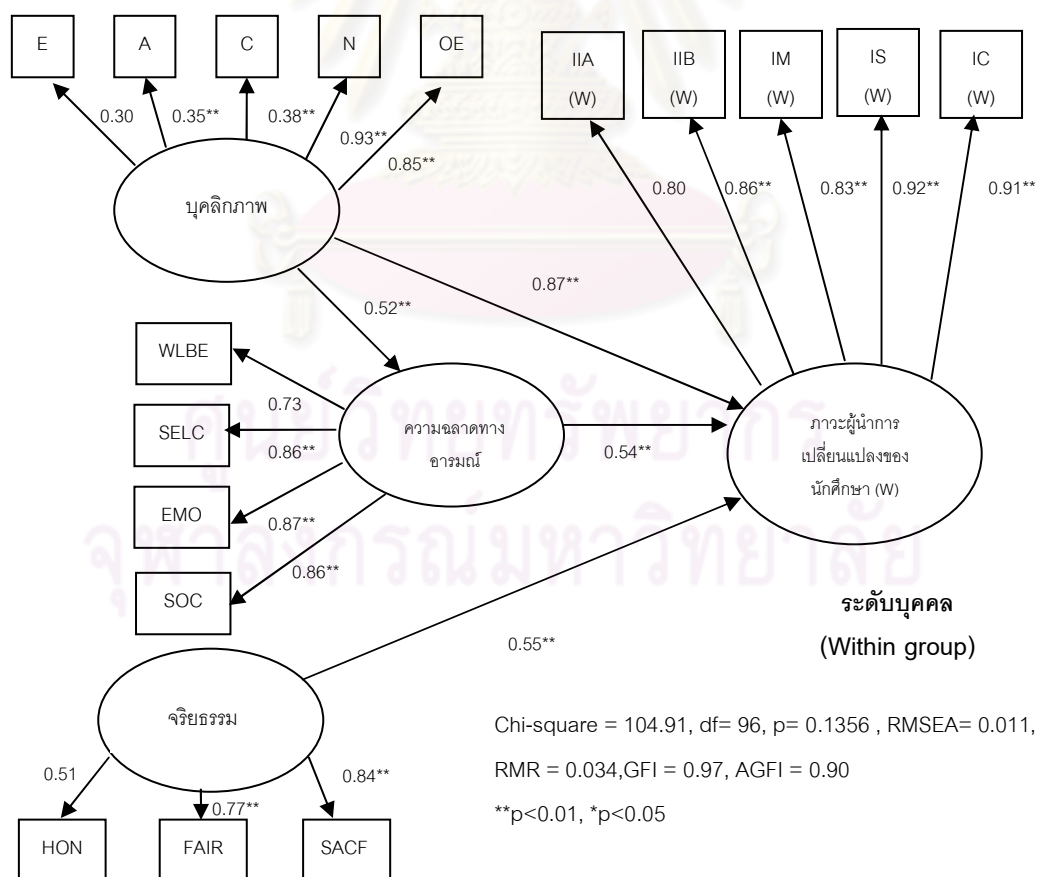
ส่วนอิทธิพลทางอ้อม พบว่า บุคลิกภาพของนักศึกษาส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยส่งผ่านความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.28 กล่าวคือ นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดเผย การเปิดรับประสบการณ์ การมีจิตสำนึก ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ และการเห็นคล้อยตามผู้อื่นที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้นักศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตน การควบคุมตนเอง ความรู้สึกทางอารมณ์และ การชอบสังคมที่เพิ่มขึ้นตาม โดยบุคลิกภาพของนักศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาได้ร้อยละ 27 นอกจากนี้ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้นก็จะส่งผลให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูงขึ้นตามเช่นกัน สำหรับขนาดอิทธิพลรวมพบว่าบุคลิกภาพของนักศึกษาส่งอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.15 รายละเอียดดังตารางที่ 4.13 และแผนภาพที่ 4.3

ผลจากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาความสามารถในการทำนายตัวแปรตามของตัวแปรทำนายระดับบุคคล พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาที่มีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกันมาก ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 0.92 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์และจริยธรรมของนักศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทำให้นักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลระดับบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ร้อยละ 83 รายละเอียดดังตารางที่ 4.13 และแผนภาพที่ 4.3

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติวิเคราะห์อิทธิพลภายในโมเดลระดับบุคคล

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น		
			PER	EI	ETC
EI	0.27	DE	0.52** (0.17)	-	-
		IE	-	-	-
		TE	0.52** (0.17)	-	-
TL	0.83	DE	0.87** (0.32)	0.54* (0.26)	0.55** (0.23)
		IE	0.28* (0.37)	-	-
		TE	1.15* (0.32)	0.54* (0.26)	0.55** (0.23)

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05; DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct effect), IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect), TE หมายถึง อิทธิพลรวม (Total effect); ค่าในวงเล็บคือค่า SE; เครื่องหมาย - หมายถึง ไม่มีเส้นพารามิเตอร์ตามสมมติฐานการวิจัย



แผนภาพที่ 4.3 การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับบุคคล

5.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของโมเดลระดับองค์กร

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าอิทธิพลและตรวจสอบความตรงของโมเดลการวิจัยระดับองค์กร (คณะที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นก่อนที่จะนำไปรวมกับโมเดลการวิจัยระดับบุคคลเพื่อวิเคราะห์รวมเป็นโมเดลพหุระดับ โดยทุกตัวแปรแฝงในระดับองค์กรเป็นข้อมูลที่เก็บจากระดับบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจะต้องนำค่าคะแนนระดับบุคคลจำนวน 1,000 คน มาเฉลี่ยเป็นค่าตัวแปรในระดับองค์กรจำนวน 50 สถาบันการศึกษา ผลการวิเคราะห์แบ่งการนำเสนอออกเป็น ค่าสถิติเชิงบรรยายและเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ในโมเดลเพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ ค่าสถิติสำหรับบ่งชี้ความตรงของโมเดล และ ค่าขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรแฝงภายในโมเดล รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

5.2.1 ค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลระดับองค์กร

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นสถิติเชิงบรรยายประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าต่ำสุด (MIN) ความเบ้ (SK) และความโด่ง (KU) ที่แสดงถึงลักษณะการแจกแจงหรือการกระจายของข้อมูล เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลระดับองค์กรมีการแจกแจงแบบปกติอันจะนำไปสู่การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุต่อไป โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงระดับองค์กรไว้ข้างต้นแล้ว ประกอบด้วย ตัวแปรบริบทองค์กรที่นำเสนอในตอนที่ 2 ตารางที่ 4.4 และตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาที่นำเสนอในตอนที่ 3 ตารางที่ 4.5 ดังนั้นตัวแปรแฝงในระดับองค์กรที่ยังไม่ได้นำเสนอคือ ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับสถาบันการศึกษาทั้งหมด 5 ตัวแปรซึ่งเป็นตัวแปรต่อเนื่องที่วัดได้จากแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.487 ถึง 3.661 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมาก และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายพบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 4.302 ถึง 5.806 ถือว่าใกล้เคียงกัน แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของนักศึกษาในแต่ละสถาบันการศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนค่าความเบ้ (SK) และความโด่ง (KU) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงลักษณะการแจกแจงความถี่ของข้อมูลที่มีการแจกแจงแตกต่างจากโค้งปกติหรือไม่ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับสถาบันการศึกษาทุกตัวมีการแจกแจง

ใกล้เคียงโค้งปกติ เนื่องจากค่าความเบ้และความโด่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในโมเดลระดับองค์กร (N=50 สถาบันการศึกษา)

ตัวแปร	Mean	ระดับปฏิบัติ	S.D	C.V (%)	MAX	MIN	SK	KU
1. IIA	3.487	ปานกลางค่อนข้างไปทางมาก	0.150	4.302	3.830	3.220	0.425	-0.139
2. IIB	3.661	ปานกลางค่อนข้างไปทางมาก	0.174	4.753	4.030	3.350	0.066	-0.780
3. IM	3.613	ปานกลางค่อนข้างไปทางมาก	0.185	5.120	3.970	3.190	-0.142	-0.250
4. IS	3.600	ปานกลางค่อนข้างไปทางมาก	0.209	5.806	4.040	3.110	-0.087	-0.377
5. IC	3.626	ปานกลางค่อนข้างไปทางมาก	0.180	4.964	4.030	3.260	0.172	-0.428

หมายเหตุ $SE_{sk} = 0.337$, $SE_{ku} = 0.662$, $**p < 0.01$, $*p < 0.05$ ระดับความมีนัยสำคัญของความเบ้และความโด่งคำนวณจากค่าสถิติ $Z_{sk} = SK/SE_{sk}$ และ $Z_{ku} = KU/SE_{ku}$

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในระดับองค์กร

ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาในโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในระดับองค์กรได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ 1) ผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง และ 2) นักศึกษาภายในคณะเป็นผู้ประเมิน ซึ่งผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษาโดยใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ในตอนที 3 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวบ่งชี้ในตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาที่ประเมินจากกลุ่มนักศึกษามีค่าสูงกว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ที่กลุ่มผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเองรวมทั้งความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวระหว่างมุมมองผู้นำนักศึกษากับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกันแต่ขนาดความสัมพันธ์นั้นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษากับมุมมองของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาจากมุมมองของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีแนวโน้มที่มากกว่าในทุกตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างระดับองค์กร ผู้วิจัยจะใช้ผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาจากมุมมองของนักศึกษาภายใน

คณะเนื่องจากต้องการศึกษาอิทธิพลของทัศนคติของกลุ่มนักศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้หน้านักศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างระดับองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 136 คู่ มีค่ามากกว่าศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ทุกคู่ แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีค่าตั้งแต่ต่ำจนถึงสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดมีค่าเท่ากับ 0.952 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการสร้างแรงบันดาลใจของผู้หน้านักศึกษาที่ประเมินโดยกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา กล่าวคือถ้ากลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีความเห็นว่าคุณผู้นำการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงก็จะมีความเห็นว่าคุณผู้นำการเป็นผู้ที่ซอบสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่นสูงด้วยเช่นกันโดยขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดมีค่าเท่ากับ 0.201 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบริบทองค์กรด้านระบบอาจารย์ที่ปรึกษากับตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาด้านคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กล่าวคือถ้าสถาบันการศึกษาใดที่นักศึกษาเห็นว่าระบบอาจารย์ที่ปรึกษาของคณะวิชามีคุณภาพสูง นักศึกษาสถาบันการศึกษานั้นจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงเช่นเดียวกันแต่ขนาดความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ส่วนสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Approx. Chi-square เท่ากับ 774.218 , df เท่ากับ 136 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 ที่มีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO=0.792) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างหรือวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ดังตารางที่ 4.15

ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในระดับองค์กร พบว่า ค่า Chi-square = 74.46, df = 62 และ p-value = 0.0969 กล่าวคือ ค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA = 0.016 และ RMR = 0.034 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี GFI = 0.95 และ AGFI = 0.87 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และ $\chi^2 / df = 1.201$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าน้ำหนักองค์กรประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปร

สังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ตัวแปรการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำนักศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.98 ในทางตรงกันข้ามตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ ตัวแปรพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของนักศึกษา และตัวแปรความมีชื่อเสียงขององค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.61 นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (R^2) ซึ่งอธิบายถึงค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกมีค่าตั้งแต่ 0.69 ถึง 0.89 และตัวแปรสังเกตได้ภายในมีค่าตั้งแต่ 0.37 ถึง 0.97 รายละเอียดดังตารางที่ 4.16

จากตารางที่ 4.17 และแผนภาพที่ 4.4 เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรทำนายระดับองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจของสถาบันการศึกษา พบว่า บริบทองค์กรของสถาบันการศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาของสถาบันการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาของสถาบันการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาของสถาบันการศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาของสถาบันการศึกษาสูงกว่าบริบทองค์กรของสถาบันการศึกษาเพียงเล็กน้อย (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.77 และ 0.70 ตามลำดับ) กล่าวคือ หากผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่สูงขึ้นและคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษามีการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศของคณะวิชาที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเพิ่มมากขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงาน การอุทิศตนของนักศึกษา และความมีชื่อเสียงของคณะวิชาที่ดีขึ้น จะส่งผลให้กลุ่มนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่สูงขึ้นตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขณะที่อิทธิพลทางอ้อม พบว่าตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายความเป็นบริบทองค์กร ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยส่งผ่านอยู่ 2 ทาง คือ 1) ผ่านบริบทองค์กรของคณะวิชาในแต่ละสถาบันการศึกษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.21 0.30 0.13 และ 0.18 ตามลำดับ และ 2) ผ่านบริบทองค์กรของคณะวิชาในแต่ละ

สถาบันการศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้หน้านักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.14 0.21 0.09 และ 0.12 ตามลำดับ ดังนั้นอิทธิพลทางอ้อมโดยรวมของตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายความเป็นบริบทองค์กรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาจึงมีค่าเท่ากับ 0.35 0.51 0.22 และ 0.30 ตามลำดับ

นอกจากนั้นบริบทองค์กรของคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษาส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยส่งผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้หน้านักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.48 กล่าวคือ คณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษามีผลการปฏิบัติงาน การอุทิศตนของนักศึกษา และความมีชื่อเสียงของคณะวิชาที่ดีขึ้นจะส่งผลให้ผู้หน้านักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคลที่สูงขึ้น นอกจากนี้เมื่อผู้หน้านักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้นก็จะส่งผลให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาภายในคณะของแต่ละสถาบันการศึกษาสูงขึ้นตามเช่นกัน สำหรับขนาดอิทธิพลรวม พบว่าบริบทองค์กรของแต่ละสถาบันการศึกษาส่งอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.18

ส่วนบริบทองค์กรของคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ที่ร่วมกันอธิบายความเป็นบริบทองค์กรซึ่งขนาดอิทธิพลดังกล่าวมีค่าใกล้เคียงกัน (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลตั้งแต่ 0.19 ถึง 0.43) โดยกิจกรรมนอกหลักสูตรมีขนาดอิทธิพลสูงสุด (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.43, $p < 0.01$) ส่วนระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีขนาดอิทธิพลต่ำสุด (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.19, $p < 0.01$) กล่าวคือ หากนักศึกษาบริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กรภายในสถาบันที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กร การอุทิศตนของนักศึกษาต่อองค์กร และความมีชื่อเสียงขององค์กรที่ดีขึ้นโดยตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นบริบทองค์กรได้ร้อยละ 66

นอกจากนี้บริบทองค์กรของคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจของสถาบันการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.62 อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษายังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กรโดยส่งผ่านบริบทองค์กรของคณะวิชาในแต่ละสถาบันการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.19 0.27 0.12 และ 0.16 ตามลำดับ กล่าวคือหากคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษามีการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศของคณะวิชาที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของคณะวิชา การอุทิศตนของผู้นำนักศึกษาต่อคณะวิชา และความมีชื่อเสียงของคณะวิชาที่ดีขึ้น จะส่งผลให้กลุ่มผู้นำนักศึกษاپริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่สูงขึ้นตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัวแปรและบริบทองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาได้ร้อยละ 38

ผลจากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาความสามารถในการทำนายตัวแปรตามของตัวแปรทำนายระดับองค์กร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา มีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกันมาก ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.61 ถึง 0.93 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้บริบทองค์กรของคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาในแต่ละสถาบันการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทำให้นักศึกษاپริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลระดับองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ร้อยละ 82 รายละเอียดดังตารางที่ 4.16 ตารางที่ 4.17 และแผนภาพที่ 4.4

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสมการโครงสร้างระดับองค์กร (N=50 สถาบันการศึกษา)

ตัวแปรสังเกตได้	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. INSPO	1.000																
2. EXCA	0.745**	1.000															
3. ADS	0.685**	0.632**	1.000														
4. ORCLI	0.327**	0.443**	0.584**	1.000													
5. ORPER	0.359**	0.344**	0.315**	0.403**	1.000												
6. ORCOM	0.269*	0.231*	0.203*	0.261*	0.508**	1.000											
7. ORREP	0.345**	0.457**	0.354**	0.477**	0.496**	0.583**	1.000										
8. IIALED	0.635**	0.660**	0.521**	0.781**	0.617**	0.532**	0.594**	1.000									
9. IIBLED	0.670**	0.673**	0.259*	0.615**	0.632**	0.505**	0.572**	0.933**	1.000								
10. IMLED	0.734**	0.633**	0.535**	0.650**	0.534**	0.449**	0.580**	0.900**	0.952**	1.000							
11. ISLED	0.645**	0.637**	0.564**	0.602**	0.501**	0.591**	0.641**	0.859**	0.905**	0.927**	1.000						
12. ICLED	0.634**	0.656**	0.422**	0.550**	0.530**	0.535**	0.662**	0.772**	0.859**	0.866**	0.903**	1.000					
13. IIA	0.744**	0.657**	0.201*	0.552**	0.501**	0.568**	0.630**	0.741**	0.496**	0.557**	0.536**	0.564**	1.000				
14. IIB	0.615**	0.598**	0.519**	0.517**	0.583**	0.585**	0.711**	0.502**	0.643**	0.608**	0.461**	0.545**	0.411**	1.000			
15. IM	0.695**	0.668**	0.593**	0.567**	0.608**	0.592**	0.550**	0.629**	0.583**	0.703**	0.603**	0.639**	0.511**	0.707**	1.000		
16. IS	0.657**	0.726**	0.474**	0.679**	0.572**	0.648**	0.485**	0.549**	0.405**	0.618**	0.648**	0.530**	0.683**	0.401**	0.610**	1.000	
17. IC	0.641**	0.659**	0.465**	0.604**	0.549**	0.594**	0.583**	0.602**	0.643**	0.632**	0.532**	0.669**	0.651**	0.543**	0.732**	0.672**	1.000
ค่าเฉลี่ย	3.882	3.801	3.755	3.786	3.658	3.862	3.462	3.849	3.954	3.938	3.893	3.910	3.487	3.661	3.613	3.600	3.626
S.D.	0.166	0.214	0.211	0.215	0.206	0.174	0.148	0.241	0.231	0.244	0.256	0.254	0.150	0.174	0.185	0.209	0.180

KMO: Measure of Sampling Adequacy = 0.792

Bartlett's Test of Sphericity: Chi-square = 774.218 , df= 136 , p= 0.000

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลระดับองค์กร (Between Group Model)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
		b_{sc}	S.E.	t	ความเที่ยง (R^2)
ORG	ORPER	0.93	<- ->	<- ->	0.87
	ORCOM	0.94**	0.08	12.18	0.89
	ORREP	0.83**	0.09	9.21	0.69
TLLED	IIALED	0.91**	<- ->	<- ->	0.82
	IIBLED	0.97**	0.05	19.44	0.94
	IMLED	0.98**	0.08	14.30	0.97
	ISLED	0.94**	0.09	12.00	0.89
	ICLED	0.88**	0.11	9.07	0.78
TL	IIA	0.69	<- ->	<- ->	0.47
	IIB	0.61**	0.25	4.12	0.37
	IM	0.79**	0.28	4.99	0.62
	IS	0.73**	0.25	5.86	0.53
	IC	0.93**	0.31	5.23	0.87

Chi-square = 74.46, df= 62, p= 0.0969 , RMSEA= 0.016 ,RMR= 0.034, GFI = 0.95, AGFI = 0.87

หมายเหตุ ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, b_{sc} หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน, เครื่องหมาย <- -> หมายถึง พหาวมิติเตอร์บังคับจึงไม่รายงานค่า SE และ t

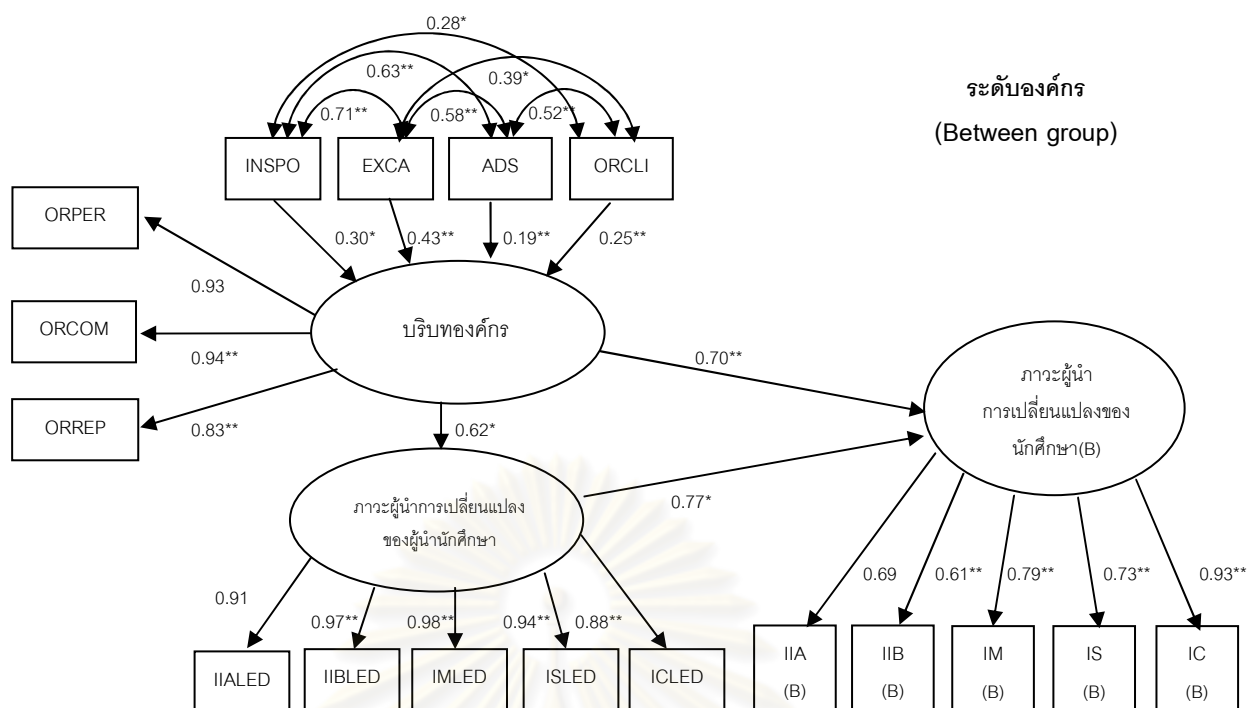
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติวิเคราะห์อิทธิพลภายในโมเดลระดับองค์กร

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น					
			INSPO	EXCA	ADS	ORCLI	ORG	TLLED
ORG	0.66	DE	0.30*	0.43**	0.19**	0.25**	-	-
			(0.17)	(0.15)	(0.08)	(0.10)		
		IE	-	-	-	-	-	-
		TE	0.30*	0.43**	0.19**	0.25**	-	-
			(0.17)	(0.15)	(0.08)	(0.10)		
TLLED	0.38	DE	-	-	-	-	0.62*	-
							(0.28)	
		IE	0.19*	0.27*	0.12*	0.16*	-	-
			(0.09)	(0.15)	(0.07)	(0.08)		
		TE	0.19*	0.27*	0.12*	0.16*	0.62*	-
			(0.09)	(0.15)	(0.07)	(0.08)	(0.28)	
TL	0.82	DE	-	-	-	-	0.70**	0.77*
							(0.23)	(0.32)
		IE	0.35**	0.51**	0.22**	0.30**	0.48*	-
			(0.13)	(0.19)	(0.09)	(0.11)	(0.19)	
		TE	0.35**	0.51**	0.22**	0.30**	1.18**	0.77*
			(0.13)	(0.19)	(0.09)	(0.11)	(0.38)	(0.32)

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05; DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct effect), IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect), TE หมายถึง อิทธิพลรวม (Total effect); ค่าในวงเล็บคือค่า SE; เครื่องหมาย - หมายถึง ไม่มีเส้นพารามิเตอร์ตามสมมติฐานการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



Chi-square = 74.46, df= 62, p= 0.0969 , RMSEA= 0.016 ,RMR= 0.034, GFI = 0.95, AGFI = 0.87

**p<0.01, *p<0.05

แผนภาพที่ 4.4 การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับองค์กร

5.3 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจำเป็นต้องทำการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับก่อน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel Confirmatory Factor Analysis: MCFA) ซึ่งโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในการวิจัยนี้มีลักษณะเป็นโมเดลสองระดับที่ดัดหลั่นกัน ประกอบด้วยโมเดลระดับบุคคล (Individual level) หรือโมเดลภายในกลุ่ม (Within groups: W) และโมเดลระดับองค์กร (Organization level) หรือโมเดลระหว่างกลุ่ม (Between groups: B) จึงต้องทำการวิเคราะห์โมเดลทั้งสองระดับไปพร้อมกันโดยจะครอบคลุมเนื้อหาการประมาณค่าความผันแปรระหว่างกลุ่มและการประมาณค่าโครงสร้างภายในกลุ่ม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจจำนวน 1,000 คนที่สังกัดอยู่ในคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจจำนวน 50 สถาบันการศึกษา

นอกจากนั้นตัวแปรที่สามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับได้จะต้องมีความผันแปรทั้งสองระดับ โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation:

ICC) เพื่อตรวจสอบว่านอกจากตัวแปรระดับบุคคลจะมีความผันแปรภายในกลุ่มแล้ว ยังมีความผันแปรระหว่างกลุ่มหรือระดับองค์กรหรือไม่ ถ้าค่า ICC มีขนาดใหญ่ (>0.05) แสดงว่าข้อมูลในระดับบุคคลมีความผันแปรในระดับองค์กรเหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ แต่ถ้าค่า ICC มีขนาดเล็ก (<0.05) แสดงว่าข้อมูลในระดับบุคคลไม่มีความผันแปรในระดับองค์กรจึงไม่จำเป็นต้องนำข้อมูลไปวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ ทั้งนี้ค่า ICC ควรมากกว่า 0.05 (Snijders and Bosker, 1999 อ้างถึงใน บุรทิน ขำภีรัฐ, 2548)

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) ของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 0.105 ถึง 0.176 หมายถึงตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาทั้ง 5 ตัวแปร ประกอบด้วยคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความผันแปรระดับองค์กรประมาณร้อยละ 10.5 ถึง 17.6 แสดงว่าระดับความผันแปรมีมากพอที่จะนำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับต่อไป โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีความผันแปรมากที่สุดคือการสร้างแรงบันดาลใจ (ICC= 0.176) รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา (ICC= 0.168) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความผันแปรน้อยที่สุด (ICC= 0.105) ส่วนค่าคงที่หรือค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม (Intercepts หรือ Average group means) ซึ่งอธิบายถึงค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ในระดับบุคคลที่มีความผันแปรระหว่างองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 3.48 ถึง 3.66 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในระดับองค์กรแต่ละตัวแปรมีค่าอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสูงสุด (Intercepts = 3.66) ขณะที่ตัวแปรสังเกตได้ด้านคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มต่ำสุด (Intercepts = 3.48)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับตามตารางที่ 4.18 และแผนภาพที่ 4.5 พบว่าค่า Chi-square = 15.483, df = 9 และ p-value = 0.087 กล่าวคือ ค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA = 0.017 $SMR_w = 0.010$ และ $SMR_B = 0.001$ ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี CFI = 0.922 และ TLI = 0.893 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และ $\chi^2/df = 1.720$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลการวัดพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีความตรงเชิงโครงสร้างหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาระดับบุคคลหรือภายในกลุ่ม พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปรในระดับบุคคลมีค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

มาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.73 ถึง 0.94 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะบ่งบอกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในแต่ละบุคคลและทุกองค์ประกอบมีความสำคัญเกือบเท่าเทียมกัน ซึ่งตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($b = 0.94$) รองลงมาคือ การกระตุ้นทางปัญญา ($b = 0.93$) และคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด ($b = 0.73$) ส่วนค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานในระดับองค์กรหรือระหว่างกลุ่มของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปร พบว่ามีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกัน โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.91 ถึง 0.97 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะบ่งบอกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับองค์กรและทุกองค์ประกอบมีความสำคัญเกือบเท่าเทียมกัน ซึ่งตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน ($b = 0.97$) รองลงมาคือ การกระตุ้นทางปัญญา ($b = 0.95$) และคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด ($b = 0.91$)

สำหรับความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนร่วมในตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา พิจารณาจากค่า R^2 ของตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง โดยในระดับบุคคลค่า R^2 อยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.89 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมในตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาระดับบุคคลได้ร้อยละ 53 ถึง 89 ขณะที่ค่า R^2 ในระดับองค์กรอยู่ระหว่าง 0.82 ถึง 0.93 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมในตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาระดับองค์กรได้ร้อยละ 82 ถึง 93 และจากค่า R^2 ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมในตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ในระดับสูง โดยระดับองค์กรสามารถวัดได้ดีกว่าระดับบุคคล รายละเอียดตามตารางที่ 4.18

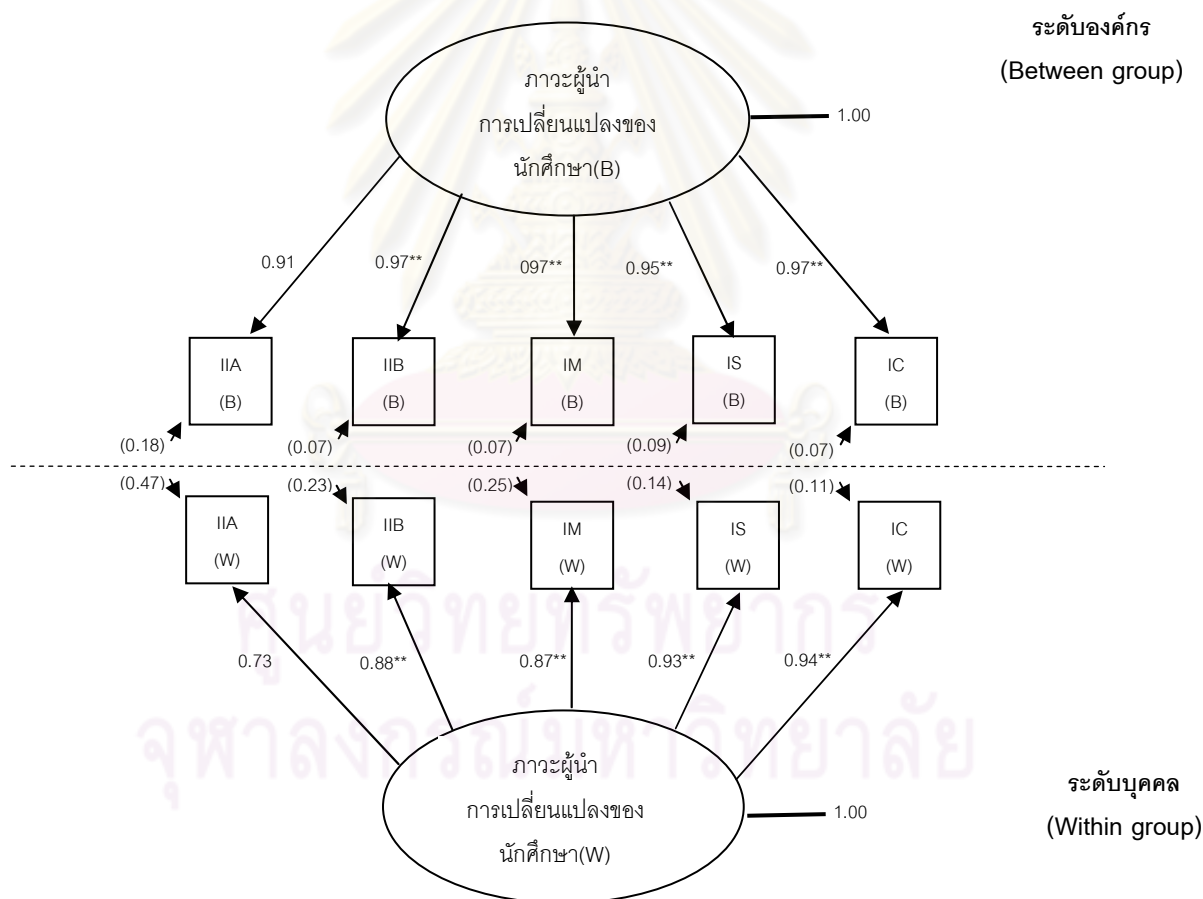
ดังนั้นจากผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจซึ่งวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปรคือ 1) คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การกระตุ้นทางปัญญา และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างและสามารถวัดได้ทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร

ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ตัวแปรสังเกตได้	ระดับบุคคล (Within level: W)				ระดับองค์กร (Between level: B)				ICC	Intercepts
	b_{sc}	S.E.	t	R^2	b_{sc}	S.E.	t	R^2		
IIA	0.73	<-->	<-->	0.53	0.91	<-->	<-->	0.82	0.157	3.48
IIB	0.88**	0.06	19.60	0.77	0.97**	0.05	22.40	0.93	0.112	3.66
IM	0.87**	0.07	13.53	0.75	0.97**	0.05	22.33	0.93	0.176	3.61
IS	0.93**	0.10	11.93	0.86	0.95**	0.04	21.28	0.91	0.168	3.58
IC	0.94**	0.08	17.16	0.89	0.97**	0.05	22.26	0.93	0.105	3.62

Chi-square = 15.483, df= 9, p= 0.087 , CFI =0.922 ,TLI= 0.893, RMSEA= 0.017, SMR_W = 0.010, SMR_B = 0.001

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05, b_{sc} หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน, เครื่องหมาย <--> หมายถึง พารามิเตอร์บังคับซึ่งไม่รายงานค่า SE และ t



Chi-square = 15.483, df= 9, p= 0.087 , CFI =0.922 ,TLI= 0.893, RMSEA= 0.017,
 SMR_W = 0.010, SMR_B = 0.001,**p<0.01

แผนภาพที่ 4.5 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

5.4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุและการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

การวิเคราะห์ในส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ซึ่งเป็นการนำโมเดลเชิงสาเหตุระดับบุคคลและโมเดลเชิงสาเหตุระดับองค์กรที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนที่ 5.1 และ 5.2 มาวิเคราะห์ร่วมกันโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับ (MLSEM) ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำเป็นจะต้องมีการพิจารณาก่อนว่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีความเพียงพอที่จะใช้ทดสอบพระระดับได้หรือไม่ (Rosser, 1999 อ้างถึงใน บุรทิน ขำภีรัฐ, 2548)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation: ICC) ของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอยู่ระหว่าง 0.114 ถึง 0.207 ซึ่งเป็นค่า ICC ที่มีขนาดใหญ่ (>0.05) กล่าวคือ ข้อมูลในระดับบุคคลมีความผันแปรในระดับองค์กรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์พระระดับได้ โดยผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดพระระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในตอนที่ 5.3 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดมีความผันแปรในระดับที่มากพอที่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์พระระดับต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น ค่าสถิติสำหรับบ่งชี้ความตรงของโมเดล ค่าขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรแฝงภายในโมเดล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

5.4.1 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ พบว่า ค่า Chi-square = 99.883, $df = 99$ และ $p\text{-value} = 0.051$ กล่าวคือ ค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี $RMSEA = 0.028$ $SMR_w = 0.016$ และ $SMR_b = 0.004$ ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี $CFI = 0.918$ และ $TLI = 0.891$ ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และ $\chi^2 / df = 1.009$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุกตัวทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรมีค่าเป็นบวกและแตกต่าง

จากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับบุคคลตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ตัวแปรการกระตุ้นทางปัญญาของนักศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.98 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ตัวแปรความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.83

ในทางตรงกันข้ามตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ ตัวแปรการตระหนักรู้ในตน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ ตัวแปรการเปิดเผยตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.37 ขณะที่ระดับองค์การตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ตัวแปรการอุทิศตนต่อองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.98 ในทางตรงกันข้ามตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ ตัวแปรการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำนักศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.47 นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ในระดับบุคคล (R^2 - Within groups) มีค่าตั้งแต่ 0.14 ถึง 0.96 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ในระดับองค์กร (R^2 - Between groups) มีค่าตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.96 รายละเอียดดังตารางที่ 4.19

5.4.2 อิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

จากตารางที่ 4.19 ตารางที่ 4.20 และ แผนภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ จำแนกตามตัวแปรทำนายในแต่ละระดับได้ดังนี้

1) **ตัวแปรทำนายระดับบุคคล** เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรทำนายระดับบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ พบว่า บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์และจริยธรรมของนักศึกษามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา โดยบุคลิกภาพของนักศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาสูงสุด (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.76, $p < 0.01$) รองลงมาคือ จริยธรรม (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.37, $p < 0.01$) และความฉลาดทางอารมณ์ (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.31, $p < 0.01$) ตามลำดับ กล่าวคือ หากนักศึกษามีบุคลิกภาพด้านการเปิดเผย การเปิดรับ

ประสบการณ์ การมีจิตสำนึก ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ และการเห็นคล้อยตามผู้อื่น และมี ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตน การควบคุมตนเอง ความรู้สึกทางอารมณ์ และ การขอขบสัจคม รวมทั้งมีจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และ ความเสียสละที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล เพิ่มขึ้นตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนอิทธิพลทางอ้อม พบว่า บุคลิกภาพของนักศึกษาส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยส่งผ่านความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.42 กล่าวคือ นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพ ด้านการเปิดเผย การเปิดรับประสบการณ์ การมีจิตสำนึก ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ และการ เห็นคล้อยตามผู้อื่นที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้นักศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ ในตน การควบคุมตนเอง ความรู้สึกทางอารมณ์และ การขอขบสัจคมที่เพิ่มขึ้นตาม โดยบุคลิกภาพ ของนักศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาได้ร้อยละ 18 นอกจากนี้ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้นไปจะส่งผลให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้าน คุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น ทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูงขึ้นตามเช่นกัน สำหรับขนาดอิทธิพลรวม พบว่าบุคลิกภาพของนักศึกษาส่งอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.89 ซึ่งเป็นค่า สัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.76 และขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.13

ผลจากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาความสามารถในการทำนายตัวแปรตามของ ตัวแปรทำนายระดับบุคคล พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในโมเดลการวัดภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของนักศึกษามีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกันมาก ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.90 ถึง 0.98 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสำคัญมากที่สุด คือการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พฤติกรรมของการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์และจริยธรรมของนักศึกษาเป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทำให้นักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลระดับบุคคลสามารถอธิบายความ แปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ร้อยละ 42

2) **ตัวแปรทำนายระดับองค์กร** เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรทำนายระดับองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจของสถาบันการศึกษา พบว่า บริบทองค์กรของสถาบันการศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาของสถาบันการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาของสถาบันการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาของสถาบันการศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาของสถาบันการศึกษาสูงกว่าบริบทองค์กรของสถาบันการศึกษาเพียงเล็กน้อย (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.70 และ 0.69 ตามลำดับ) กล่าวคือ หากผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่สูงขึ้นและคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษามีการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศของคณะวิชาที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเพิ่มมากขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงาน การอุทิศตนของนักศึกษา และความมีชื่อเสียงของคณะวิชาที่ดีขึ้น จะส่งผลให้กลุ่มนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่สูงขึ้นตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขณะที่อิทธิพลทางอ้อม พบว่าตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายความเป็นบริบทองค์กร ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยส่งผ่านอยู่ 2 ทาง คือ 1) ผ่านบริบทองค์กรของคณะวิชาในแต่ละสถาบันการศึกษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.24 0.40 0.04 และ 0.08 ตามลำดับ และ 2) ผ่านบริบทองค์กรของคณะวิชาในแต่ละสถาบันการศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.18 0.29 0.03 และ 0.06 ตามลำดับ

ดังนั้นอิทธิพลทางอ้อมโดยรวมของตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายความเป็นบริบทองค์กรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาจึงมีค่าเท่ากับ 0.42 0.69 0.07 และ 0.14 ตามลำดับ อีกทั้งบริบทองค์กรของคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษาส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยส่งผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.50 กล่าวคือ คณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษามีผลการปฏิบัติงาน การอุทิศตนของนักศึกษา และ ความมีชื่อเสียงของคณะวิชาที่ดีขึ้นจะส่งผลให้ผู้นำนักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน คุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น ทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่สูงขึ้น นอกจากนี้เมื่อผู้นำนักศึกษามีภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้นก็จะส่งผลให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาภายในคณะของ แต่ละสถาบันการศึกษาสูงขึ้นตามเช่นกัน สำหรับขนาดอิทธิพลรวม พบว่าบริบทองค์กรของแต่ละ สถาบันการศึกษาส่งอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.19

ส่วนบริบทองค์กรของคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละ สถาบันการศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวประกอบด้วย การ จัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศของ องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ร่วมกันอธิบายความเป็นบริบทองค์กร (ค่า สัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลตั้งแต่ 0.06 ถึง 0.58) โดยกิจกรรมนอกหลักสูตรมีขนาดอิทธิพลสูงสุด (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.58, $p < 0.01$) ส่วนระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีขนาดอิทธิพล ต่ำสุด (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.06, $p < 0.01$) กล่าวคือ หากนักศึกษามีปริญญา บัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กรภายในสถาบันที่ นักศึกษากำลังศึกษาอยู่จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กร การอุทิศตนของ นักศึกษาต่อองค์กร และความมีชื่อเสียงขององค์กรที่ดีขึ้น โดยตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อนของ บริบทองค์กรมีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกันมาก ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.84 ถึง 0.98 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อนที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การอุทิศตนต่อองค์กร ($b = 0.98$, $p < 0.01$) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานขององค์กร ($b = 0.97$, $p < 0.01$) และความมีชื่อเสียงขององค์กร ($b = 0.84$, $p < 0.01$) ตามลำดับ อีกทั้งตัวแปรสังเกตได้ เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นบริบทองค์กรได้ร้อยละ 62

นอกจากนั้นบริบทองค์กรของคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละ สถาบันการศึกษามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา ปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจของสถาบันการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.69 รวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ นักศึกษายังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวประกอบด้วย การจัดการเรียนการ สอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กรโดยส่งผ่าน

บริบทองค์กรของคณะวิชาในแต่ละสถาบันการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.25 0.42 0.04 และ 0.08 ตามลำดับ กล่าวคือหากคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันศึกษามีการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศของคณะวิชาที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของคณะวิชา การอุทิศตนของผู้นำนักศึกษาต่อคณะวิชา และความมีชื่อเสียงของคณะวิชาที่ดีขึ้น จะส่งผลให้กลุ่มผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่สูงขึ้นตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัวแปรและบริบทองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาได้ร้อยละ 49

ผลจากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาความสามารถในการทำนายตัวแปรตามของตัวแปรทำนายระดับองค์กร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกันมาก ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 0.91 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($b = 0.91, p < 0.01$) รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($b = 0.90, p < 0.01$) การกระตุ้นทางปัญญา ($b = 0.88, p < 0.01$) พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($b = 0.85, p < 0.01$) และคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($b = 0.80, p < 0.01$) ตามลำดับ ทั้งนี้บริบทองค์กรของคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาในแต่ละสถาบันการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทำให้นักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลระดับองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ร้อยละ 64 รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 4.19 ตารางที่ 4.20 และ แผนภาพที่ 4.6

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ระดับบุคคล (Within groups: W)						ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ระดับองค์กร (Between groups: B)			
		b _{sc}	S.E.	t	R ²	ICC	Intercept			b _{sc}	S.E.	t	R ²
<u>ภายใน</u>								<u>ภายใน</u>					
TL	IIA	0.90	<->	<->	0.81	0.159	2.82	TL	IIA	0.80	<->	<->	0.64
	IIB	0.96**	0.07	15.27	0.93	0.114	2.78		IIB	0.85**	0.07	15.36	0.72
	IM	0.94**	0.06	14.08	0.89	0.179	2.98		IM	0.90**	0.07	15.76	0.80
	IS	0.98**	0.07	15.90	0.96	0.170	2.50		IS	0.88**	0.06	13.78	0.77
	IC	0.97**	0.08	13.56	0.94	0.207	2.74		IC	0.91**	0.07	13.01	0.84
EI	WLBE	0.77	<->	<->	0.59	0.006	3.30	TLLED	IIALED	0.52	<->	<->	0.27
	SELC	0.92**	0.20	6.34	0.84	0.004	3.22		IIBLED	0.73**	0.20	7.25	0.53
	EMO	0.85**	0.14	8.14	0.72	0.006	3.64		IMLED	0.81**	0.35	4.66	0.66
	SOC	0.80**	0.11	10.07	0.64	0.009	3.76		ISLED	0.55**	0.31	3.77	0.30
<u>ภายนอก</u>								<u>ภายนอก</u>					
PER	E	0.37	<->	<->	0.14	0.000	2.97	ORG	ICLED	0.47**	0.22	4.22	0.22
	A	0.43**	0.23	4.86	0.18	0.003	3.21		ORPER	0.97	<->	<->	0.94
	C	0.67**	0.23	4.60	0.45	0.001	3.44		ORCOM	0.98**	0.04	25.37	0.96
	N	0.83**	0.19	5.94	0.70	0.004	3.80		ORREP	0.84**	0.08	11.40	0.70
	OE	0.80**	0.15	7.57	0.63	0.002	3.62						
ETC	HON	0.64	<->	<->	0.41	0.003	4.36						
	FAIR	0.72**	0.18	6.02	0.52	0.001	4.08						
	SACF	0.81**	0.16	6.87	0.66	0.004	4.09						

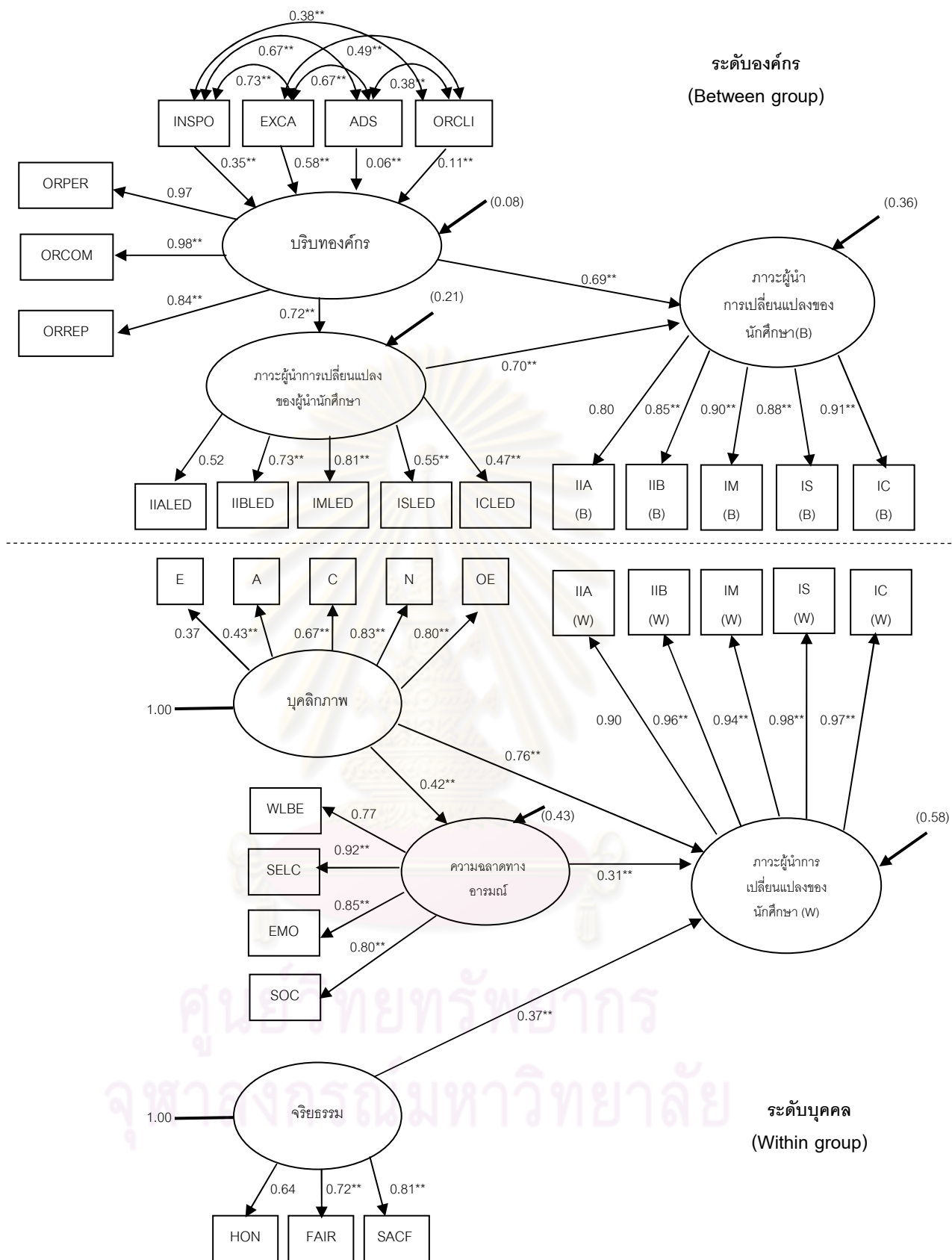
Chi-square = 99.883, df= 99, p= 0.051 , CFI =0.918 ,TLI= 0.891, RMSEA= 0.028, SMR_w= 0.016, SMR_b= 0.004

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05 b_{sc} หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน, เครื่องหมาย <-> หมายถึง พารามิเตอร์บังคับจึงไม่รายงานค่า SE และ t

ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติวิเคราะห์อิทธิพลภายในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ตัวแปรต้น	อิทธิพล			อิทธิพล			อิทธิพล					
	R ²	DE	IE	TE	R ²	DE	IE	TE	R ²	DE	IE	TE
WITHIN		EI			TLW							
PER		0.42** (0.26)	-	0.42**	0.76** (0.20)	0.13**	0.89**					
EI	0.18	-	-	-	0.42 (0.07)	0.31**	-	0.11**				
ETC		-	-	-	0.37** (0.25)	-	0.37**					
BETWEEN		ORG			TLLED			TLB				
INSPO		0.35** (0.07)	-	0.35**	-	0.25**	0.25**	-	0.42**	0.42**		
EXCA		0.58** (0.11)	-	0.58**	-	0.42**	0.42**	-	0.69**	0.69**		
ADS		0.06** (0.05)	-	0.06**	-	0.04**	0.04**	-	0.07**	0.07**		
ORCLI	0.62	0.11** (0.03)	-	0.11**	0.49	0.08**	0.08**	-	0.14**	0.14**		
ORG		-	-	-	0.72** (0.08)	-	0.72**	0.69** (0.15)	0.50**	1.19**		
TLLED		-	-	-	-	-	-	0.70** (0.27)	-	0.70**		

หมายเหตุ **p<0.01, *p<0.05; DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct effect), IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect), TE หมายถึง อิทธิพลรวม (Total effect); เครื่องหมาย - หมายถึง ไม่มีเส้นพารามิเตอร์ตามสมมติฐานการวิจัย และ ค่าในวงเล็บคือค่า S.E (กรณี DE และ TE โปรแกรม Mplus ไม่สามารถคำนวณค่าได้)



Chi-square = 99.883, df= 99, p= 0.051 , CFI =0.918 ,TLI= 0.891, RMSEA= 0.028, SMR_W= 0.016, SMR_B= 0.004,

**p<0.01, *p<0.05

แผนภาพที่ 4.6 การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ผลการวิจัยในส่วนนี้เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group discussion) กับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง นักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้นำนักศึกษา และผู้บริหารของคณะที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจ จากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลและเอกชนที่นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยสูงและต่ำ เพื่อทราบข้อคิดเห็นและแนวทางต่างๆ ในพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาจากคณะที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจ ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งกลุ่มนักศึกษาและสถาบันการศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคือกลุ่มนักศึกษาและสถาบันการศึกษาที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงกว่า ค่าเฉลี่ยบวกด้วย 1 เท่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในทางตรงกันข้ามการแบ่งกลุ่มนักศึกษาและสถาบันการศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำคือกลุ่มนักศึกษาและสถาบันการศึกษาที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยลบด้วย 1 เท่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการสนทนากลุ่มย่อยและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้บอกถึงจุดมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งอธิบายความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก และผู้เข้าร่วมการสนทนา เข้าใจความหมายอย่างสอดคล้องกัน

การนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) ผลการสนทนากลุ่มย่อยนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง 2) ผลการสนทนากลุ่มย่อยนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ 3) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้นำนักศึกษา และ 4) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้บริหารคณะ รายละเอียดผลการศึกษามีดังนี้

6.1 ผลการสนทนากลุ่มย่อยนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสนทนากลุ่มย่อยกับกลุ่มนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง จำนวน 8 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกนักศึกษาที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อยจากกรณีตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณไว้แล้ว โดยจะคัดเลือกนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง ที่สมัครใจและยินดีที่จะเข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อยเท่านั้น เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับสะท้อนภาพความเป็นจริงได้อย่างสมบูรณ์ สำหรับรายละเอียดของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมีดังนี้

1) ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อนักศึกษา

กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมีความเห็นสอดคล้องกันว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญมากต่อตัวนักศึกษา เพราะการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้นักศึกษาเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างดี และยังเป็นผู้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะนำการพัฒนาไปสู่ตนเองและสังคมต่อไป ดังคำกล่าวที่ว่า

“สำคัญมากค่ะ เพราะว่า จะช่วยให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นมีประสิทธิภาพ ในการทำงานต่างๆ จำเป็นที่จะต้องมีส่วนในการนำในการทำกรงานนั้น เพื่อที่จะทำให้งานสำเร็จได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 2

“มีความสำคัญมากครับ เพราะในขณะที่เราอยู่ในสังคมมหาวิทยาลัยนั้นจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับคนอื่น ทำงานร่วมกับคนอื่น เช่นกิจกรรมของคณะ หรืองานกลุ่ม เป็นต้น ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงมีส่วนสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้งานเดินหน้าไปได้ และยังช่วยให้เราเกิดความมั่นใจในตนเอง และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างดี ดังนั้นผมคิดว่านักศึกษาในมหาวิทยาลัยทุกคนควรที่จะฝึกฝนภาวะความเป็นผู้นำไว้ในตัวครับ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 5

“มีความสำคัญค่ะ เพราะคนที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าคนที่ขาดภาวะผู้นำ อีกทั้งยังสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นผู้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะนำการพัฒนาไปสู่ตนเองและสังคมต่อไปค่ะ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 6

2) ผู้ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมีความเห็นว่า ผู้ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวของนักศึกษามาจากหลายแหล่ง ได้แก่ พ่อ แม่ สมาชิกในครอบครัว เพื่อน ประธานกลุ่ม/ชมรมในมหาวิทยาลัย และครูอาจารย์ โดยกลุ่มบุคคลเหล่านี้ถือเป็นกลุ่มอ้างอิงที่สำคัญต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับนักศึกษา ทำให้นักศึกษาเกิดพฤติกรรมตามแบบอย่างได้โดยสมัครใจ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ดิฉันคิดว่ามาจากคุณพ่อคุณแม่ค่ะ เพราะเป็นบุคคลแรกที่สร้างพื้นฐานให้กับเราในทุกๆ ด้าน และสร้างความเป็นผู้นำจากการที่ท่านเป็นแบบอย่างในเรื่องต่างๆ สอนให้เราโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีความรับผิดชอบ เสียสละและนี่ก็เป็นคุณลักษณะหนึ่งของผู้นำ และผู้ที่มีอิทธิพลต่อมาก็คือ ครูอาจารย์ เพราะเมื่อเราโตขึ้นเข้าโรงเรียนและมหาวิทยาลัย ช่วงเวลาส่วนใหญ่คืออยู่ที่โรงเรียนและมหาวิทยาลัยครูจะเป็นบุคคลที่สองที่จะสร้างให้เราคิดเป็นผู้นำ การเสนอแนวคิด ตอบคำถาม ส่งผลให้เราโตขึ้น สามารถทำงานเสนอความคิดได้เป็นอย่างดี”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 1

“กลุ่มเพื่อนในมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลมากในการสร้างภาวะผู้นำ เช่นเวลาว่างงาน กลุ่มก็จะมอบหมายให้ทำหน้าที่ต่างๆ เช่นหัวหน้ากลุ่ม หรือ แม้แต่เรื่องง่ายๆ เวลาสนทนากันเรื่องทั่วไป บางครั้งก็อาจจะทำให้เกิดการสร้างภาวะผู้นำขึ้นได้ เช่น คอยกันว่าจะไปรับประทานอาหารที่ไหน แล้วตัดสินใจไม่ได้ ตัวเราอาจจะต้องเป็นคนตัดสินใจเด็ดขาดก็เป็นได้”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 4

“มาจากพ่อแม่ ครอบครัว เพื่อน ครูอาจารย์ ประธานกลุ่ม/ชมรม บุคคลเหล่านี้ ผมคิดว่าล้วนเป็นแรงหนุนเป็นกำลังใจ เป็นคนที่สอนให้เราได้คิดอะไรหลายๆ อย่าง เป็นคนที่ให้ประสบการณ์ให้ความรู้ ให้ความไว้วางใจ เชื่อใจ เชื้อมนให้โอกาส ผลักดันให้เราได้ขึ้นมาอยู่ในจุดๆ นี้ได้ ทุกคนล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้นครับ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 7

“ผู้นำนักศึกษาอย่างเช่นประธานสาขาวิชา ประธานกลุ่ม หรือชมรมในมหาวิทยาลัยก็มีส่วนสำคัญนะค่ะ เขาจะทำให้เราเห็นเป็นแบบอย่าง เขาจะเป็นคนที่ เป็นหัวหน้ากลุ่มคอยแจกจ่ายรายละเอียดของงานให้กับสมาชิกในกลุ่ม อีกทั้งยัง ต้องคอยติดตามความคืบหน้าเป็นไปของงานด้วย ซึ่งถือว่าบุคคลที่เป็นผู้นำต้อง เป็นคนที่เสียสละเป็นอย่างมากค่ะ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 8

3) กระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมีความเห็นสอดคล้องกันว่า พวกเขามีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวเอง โดยมีหลายวิธี ได้แก่ การเลียนแบบ พฤติกรรมของเพื่อนหรือผู้นำนักศึกษา การพยายามเสนอตัวเป็นหัวหน้าในกิจกรรมต่างๆ และการ

ฝึกภาวะผู้นำด้วยตนเอง เช่น การมองสิ่งต่างๆในแง่บวก ฝึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การพยายามโน้มน้าวใจผู้อื่น การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และความกล้าในการตัดสินใจ เป็นต้น ดังคำกล่าวที่ว่า

“มีกระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวเองโดย เริ่มจากการศึกษาความเป็นผู้นำของเพื่อน หรือจากพวกประธานกลุ่มหรือชมรม จดจำแล้วนำมาปฏิบัติและทบทวนสิ่งที่ทำทุกวันค่ะ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 8

“ผมมีกระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวเองจากการรับรู้และเลียนแบบมาจากเพื่อนหรือผู้นำนักศึกษาครับ โดยการรับรู้และได้พัฒนาตามตัวอย่างที่เคยได้ประสบพบเห็นมา แต่การพัฒนาจะขึ้นอยู่กับความต้องการมีของแต่ละคน ในตัวผมเองจะพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ตามที่ได้เห็นตัวอย่างและคิดว่าดีก็ลอกเลียนแบบ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 3

“มีค่ะ ฝึกเองเลยค่ะคือ พยายามฝึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การพยายามโน้มน้าวใจผู้อื่น การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และฝึกความกล้าในการตัดสินใจค่ะ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 1

“มีครับ เช่น เมื่อมีกิจกรรมต่างๆ ภายในคณะที่ต้องการความช่วยเหลือ ผมก็ยินดีที่จะช่วยเหลือ และหากมีปัญหาเกิดขึ้น ก็ต้องเริ่มจากการตัดสินใจแก้ปัญหาเหล่านั้นๆ เป็นอันดับแรก โดยปัญหานี้จะช่วยให้เรานำความเป็นผู้นำในตัวของเราออกมาใช้ได้ครับ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 4

“มีค่ะ โดยพยายามเสนอตัวทำหน้าที่เป็นหัวหน้าในด้านที่ตนถนัดค่ะ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 2

“มีครับ โดยการฝึกจิตใจตัวเองให้มองสิ่งต่างๆในแง่บวกอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้น โดยไม่บันดาลโทษใส่ผู้อื่น เมื่อเวลาเราเป็นผู้นำ หากลูกน้องทำงานพลาด เมื่อเราได้ฝึกมา เราจะไม่โกรธเขา แต่จะสามารถบอกข้อผิดพลาดของเขาได้อย่างมีเหตุมีผล ด้วยความใจเย็น”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 7

4) อิทธิพลของผู้นำนักศึกษาที่มีต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้นำนักศึกษามีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง เนื่องจาก ผู้นำนักศึกษา จะเป็นแบบอย่างให้นักศึกษาเองปฏิบัติตาม ดังคำกล่าวที่ว่า

“มีอิทธิพลครับ ในการที่ผู้นำนักศึกษาได้เข้ามามีบทบาทต่อตัวผมเอง เช่นการประชุม การทำงาน หรือ การจัดกิจกรรมต่างๆ เราก็จะมองเห็นว่าสิ่งใดคือข้อผิดพลาด เห็นแล้วไม่ชอบ หรือ ไม่ควรทำ เราก็ควรจะนำมาเป็นแบบอย่างว่า สิ่งใดดีหรือไม่ดี แล้วนำมาใช้ปฏิบัติในขณะที่เราได้ขึ้นเป็นผู้นำ ก็ใช้สิ่งเหล่านี้มีเป็นแนวทางปฏิบัติ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 3

“มีอิทธิพลค่ะ เพราะเมื่อมีกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัยต่างๆเข้ามา เช่น เมื่อมีการประชุมงานร่วมกัน ผู้นำนักศึกษาก็จะแสดงบทบาทการเป็นผู้นำให้เราเห็น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นแบบอย่างให้กับนักศึกษาคนอื่นๆในการปฏิบัติตามค่ะ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 2

“มี เพราะผู้นำนักศึกษานั้นเค้าเองก็มีภาวะเหมือนกับเรา แต่ทำไมจึงมีความสามารถที่จะแบ่งเวลามาทำงานใหญ่ๆได้ จึงทำให้เราคิดถึงความสามารถของเขาว่าเหตุใดจึงทำได้ ทำให้เราพยายามจะพัฒนาความสามารถให้เท่าเทียม”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 8

5) บทบาทของคณะวิชาและสถาบันการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมีความเห็นสอดคล้องกันว่า คณะที่ศึกษาอยู่มีบทบาทที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเองได้อย่างมาก โดยการ จัดกิจกรรมต่างๆที่สอดแทรกให้นักศึกษาได้ฝึกภาวะความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เช่น การมอบหมายในรายวิชาเรียนให้ทำงานกลุ่ม การจัดค่ายพัฒนาผู้นำนักศึกษา การจัดการฝึกงานในสถานที่ทำงานจริง การจัดประกวดแผนธุรกิจ การออกร้านในงานของมหาวิทยาลัย การออกค่ายพัฒนาชนบท และการจัดนิทรรศการต่างๆ เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้สามารถฝึกเวทีในการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดียิ่ง ดังคำกล่าวที่ว่า

“มีค่ะ เช่น การจัดค่ายพัฒนาศักยภาพผู้นำนักศึกษา ในโครงการนี้จะมีกิจกรรม เพื่อช่วยเสริมสร้างพัฒนาภาวะผู้นำได้โดยตรง ทั้งความคิด และทักษะการ นำไปใช้ได้จริงการทำกิจกรรมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี อีกส่วนหนึ่งก็มาจากการที่ อาจารย์ได้มอบหมายให้ทำงานเป็นกลุ่ม และการฟรีเซนต์งานที่ได้รับมอบหมาย ล้วนพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างดีค่ะ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 1

“มีบทบาทหลายประการครับ โดยมากการเรียนการสอนที่คณะจะเน้นให้มีการจัด กิจกรรมค่อนข้างบ่อย เพราะฉะนั้นเมื่อมีโอกาสได้ทำกิจกรรม ในเวลาทำงานมักจะ มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม จึงจะต้องมีผู้ที่ทำหน้าที่ต่างๆในการทำงาน ไม่ใช่แค่ หัวหน้ากลุ่มเท่านั้นที่จะเป็นผู้นำ ผู้ที่ทำหน้าที่ต่างๆเองก็เช่นกัน มีการแบ่งหน้าที่ ต่างๆมากมาย ซึ่งในแต่ละฝ่ายจะต้องทำการควบคุม ตัดสินใจ และดำเนินการใน ส่วนต่างๆของตน จึงถือว่าเป็นส่วนที่ช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำได้เป็นอย่างดีครับ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 5

“มีค่ะเช่นการ มอบหมายงานกลุ่มให้ร่วมกันทำ ให้ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบและ ร่วมกันทำร่วมกันเสนอความคิด ให้ทุกคนมีสิทธิตัดสินใจ รวมถึงการจัดกิจกรรม ต่างๆของคณะ เช่น การออกค่ายพัฒนาชนบท การจัดนิทรรศการ และการฝึกงาน ในสถานที่ทำงานจริงก็นับว่ามีส่วนสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นค่ะ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 6

“มีบทบาทมากครับ เนื่องจากคณะบริหารธุรกิจมีจุดมุ่งหมายให้นักศึกษาทุกคนมี ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยคณะ บริหารธุรกิจมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทักษะความเป็นผู้นำให้แก่นักศึกษาหลายอย่าง เช่น โครงการประกวดแผนงานธุรกิจ การออกร้านในงานของมหาวิทยาลัย และการ จัดนิทรรศการBusiness Week ครับ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 7

6) แนวทางของคณะวิชาและสถาบันการศึกษาในการส่งเสริมและพัฒนา บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมของนักศึกษาที่จะนำไปสู่ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมีความเห็นว่าคณะที่ท่าน ศึกษาอยู่ควรจะส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมที่จะนำไปสู่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการจัดกิจกรรมต่างๆที่เป็นการพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรม ได้แก่ การฝึกทำงานเป็นทีม การสอดแทรกเข้าไปในการเรียนการสอน ในรายวิชา การจัดโครงการฝึกอบรมโดยตรง การจัดกิจกรรมร่วมกันกับนักศึกษาต่างมหาวิทยาลัย เป็นต้น โดยสิ่งสำคัญคือต้องให้นักศึกษาทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมโดยอาจกำหนดเป็นนโยบายของคณะให้ทุกรายวิชาต้องมีการสอดแทรกการพัฒนาใน 3 ประเด็นดังกล่าว และพยายามหากิจกรรมที่นักศึกษาให้ความสนใจโดยสอดแทรกความบันเทิงเข้าไปในกิจกรรมบ้างเพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย ดังคำกล่าวที่ว่า

“คณะควรจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มีส่วนช่วยในการส่งเสริมให้นักศึกษาได้พัฒนาบุคลิกภาพ และความฉลาดทางอารมณ์ อีกทั้งยังส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมไปพร้อมๆกัน เช่น การฝึกทำงานเป็นทีม หรือการจัดโครงการอบรมขึ้นมาโดยตรง”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 3

“จัดกิจกรรมที่ให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมได้ โดยอาจกำหนดเป็นนโยบายให้ทุกสาขาวิชาของคณะพยายามสอดแทรกเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และคุณธรรม แต่ทุกสิ่งทุกอย่างนั้นล้วนต้องขึ้นอยู่กับความสนใจในตัวของนักศึกษา ดังนั้นจึงควรหารูปแบบกิจกรรมที่ทำให้ไม่น่าเบื่อ เช่นสอดแทรกความบันเทิงใส่ไปบ้างก็จะทำให้นักศึกษาอยากเข้าร่วมมากขึ้น”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 4

“พยายามจัดกิจกรรมต่างๆที่ให้นักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การจัดฝึกอบรมด้านบุคลิกภาพและมารยาทในการเข้าสังคม หรือการสอดแทรกเข้าไปในการเรียนการสอนในรายวิชา หรือ การจัดกิจกรรมร่วมกันกับนักศึกษาต่างมหาวิทยาลัย ค่ะ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 6

“คิดว่าควรจะส่งเสริมในด้านของการได้ปฏิบัติจริง อาจจะเป็นการเข้าค่าย การจัดกิจกรรม เพราะถ้าในเรื่องของการเรียนการสอนนั้น ดิฉันคิดว่าทางคณะได้มีการจัดหลักสูตรไว้ครบหมดทุกด้านแล้ว ในเนื้อหาก็มีการสอนการแต่งกายและ มารยาทต่างๆ และการเรียนโดยทั่วไปก็สามารถสร้างความฉลาดทางอารมณ์ EQ ได้อยู่แล้ว ด้านจริยธรรม ก็มีในวิชาศาสนาเบื้องต้น ดังนั้นควรจะส่งเสริมไปในด้านการปฏิบัติจริงจะส่งผลดีที่สุดค่ะ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 8

7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างยั่งยืน

กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มนักศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนไว้หลายประการ ซึ่งสามารถสรุปได้ 3 ประการดังนี้ **ประการแรก**คือการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยที่ต้องพยายามสอดแทรกเรื่องภาวะผู้นำในรายวิชาต่างๆ หรือจัดวิชาภาวะผู้นำขึ้นเป็นวิชาบังคับให้นักศึกษาด้านบริหารธุรกิจได้เรียนโดยตรง โดยพยายามใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและพยายามส่งเสริมให้นักศึกษาขึ้นเป็นผู้นำในการทำงานกลุ่มด้วย ดังคำกล่าวที่ว่า

“การพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มนักศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนนั้นจะต้องมาพัฒนาที่ระบบการสอนในมหาวิทยาลัย เพราะการสอนที่มหาวิทยาลัยไม่มีระบบอบรมหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำจึงทำให้เด็กแต่ละคนมีภาวะผู้นำที่แตกต่างกันเพราะแต่ละคนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันคนที่มีความรอบข้างเป็นผู้นำย่อมจะมีความคิดเป็นผู้นำตามไปด้วย ซึ่งผมเห็นว่าทางมหาวิทยาลัยควรจะมีหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 4

“รูปแบบการเรียนการสอนในห้องเรียน นอกจาก student center ที่ให้นักเรียนรู้จักคิดเอง สร้างสรรค์เอง เอนักเรียนเป็นศูนย์กลางแล้ว ยังควรผลักดันให้เป็น leader ผู้นำ เพราะปกติการเรียนในห้อง เวลาอาจารย์ให้งานกลุ่ม หัวหน้ากลุ่ม ผู้นำกลุ่ม มักเป็นคนเดิมๆ ไม่ค่อยสับเปลี่ยน ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนในห้อง ให้ช่วยผลักดันส่งเสริมให้นักศึกษา ได้มีบทบาทความเป็นผู้นำ ผลักดันความเป็นผู้นำในตัวของตนเองออกมา กล้าคิดกล้าทำกล้าริเริ่ม กล้าตัดสินใจ รู้จักบริหารจัดการ วางแผน”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 5

ประการที่สอง คือ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อมุ่งพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยตรงเพื่อให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพยายามสับเปลี่ยนผู้นำตามความเหมาะสมเพื่อให้นักศึกษารู้จักบทบาททั้งของผู้นำและผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษา พัฒนา ศักยภาพความรับผิดชอบของนักศึกษา จัดกิจกรรมส่งเสริมการกล้าแสดงออกและ การทำงานเป็นทีม”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 1

“สิ่งที่อยากเสนอคือ อยากให้เพื่อนนักศึกษาในกลุ่มได้สลับเปลี่ยนเป็นหัวหน้ากัน บ้าง เพราะอยากให้ เพื่อนด้วยกันได้มีโอกาสรับรู้การเป็นผู้นำ ได้รู้จักการ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่ใช่จะเป็นผู้ตามเพียงอย่างเดียว และก็อยากให้คนที่ เป็นผู้นำได้เป็นผู้ตามบ้าง เพื่อให้ได้เข้าใจทั้งสองด้านสองมุมมองเพื่อให้เข้าใจของการ เป็นผู้ตาม มีหลายกรณีที่คนที่ เป็นผู้นำมักจะมีปัญหา กับผู้ตามเสมอเพราะด้วย เหตุผลที่ไม่เข้าผู้ตาม ทำให้เกิดความขัดแย้งกัน ดังนั้นการสลับสับเปลี่ยนการเป็นผู้นำ น่าจะเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดความยั่งยืนมากที่สุด”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 6

“ควรมีการจัดกิจกรรมต่างๆ โดยก่อนที่จะสอน / ส่งเสริมภาวะเป็นผู้นำในตัว ต้อง นำนักศึกษามาเข้าใจกิจกรรมละลายพฤติกรรม แล้วจึงปลูกฝังภาวะผู้นำให้ในตัว นักศึกษา ด้วยการเวิร์คช็อป การเรียนรู้ตามฐานกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่ระดับ ตระหนักถึง ให้รู้ ให้เข้าใจ ให้เห็นความสำคัญ และนำไปสู่การปฏิบัติในที่สุด อาจจะทำค่ายสัก 3- 5 วัน”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 8

ประการสุดท้าย พ่อแม่ผู้ปกครองต้องพยายามปลูกฝังการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับลูกตั้งแต่วัยเด็ก ดังคำกล่าวที่ว่า

“หากต้องการให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน ดิฉันคิดว่าพ่อแม่ผู้ปกครอง ต้องพยายามปลูกฝัง ฝึกฝนและส่งเสริมประสบการณ์การเป็นผู้นำมาตั้งแต่วัยเยาว์ และได้รับการพัฒนามาเรื่อยๆ จึงจะทำให้การเป็นผู้นำติดตัวตลอดไป”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคนที่ 1

6.2 ผลการสนทนากลุ่มย่อยนักศึกษามหาวิทยาลัยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับต่ำ

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสนทนากลุ่มย่อยกับกลุ่มนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชา บริหารธุรกิจที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 8 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือก นักศึกษามหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อยจากกรณีตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามใน

การวิจัยเชิงปริมาณไว้แล้ว โดยจะคัดเลือกนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำที่สมัครใจและยินดีที่จะเข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อยเท่านั้น เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับสะท้อนภาพความเป็นจริงได้อย่างสมบูรณ์ สำหรับรายละเอียดของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำมีดังนี้

1) ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อนักศึกษา

กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อตัวนักศึกษา เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องเรียน และยังทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง กล่าวแสดงความคิดเห็น สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี และทำให้รู้จักการวางแผนอย่างเป็นระบบ ดังคำกล่าวที่ว่า

“มีค่ะ คือ ถ้าเรามีภาวะผู้นำจะทำให้เรามีความมั่นใจ กล่าวแสดงออกในเรื่องความคิดเห็น สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีและรู้จักการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ”

นักศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำคนที่ 4

“มีความสำคัญมาก การที่นักศึกษามีภาวะผู้นำทำให้นักศึกษาสามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้เต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการคิด หรือวิธีการปฏิบัติ ภาวะผู้นำยังช่วยให้สามารถใช้ชีวิตอย่างรู้เท่าทันสังคมปัจจุบันและไม่ตกเป็นเหยื่อ ไม่นอกกลุ่มนอกทาง”

นักศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำคนที่ 6

อย่างไรก็ตาม มีนักศึกษาหนึ่งท่านกลับแสดงความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความสำคัญต่อตัวนักศึกษา เนื่องจากไม่ชอบเป็นผู้นำและไม่เห็นความสำคัญของการมีภาวะความเป็นผู้นำ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ผมว่าไม่มีความสำคัญ เพราะโดยส่วนตัวไม่ชอบเป็นผู้นำ มีภาวะความเป็นผู้นำอย่างเดียวก็น่าจะประสบความสำเร็จได้”

นักศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำคนที่ 1

2) ผู้ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำมีความเห็นว่า พ่อ แม่ สมาชิกในครอบครัว เพื่อน ประธานกลุ่ม/ชมรมในมหาวิทยาลัย ครูอาจารย์ ดารานักแสดง เป็นกลุ่มสำคัญ

ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ เนื่องจากเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับตัวนักศึกษา ย่อมจะทำให้นักศึกษาปฏิบัติตามแบบอย่างได้ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ผมคิดว่าบิดา มารดา คนในครอบครัว ครู อาจารย์ เพื่อน และประธานกลุ่ม น่าจะอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำ เพราะจากการที่บุคคลเหล่านั้นประพฤติปฏิบัติให้เห็นอย่างใกล้ชิด เราจึงปฏิบัติตาม”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 3

“ผมว่าเพื่อนครับ โดยเฉพาะเพื่อนที่เป็นประธานภาควิชาและประธานสโมสรนักศึกษา ทำให้ได้เห็นภาวะผู้นำของเพื่อนๆ ในภาควิชาหรือคณะอย่างแท้จริง ว่ามีการทำงานอย่างไรและเป็นการช่วยชี้แนวทางความเป็นผู้นำให้เราปฏิบัติตามได้”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 7

“ดารานักแสดงค่ะ เพราะบุคคลเหล่านี้ เป็นคนของประชาชน มีภาวะความเป็นผู้นำในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะในด้านความคิด การแสดงออก บุคลิกภาพหรือแม้กระทั่งแฟชั่นการแต่งตัว ซึ่งวัยรุ่นมักมีพฤติกรรมเลียนแบบดารานักแสดง หรือยึดถือดารานักแสดงเป็นบุคคลตัวอย่าง จึงทำให้ดารานักแสดงมีอิทธิพลในการสร้างภาวะผู้นำค่อนข้างมาก”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 8

3) กระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำส่วนใหญ่มีความเห็นว่า พวกเขาสามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตัวเองได้ โดย การเริ่มจากการเป็นหัวหน้ากลุ่มทำงานในรายวิชาเรียน แล้วค่อยพัฒนาตนเองไปเป็นหัวหน้ากิจกรรมของภาควิชาหรือของคณะ พยายามกล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็นเวลาทำงานกลุ่มร่วมกับผู้อื่น และพยายามเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของคณะ ดังคำกล่าวที่ว่า

“พัฒนาได้ครับ โดยเริ่มจากการเป็นหัวหน้ากลุ่มในการทำงานกลุ่มต่าง ๆ และค่อยๆ พัฒนาเป็นหัวหน้ากิจกรรมภายในภาควิชาและคณะ เป็นตัวแทนในการไปอบรมกิจกรรมต่างๆของคณะ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 3

“สามารถพัฒนาได้ คือ ถ้าอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องใช้ความกล้าแสดงออก ก็จะไม่
หลีกเลี่ยง และจะแสดงออกถึงความคิดเห็นหรือจุดยืนของเรา เช่นการออกไป
รายงานหน้าชั้นเรียน การเป็นหัวหน้ากลุ่มเวลาทำงานกลุ่ม”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตัวคนที่ 4

“พัฒนาได้อยู่แล้ว เริ่มจากการนำเสนอความคิดเห็นของเราเวลาทำงานร่วมกับ
ผู้อื่น คิดอย่างไรรู้สึกอย่างไรก็เสนอให้เพื่อนรู้ พร้อมกับต้องรับฟังความคิดเห็นคน
อื่นด้วย ฝึกการออกไปนำเสนอหน้าชั้นเรียน และพยายามเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ
ของคณะก็น่าจะช่วยสร้างภาวะผู้นำได้ครับ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตัวคนที่ 7

อย่างไรก็ตาม มีกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน
ระดับต่ำบางส่วน มีความเห็นว่าตนเองอาจจะพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ยาก และ
ตนเองก็ไม่มีการพัฒนาภาวะผู้นำแต่อย่างใด เนื่องจากไม่เห็นความสำคัญ ดังคำกล่าวที่ว่า

“พัฒนาอาจจะได้บ้าง แต่ผมว่าค่อนข้างยากครับ เพราะตนเองก็ไม่ได้ตั้งใจแน่วแน่
ว่าจะต้องพัฒนาตรงจุดนี้ ที่ผ่านมามผมก็คิดว่ามันอาจจะไม่จำเป็นเท่าไรนะ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตัวคนที่ 1

“ยากเหมือนกันนะ เพราะไม่เคยชินกับการเป็นหัวหน้ากลุ่ม ชอบเป็นผู้ตามมากกว่า”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตัวคนที่ 8

4) อิทธิพลของผู้นำนักศึกษาที่มีต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำมีความเห็นสอดคล้องกันว่า
ผู้นำนักศึกษามีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวนักศึกษา โดยผู้นำนักศึกษา
จะเป็นแบบอย่างให้นักศึกษาเองปฏิบัติตาม แต่ทั้งนี้จะมีผลมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความ
ใกล้ชิดสนิทสนมระหว่างนักศึกษากับผู้นำนักศึกษา และความน่าเชื่อถือของตัวผู้นำนักศึกษาเอง
ด้วย ดังคำกล่าวที่ว่า

“คิดว่า ผู้นำนักศึกษามีอิทธิพลต่อตนเอง ทำให้ได้ศึกษาวิธีการเป็นผู้นำ จากผู้ที่
เป็นแบบอย่างการเป็นผู้นำ ได้ทราบถึงมุมมองหรือความคิดเห็นจากบุคคลที่เป็น
ผู้นำ เพื่อได้ศึกษาไว้เป็นแนวทางได้เห็นบทบาทและหน้าที่ของการเป็นผู้นำ และ
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตัวคนที่ 4

“มีผลนะ แต่ก็ขึ้นอยู่กับผู้นำคนนั้นว่า น่าเชื่อถือ น่าเอาเป็นตัวอย่างหรือไม่ หากไม่ก็ไม่เกิดอะไรขึ้น หากน่าเชื่อถือ เราก็อาจจะนำแผนการที่เขาเคยปฏิบัตินั้นมาดัดแปลง นำมาเป็นตัวอย่างแก่เรา หากเราได้เป็นผู้นำในอนาคต”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 5

“มี หากเป็นผู้นำที่เรามีความเชื่อถือ ก็อาจมีอิทธิพลที่จะส่งผลให้เรานำมาดัดแปลงใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านผู้นำของเราต่อไปในอนาคตได้มาก”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 6

“ผมว่ามันขึ้นอยู่กับว่าเราสนิทกับผู้นำนักศึกษาหรือไม่ ถ้าสนิทกันมากก็น่าจะมีผลมาก แต่ถ้าไม่สนิทก็อาจมีผลเพียงเล็กน้อย”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 7

5) บทบาทของคณะวิชาและสถาบันการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำมีความเห็นสอดคล้องกันว่า คณะที่ศึกษาอยู่มีบทบาทที่ช่วยพัฒนาระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวเองได้ แต่อย่างไรก็ตาม นักศึกษากลุ่มนี้ส่วนใหญ่เห็นว่า กิจกรรมการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในคณะยังมีน้อย และบางกิจกรรมก็มีรูปแบบที่ไม่น่าสนใจ ดังนั้นทางคณะจึงควรมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มากขึ้นกว่านี้ และพัฒนารูปแบบที่น่าสนใจมากยิ่งขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า

“มีส่วนช่วย เพราะการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่อาจารย์มักมอบหมายให้ทำงานเป็นกลุ่ม หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ของคณะก็สามารถช่วยสร้างภาวะผู้นำ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 4

“คิดว่าคณะก็ช่วยได้ แต่ขอเสนอว่าที่ผ่านมาไม่ค่อยมีกิจกรรมที่ส่งเสริมในด้านนี้โดยตรง คือยังมีน้อยอยู่ จริงๆ แล้วน่าจะมีมากกว่านี้ครับ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 2

“คณะมีบทบาทมากนะ ไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมหรือการสอนในชั้นเรียน แต่ควรหารูปแบบที่น่าสนใจกว่านี้ ไม่งั้นมันก็น่าเบื่อ ขอเสนอว่าเอากิจกรรมแบบสนุกๆ บันเทิงๆ ไม่เครียดก็น่าจะทำให้นักศึกษาเข้าร่วมเพิ่มขึ้น”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 3

6) แนวทางของคณะวิชาและสถาบันการศึกษาในการส่งเสริมและพัฒนา
บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมของนักศึกษาที่จะนำไปสู่ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำมีความเห็นว่าคณะที่ท่าน
ศึกษาอยู่ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมที่จะนำไปสู่
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาด
ทางอารมณ์ และจริยธรรม ได้แก่ การจัดโครงการอบรมบุคลิกภาพและความฉลาดทางอารมณ์
การจัดค่ายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การเปิดโอกาสให้นักศึกษาทำกิจกรรมที่หลากหลาย
อาจารย์ควรเป็นแบบอย่างที่ดี การสอดแทรกเรื่องคุณธรรมจริยธรรมลงไปในบทเรียน หรือเปิดเป็น
รายวิชาบังคับให้นักศึกษาทุกคนต้องเรียน ดังคำกล่าวที่ว่า

“คณะควรจัดโครงการอบรมบุคลิกภาพและความฉลาดทางอารมณ์ ตลอดจนการ
จัดค่ายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยเน้นไปที่กลุ่มนักศึกษาที่ยังไม่เคยเป็นผู้
นำมาก่อน”

นักศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำคนที่ 3

“ควรมีการจัดอบรม โดยบังคับให้นักศึกษาทุกคนเข้าร่วมฟังการบรรยาย
นอกจากนี้ควรปรับปรุงการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ให้มากขึ้นด้วย เพราะ
กิจกรรมที่จัดส่วนใหญ่จะมีนักศึกษาทราบกิจกรรมกันน้อยมาก”

นักศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำคนที่ 2

“ควรจัดกิจกรรมให้นักศึกษาได้พัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และ
จริยธรรมที่จะนำไปสู่ภาวะผู้นำ เช่น การจัดกิจกรรมของสาขาวิชาต่างๆ ร่วมกัน ”

นักศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำคนที่ 6

“การพัฒนาบุคลิกภาพ ควรจัดอบรม และพัฒนาบุคลิกภาพให้กับนักศึกษาอย่าง
มาก เนื่องจาก เป็นสิ่งที่อยู่ในชีวิตประจำวัน ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ และ
จริยธรรม ที่นำไปสู่ภาวะผู้นำ อาจารย์ประจำวิชาควรกล่าวแทรกลงไปในเรื่อง
ของบทเรียน เนื่องจาก เรื่องของความฉลาดทางอารมณ์ และ จริยธรรม เป็นสิ่งที่
ค่อนข้างเข้ากับเนื้อหาของบทเรียนได้มาก”

นักศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำคนที่ 4

“คณะควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีโอกาสทำกิจกรรมที่หลากหลาย ควรจัดให้มีการจัดอบรมเรื่องการส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และ จริยธรรมที่จะไปสู่ภาวะผู้นำ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ที่ถูกต้อง”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 7

“เปิดสอนเป็นวิชาบังคับเพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกทักษะอย่างเป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจริยธรรมให้มากขึ้น”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 8

7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างยั่งยืน

กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำได้เสนอแนะแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มนักศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนไว้หลายประการ ซึ่ง สามารถสรุปได้ 5 ประการดังนี้ **ประการแรก** คือการจัดโครงการอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้แก่นักศึกษา ดังคำกล่าวที่ว่า

“ควรจัดโครงการส่งเสริมทักษะในการเป็นผู้นำให้กับนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง อาจ เป็นงานกิจกรรมประจำปี หรือภาคการศึกษาก็ได้”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 3

ประการที่สอง ควรมีรายวิชาด้านการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำบรรจุอยู่ในหลักสูตรหรือ พยายามสอดแทรกเนื้อหาด้านภาวะผู้นำในรายวิชาต่างๆ และพยายามมอบหมายงานให้นักศึกษา ทำงานเป็นกลุ่ม ดังคำกล่าวที่ว่า

“ควรเปิดสอนเป็นวิชาบังคับเพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกทักษะอย่างเป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 5

ประการที่สาม คณะควรจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าร่วม เพื่อฝึกทักษะความเป็นผู้นำ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆที่ทำให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำเป็น ประจำทุกปี และต้องบังคับให้นักศึกษาทุกคนเข้าร่วม เช่นการออกกำลังกาย หรือการจัด ประชุมเชียร์ เป็นต้น”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 6

ประการที่สี่ คณะควรจัดตั้งกลุ่มนักศึกษาแกนนำเพื่อทำหน้าที่พัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษาในคณะโดยตรง ดังคำกล่าวที่ว่า

“คณะควรสร้างกลุ่ม/ชมรมของนักศึกษาแกนนำขึ้นมา เพื่อเป็นแกนหลักของการพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษา ให้ปฏิบัติตาม ทั้งนี้ นักศึกษาผู้ที่ เป็นแบบอย่างจะต้องได้รับการอบรมและฝึกฝน พัฒนาตนเองมาเป็นอย่างดีก่อนที่จะได้รับการคัดเลือกในการเป็นนักศึกษาต้นแบบนี้”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 7

ประการสุดท้าย การรณรงค์ภายในคณะหรือมหาวิทยาลัยเพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังคำกล่าวที่ว่า

“คณะหรือมหาวิทยาลัยควรรณรงค์ส่งเสริมให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้สื่อในคณะหรือในมหาวิทยาลัย”

นักศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ 2

6.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้นำนักศึกษา

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้นำนักศึกษาที่สังกัดอยู่ในคณะที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจจำนวน 4 คน โดยแบ่งเป็น 1) ผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐบาลที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง จำนวน 1 คน (ผู้นำนักศึกษาคนที่ 1) 2) ผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐบาลที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 1 คน (ผู้นำนักศึกษาคนที่ 2) 3) ผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง จำนวน 1 คน (ผู้นำนักศึกษาคนที่ 3) และ 4) ผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 1 คน (ผู้นำนักศึกษาคนที่ 4) เพื่อให้ผู้วิจัยได้รู้ถึงปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอ และทราบถึงความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในคณะที่ตนสังกัดมากที่สุด ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยที่สัมภาษณ์เชิงลึกจากกรณีตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณไว้แล้ว โดยจะคัดเลือกผู้นำนักศึกษาที่สมัครใจและยินดีจะให้สัมภาษณ์เชิงลึกเท่านั้น เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับสะท้อนภาพความเป็นจริงได้อย่างสมบูรณ์ สำหรับรายละเอียดของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยในประเด็นต่างๆ มีดังนี้

1) ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อนักศึกษา

ผู้นำนักศึกษาแต่ละคนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญมากต่อตัวนักศึกษา เพราะการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นมีประสิทธิภาพ สามารถดึงศักยภาพของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเต็มที่ สามารถดูแลแนะนำเพื่อนนักศึกษาที่เป็นผู้ตามให้อยู่ในแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องไม่ออกนอกนอกทาง สามารถตัดสินใจได้ดี มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม สร้างความภาคภูมิใจในตนเอง และทำให้เกิดความเข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ภาวะผู้นำมีความสำคัญมาก ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้เด็ดขาด และถูกต้องพร้อมที่จะก้าวไปสู่วเป้าหมายนั้น ภาวะผู้นำช่วยให้เราเป็นผู้มีจิตสำนึกต่อส่วนรวมเนื่องจากว่าการเป็นผู้นำต้องรักษาผลประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ และนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมาย ภาวะผู้นำยังทำให้เรารู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ภาวะผู้นำทำให้เรามีเพื่อน มีสังคม รู้จักวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายต่างๆ ได้ทั้งในเรื่องของการจัดการ มนุษย์สัมพันธ์ และอื่นๆ ภาวะผู้นำยังทำให้เราเป็นคนที่มีจิตใจแห่งการเรียนรู้ เปิดกว้าง และต้องการการเติมเต็มไม่รู้จักภาวะผู้นำช่วยให้เรามีความกล้าแกร่ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 1

“ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อนักศึกษา เนื่องจาก ภาวะผู้นำจะช่วยสร้างประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในแง่ของความรักผิดชอบต่องานนั้นๆ ซึ่งผู้นำจะต้องให้ความสำคัญและใส่ใจมากกว่าคนอื่นหนึ่งเท่า ด้วยเพราะว่า ผู้นำต้องทำงานในส่วนของตนเอง อีกทั้งมอบหมายงานที่เห็นว่าเหมาะสมแก่สมาชิก ซึ่งจะช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความกระตือรือร้น มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 3

“ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อนักศึกษาที่จะคอยควบคุมพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของเพื่อนนักศึกษาซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ตามไม่ให้ออกนอกนอกทาง รวมถึงเป็นแกนนำหรือตัวแทนในการแสดงความคิดเห็นของนักศึกษา เช่น ผู้นำนักศึกษาแสดงออกทางการเมือง”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 4

นอกจากนี้ มีผู้นำนักศึกษาท่านหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นถึงสาเหตุที่นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีภาวะผู้นำเนื่องมาจากระบบสังคมของไทยที่ค้ำชูกับการเป็นผู้ตามมากกว่า ดังคำกล่าวที่ว่า

“เหตุที่นักศึกษาในระบบสังคมไทย สร้างประชาชนให้มีลักษณะของความเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ กล่าวคือ ประชาชนส่วนมากของไทย ค้ำชู และ สมัยครึกกับลักษณะของความเป็นผู้ตามมากกว่าการเป็นผู้นำ มักไม่ค่อยชอบ เมื่อต้องออกมายืนข้างหน้า เพื่อเป็นเป้าสายตาของผู้อื่น ไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น เมื่อต้องอยู่ในสถานที่สาธารณะ เนื่องจาก กลัวความแตกต่าง หรือ การไม่ยอมรับแนวคิดของตนเองจากสังคม ซึ่งบุคลิกลักษณะเช่นนี้ ก็เป็นผลผลิตจากบรรทัดฐานทางสังคมที่สืบทอดมาจากอดีตที่ส่งผลสู่ปัจจุบัน นั่นคือ ความยินยอม และการเป็นผู้ตาม ซึ่งเป็นลักษณะที่อยู่ในโครงสร้างทั้งระบบของสังคมไทย เช่น ในทางการเมือง ก็จะมี ผู้ปกครอง และ ผู้ถูกปกครอง ส่วน ในครอบครัว ก็จะมีผู้ที่ใหญ่ในบ้าน ซึ่งนั่นก็คือ พ่อ เช่นนี้แล้ว จึงเห็นได้ว่า เมื่อโครงสร้างสังคมไทย ได้สร้างข้อจำกัดด้านความเป็นภาวะผู้นำให้แก่ประชาชนแล้ว จึงส่งผลให้ นักศึกษานักศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งทางสังคม ย่อมได้รับผลกระทบในส่วนนี้ด้วย”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 2

2) ผู้ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ผู้นำนักศึกษาแต่ละคนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า พ่อ แม่ สมาชิกในครอบครัว เพื่อน ประธานกลุ่ม/ชมรมในมหาวิทยาลัย ครูอาจารย์ สถาบันการศึกษา และสื่อมวลชน เป็นกลุ่มสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ เนื่องจากเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับตัวนักศึกษา ย่อมจะทำให้นักศึกษาปฏิบัติตามแบบอย่างได้ ดังคำกล่าวที่ว่า

“แหล่งที่สำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำคือครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นองค์กรพื้นฐานของชีวิต เป็นจุดเริ่มต้น แม้ว่าครอบครัวจะเป็นเพียงจุดๆ เล็ก แต่บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดและมากที่สุดจากคนในครอบครัวจากการปลูกฝังตั้งแต่วัยเด็ก ทั้งจากการเรียนแบบพฤติกรรมของสมาชิกในครอบครัว รวมไปถึงวิธีการอบรม สั่งสอน เลี้ยงดู และที่สำคัญที่สุดคือวิธีการลงโทษ โดยครอบครัวใดที่เปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงความคิดเห็น ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยอมรับความคิดเห็นของเด็ก เด็กในครอบครัวนั้นจะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจและมีภาวะผู้นำในตนเองสูงมาก แต่พ่อแม่ควรให้เหตุผลด้วยว่าทำไมเพราะอะไร เพื่อสร้างลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี นอกจากนี้ก็ยังมี กลุ่มเพื่อนซึ่งสำคัญมากเช่นกันเพราะการ

แสดงบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับมติกกลุ่ม หากได้รับการยอมรับชื่นชม จากกลุ่มจะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเป็นผู้นำ และยังได้อยู่ในกลุ่มที่กล้า แสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น มีความรู้ ก็จะมีภาวะผู้นำมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้สถาบันการศึกษา ก็เป็นอีกแหล่งในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เพราะ สถาบันการศึกษาเป็นสถานที่ที่จะดึงศักยภาพของภาวะผู้นำเหล่านั้นออกมา สถาบันการศึกษาจะช่วยกระตุ้นและปลูกฝังภาวะผู้นำที่ดีและถูกต้อง ผ่านสังคมใน สถานศึกษา กลุ่มเพื่อน และวิชาการเรียนการสอน และผ่านกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะกิจกรรมในสถานศึกษานั้นสามารถทำให้เด็กเป็นไปได้ในรูปแบบต่างๆ และตามหาเป้าหมายในชีวิตได้”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 1

“ผู้ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำของนักศึกษา มาจากครอบครัว และ สถานศึกษาเป็นหลัก เนื่องจาก ครอบครัวมีอิทธิพลทางด้านการศึกษา และบ่ม เพาะนิสัยตั้งแต่วัยเยาว์ของนักศึกษา ส่วนสถานศึกษา จะเปรียบเสมือนเป็นแหล่ง ที่นักศึกษาจะได้มาใช้เวลาอยู่ร่วมกัน กับคนวัยใกล้เคียงกันเป็นจำนวนมาก ได้ทำ กิจกรรมร่วมกันซึ่งจะเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มี อยู่ตัวออกมาได้ นอกจากนี้ในสถาบันการศึกษาก็จะมีเพื่อน ครูอาจารย์ และพวก ประชานชมรม/กลุ่มซึ่งเป็นผู้นำนักศึกษา คอยเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้นักศึกษา สามารถปฏิบัติตามได้ง่าย”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 2

“ผู้ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำของนักศึกษา อาจจะมีจากหลายที่มา หลาย แหล่ง เช่น อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว ได้แก่ สื่อมวลชน กลุ่มสมาชิกใน ครอบครัว และ เพื่อน ในกรณีที่คุณพ่อเป็นหัวหน้าครอบครัว สามารถดูแล ค้ำครอง ปกครอง ครอบครัวให้มีความสุขได้ ก็จะเป็นตัวอย่างที่ดีในการปลูกฝัง ภาวะผู้นำให้กับลูกๆ ในครอบครัวได้ นอกเหนือจากอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว แล้ว ยังมีอิทธิพลจากปัจจัยภายใน เช่น ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของ ตนเอง บุคลิกภาพ การเสียสละ และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ก็สามารถ นำไปสู่ภาวะผู้นำได้เช่นกัน ”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 3

“แหล่งที่มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำของนักศึกษา ได้แก่ ครอบครัว เนื่องจากครอบครัวเป็นสถาบันที่ใกล้ชิดกับบุคคลมากที่สุด ดังนั้น พฤติกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นในครอบครัวย่อมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของสมาชิกในครอบครัวด้วย โดยในเรื่องของภาวะผู้นำนั้น จะสังเกตได้จากภาวะผู้นำของคนในครอบครัว เช่น คุณพ่อเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่ของครอบครัวทั้งหมด ส่วนคุณแม่ก็จะดูแลเรื่องงานบ้านงานเรือน ซึ่งก็จะทำให้ลูกๆ รับรู้ถึงพฤติกรรมอันจะเป็นการปลูกฝังความเป็นผู้นำในการทำงานด้านต่างๆ ต่อไป นอกจากนี้ สื่อมวลชนก็มีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อความคิด ความเชื่อของบุคคลอยู่แล้ว นักศึกษาสามารถรับข้อมูล ข่าวสารได้อย่างเสรี มีหลากหลายช่องทาง ย่อมทำให้เกิดการวิเคราะห์ วิจัย วิจารณ์ ต้องการจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งสามารถทำได้อย่างง่ายดาย ผ่านเครือข่ายออนไลน์ต่างๆ เช่น facebook twitter my space เป็นต้น”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 4

3) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง

ผู้นำนักศึกษาแต่ละคนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า พวกเขามีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวเองหลายวิธี ได้แก่ การพยายามทำกิจกรรมต่างๆ ของคณะหรือของมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ การเสนอตัวเป็นหัวหน้ากลุ่มและเป็นผู้นำเสนองานกลุ่มในรายวิชาต่างๆ การแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน การประเมินข้อผิดพลาดของตนเองในการทำงานเพื่อจะได้ไม่ทำซ้ำในอนาคต และการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต ดังคำกล่าวที่ว่า

“มีค่ะ โดยจะมีการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองผ่านกิจกรรมต่างๆ ทั้งของคณะและของมหาวิทยาลัยค่ะ จะได้เรียนรู้งานเยอะๆ โดยตนเองอาจไม่ได้คำนึงในตอนต้นว่าสิ่งเหล่านั้นจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ แต่การพัฒนาจะเกิดขึ้นทุกครั้งเมื่อตนเองเกิดกระบวนการคิด และการลงมือปฏิบัติ โดยเฉพาะเมื่อเกิดปัญหา และต้องมีการตัดสินใจ ลักษณะของภาวะผู้นำจะแสดงออกมาชัดขึ้น การตัดสินใจถือเป็นการพัฒนาและกระตุ้นภาวะผู้นำที่ดีที่สุด เพราะทุกครั้งที่ต้องตัดสินใจ ตนเองจะต้องนำข้อมูลรวมถึงทุกอย่างที่มีออกมาองรวมกัน และเลือกจากฐานข้อมูลนั้น ซึ่งการตัดสินใจในบางกรณีอาจเดิมพันด้วยชื่อเสียงและอนาคตของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการตัดสินใจเป็นภาวะเร่งด่วนที่เราต้องทำให้ดีที่สุด นอกจากนี้ ภาวะผู้นำของตนเองได้รับการพัฒนาผ่านการการเรียนในชั้นเรียนผ่านวิชาต่างๆ และการแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียนของทุกๆวิชา”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 1

“มีครับ โดยประเมินในตนเองในการทำงานทุกครั้งตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จงาน ว่ามีข้อผิดพลาดตรงไหน ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะเป็นในเรื่องของการสื่อสารที่เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ก็นำปรับปรุงและพัฒนาในการทำงานครั้งต่อไป อีกทั้งเมื่อได้รับมอบหมายให้เป็นผู้หน้านั้น ก็ต้องหมั่นเฝ้าหาความรู้ในเรื่องนั้นๆ ก่อนคนอื่น ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และแจกแจงให้เพื่อนร่วมงานต่อไป และสิ่งสำคัญคือต้องพยายามเสนอตัวเป็นหัวหน้ากลุ่มครับ ยิ่งเรามีประสบการณ์มาก มันก็จะทำให้เราเก่งขึ้นครับโดยสิ่งที่ต้องรักษาเอาไว้ ก็คือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก เพื่อนร่วมงาน หมั่นเอาใจใส่แม้ในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ เพราะนั่นจะแสดงถึงความเอาใจใส่ ทำให้เพื่อนสมาชิกเกิดความประทับใจ เมื่อมีการทำงานร่วมกันในครั้งต่อไป จะทำให้การทำงานเป็นไปด้วยดี”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 2

“มี เพราะการพัฒนาโดยอาศัยจากประสบการณ์ในอดีต เรียนรู้จากข้อผิดพลาดในการเป็นผู้นำครั้งก่อน เช่น ในการเป็นผู้นำครั้งแรก อาจจะมีมุ่งเน้นไปที่วิธีการหรือแนวทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ จนลืมคำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งถือเป็นข้อผิดพลาดที่สามารถสอนและเรียนรู้ได้ในครั้งต่อไป นอกจากนี้จะใส่ใจในวิธีการดำเนินงานแล้วยังต้องใส่ใจในความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกอีกด้วย”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 3

“มีค่ะ โดยส่วนตัวดิฉันจะได้แสดงออกถึงภาวะผู้นำอย่างเห็นได้ชัดในกิจกรรมเชียร์ ซึ่งดิฉันมีบทบาทเป็นผู้นำเชียร์ ดังนั้นการที่จะเป็นผู้นำเชียร์ได้ต้องอาศัยการมีบุคลิกของการเป็นผู้นำ เช่น มีความมั่นใจในตัวเอง การกล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบและรู้จักการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยสิ่งเหล่านี้ดิฉันก็ยังคงนำมาใช้ปฏิบัติรวมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 4

4) กระบวนการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษาโดยผู้นำนักศึกษา

ผู้นำนักศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่า พวกเขาสามารถสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษาในคณะได้ โดยการพยายามพูดโน้มน้าวใจให้เพื่อนนักศึกษาเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การทำตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี การชักชวนให้เข้าร่วมกิจกรรม การจัดออกค่าย อบรมสัมมนา กระตุ้นให้เพื่อนนักศึกษาให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของคณะ และในการจัดกิจกรรมควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานอย่างชัดเจน ดังคำกล่าวที่ว่า

“มีส่วนในการสร้างภาวะผู้นำให้แก่เพื่อนนักศึกษาได้โดยการกระตุ้นให้ทุกคนมีการร่วมมือ ในการรับผิดชอบกิจกรรม โดยในแต่ละกิจกรรม ก็ควรจะมีการแบ่งฝ่าย และ ตั้งบุคคล หรือกลุ่มบุคคลขึ้นมาเป็นตัวแทนรับผิดชอบในฝ่ายนั้นๆ อย่างชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นใจในการกล้าตัดสินใจ สร้างความรับผิดชอบในหน้าที่ ผ่านการจัดแจงงานอย่างเป็นระบบ เพราะหากเกิดปัญหาในด้านใด เราจะสามารถระบุตัวบุคคลได้อย่างชัดเจน”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 1

“สร้างได้ครับ โดยการชักชวนให้ร่วมทำกิจกรรม โดยมอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับแต่ละบุคคล เพื่อให้เขารู้สึกมีคุณค่าก่อน จากนั้นเขาจะเริ่มมีความมั่นใจ และทำงานนั้นๆออกมาได้ดี นอกจากนี้ การจัดค่าย การจัดอบรม หรือสัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำก็เป็นสิ่งที่จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจได้ แรงบันดาลใจจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนอยากจะทำสิ่งต่างๆด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจครับ”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 3

“คิดว่าสามารถทำได้ โดยการพูดโน้มน้าวใจให้เห็นความสามารถและข้อดีของตนเองในคนๆนั้นให้ฟัง ต้องพูดให้เขาเชื่อมั่นในตนเองว่าตนเองก็เป็นคนมีความสามารถ ทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้เพียงแค่ต้องมั่นใจในตนเอง นอกจากนี้ ควรทำตนเป็นต้นแบบ โดยแสดงถึงการเป็นตัวของตัวเอง เพราะการเป็นตัวของตัวเองแสดงถึงความมั่นใจ และการผู้ที่มีภาวะผู้นำอยู่แล้วจะแสดงภาวะนั้นออกมา”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 4

อย่างไรก็ตามมีผู้นำนักศึกษาที่มาจากมหาวิทยาลัยรัฐบาลที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำแสดงความคิดเห็นว่า ตนเองไม่สามารถสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษาในคณะได้ เนื่องจากมองว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับตัวของตัวเองแต่ละคน และคิดว่าตนเองยังไม่มีประสบการณ์มากพอที่จะไปสร้างให้เพื่อนนักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหมือนกับตนเอง ดังคำกล่าวที่ว่า

“ไม่ได้หรือถ้าได้ก็คงต้องใช้เวลาครับ เพราะ ผมคิดว่าการที่เราจะปลูกฝังให้ใครมาเป็นผู้นำเลยนั้นเป็นเรื่องยาก ทุกอย่างมันต้องขึ้นอยู่กับตัวของพวกเขาเอง คิดว่าตนเองยังไม่มั่นใจ ที่จะไปสร้างหรือสอนภาวะผู้นำให้กับคนอื่น ยังต้องอาศัยประสบการณ์มากกว่านี้ครับ”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 2

5) บทบาทของคณะวิชาและสถาบันการศึกษาในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้หน้านักศึกษาและนักศึกษา

ผู้หน้านักศึกษาแต่ละคนมีความเห็นแตกต่างกันกล่าวคือผู้หน้านักศึกษาจากมหาวิทยาลัย รัฐบาลและเอกชนที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งสองท่านเห็นว่า คณะได้ส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับตัวเองหลายประการได้แก่ การจัดตั้งสโมสร นักศึกษาขึ้นในคณะเพื่อให้นักศึกษาฝึกบริหารจัดการองค์กรด้วยตนเอง การจัดกิจกรรมเสริม หลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้หน้าการเปลี่ยนแปลง การจัดประชุมนักศึกษาร่วมกับคณาจารย์ เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็น การจัดอบรมสัมมนาผู้หน้านักศึกษา การส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าฝึกงาน ตลอดจนการมอบหมายงานกลุ่มในรายวิชาเรียนต่างๆ นอกจากนี้ คณะยัง ส่งเสริมให้พวกเขาไปสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษาในคณะโดยใช้ระบบที่รุ่นพี่จะเป็นผู้ฝึกทักษะภาวะผู้นำให้แก่รุ่นน้องโดยการกระตุ้นให้รุ่นน้องเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่รุ่นพี่ จัดขึ้นเพื่อฝึกประสบการณ์การเป็นผู้หน้า ดังคำกล่าวที่ว่า

“ส่งเสริมค่ะ คณะจะส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสโมสรนักศึกษา เพื่อสร้างภาวะผู้นำ ให้แก่นักศึกษาภายในคณะ และก็จะมีกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตรต่างๆ ซึ่ง ปัจจุบัน ชั่วโมงกิจกรรมก็เป็นสิ่งบังคับที่นักศึกษาทุกคนต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว ดังนั้น กิจกรรมต่างๆ จึงทำให้มีนักศึกษาเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บรรดากิจกรรมบังคับ แต่อยากเพิ่มความรัดกุมในการร่วมกิจกรรมและ สร้างความตระหนักถึงคุณค่าของกิจกรรมอย่างแท้จริงมากกว่าการเข้าร่วมเพื่อ มุ่งหวังเอาชั่วโมงกิจกรรมเพียงอย่างเดียวคะ นอกจากนี้คณะยังส่งเสริมให้ผู้หน้า นักศึกษาไปสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษารุ่นน้องในคณะด้วย อย่างเช่นกิจกรรมการประชุมเชียร์ โดยรุ่นพี่ที่เป็นผู้นำเชียร์ทุกคน ได้มีโอกาสที่จะ ฝึกน้องๆ รุ่นใหม่ได้เสมอ โดยวิธีการให้น้องๆ หมั่นฝึกซ้อมเพื่อจะได้รู้จักการทำงาน เป็นทีม มีความสามัคคี เข้มแข็ง และอดทนคะ”

ผู้หน้านักศึกษาคนที่ 1

“คณะได้ส่งเสริมภาวะผู้นำให้แก่ผมด้วยวิธีการต่างๆ เช่น สร้างกิจกรรมที่ส่งเสริม ภาวะผู้นำให้แก่นักศึกษาที่เป็นตัวแทนของฝ่ายบริหารภายในคณะ การจัดการ ประชุมย่อย หรือการประชุมใหญ่ให้นักศึกษาได้ร่วมแสดงความคิดเห็นกับ คณาจารย์บ่อยครั้ง เพื่อสอบถามความคิดเห็นจากส่วนนักศึกษา และ ให้นักศึกษา แก้ปัญหา และความจำนงเพิ่มเติมในส่วนของตัวเองตัวแทนนักศึกษาฝ่ายบริหาร

นอกจากนี้ เมื่อมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นงานคณะ คณะมักจะจัดส่วนงานให้กับนักศึกษาที่ทำงานในสโมสรนักศึกษาอยู่เสมอ ซึ่งถือเป็นโอกาสในการฝึกฝนและหาประสบการณ์อย่างดีแก่นักศึกษา รวมทั้งคณะได้ส่งเสริมการมีภาวะผู้นำแก่นักศึกษาในคณะโดยจัดให้มีการอบรมสัมมนาผู้นำของคณะ การส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าไปฝึกงาน และการมอบหมายงานกลุ่มในรายวิชาเรียนต่างๆ ด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ นอกจากจะเป็นการฝึกให้กับผู้นำนักศึกษาแล้ว ยังได้ส่งผลให้นักศึกษาที่เป็นผู้นำสามารถสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้อื่นในคณะได้ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการทำงานกลุ่มการเรียน และการทำงานกิจกรรม โดยทุกคนจะให้ความร่วมมือที่ดี”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 3

ในขณะที่ผู้นำนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยรัฐบาลและเอกชนที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำทั้งสองท่านมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า คณะยังไม่มีความชัดเจนในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับตัวเอง และมีได้ส่งเสริมให้ตนไปสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษาในคณะแต่อย่างใด ดังคำกล่าวที่ว่า

“ถ้ากล่าวถึงตัวคณะจริงๆ คงไม่ได้มีบทบาทในการส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับตัวผมเองเท่าไร ต้องยอมรับว่าคณะไม่ชัดเจนในเรื่องนี้ และก็ไม่ได้ส่งเสริมให้ผมไปสร้างภาวะผู้นำกับนักศึกษาในคณะมากนัก ถ้ามี ก็อาจผ่านการเรียนการสอนในชั้นเรียนบ้าง แต่ถือว่าน้อยมาก และกิจกรรมที่ทำส่วนใหญ่ก็ไม่ใช้กิจกรรมที่ทางคณะ หรือทางมหาวิทยาลัยจัดขึ้น แต่กลับเป็นกิจกรรมที่กลุ่มนักศึกษาร่วมกันจัดตั้งขึ้นมากกว่า”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 2

“คณะไม่ได้ส่งเสริมภาวะผู้นำในตัวฉัน และไม่ได้ส่งเสริมให้ตนเองไปสร้างภาวะผู้นำนักศึกษาในคณะค่ะ”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 4

6) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อตนเองและกลุ่มนักศึกษา

ผู้นำนักศึกษาแต่ละคนได้เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองและนักศึกษาในคณะไว้หลายประการ กล่าวคือ ในส่วนของการพัฒนาตนเอง ผู้นำนักศึกษาเห็นว่า ควรให้ความสำคัญต่อทุกรายละเอียดของงานและเพื่อนร่วมงานทุกคน ควรเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำอยู่เสมอ กล้าแสดงความคิดเห็นในที่สาธารณะด้วยถ้อยคำสุภาพ มีความรับผิดชอบและมีวินัยในตนเองให้มากขึ้น ขอคำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ

เปิดรับข่าวสารและหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนเรียนรู้ข้อผิดพลาดและนำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป ดังคำกล่าวที่ว่า

“ใส่ใจ และให้ความสำคัญต่อทุกรายละเอียดของงานตลอดจนผู้ร่วมงานทุกคน และพยายามที่จะแก้ไขทุกๆ ปัญหาที่ผ่านเข้ามาในการทำงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ควรเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อเรียนรู้ ฝึกฝน สร้างความเข้าใจ และหาประสบการณ์จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 1

“กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในพื้นที่สาธารณะ จากเดิมที่เมื่อ มีการขอความคิดเห็น แม้เราไม่เห็นด้วย แต่เมื่อไม่มีใครโต้แย้ง เราก็ไม่ได้แย้ง นำไปสู่ความไม่พอใจ และเป็นปัญหาสะสมทั้งต่อจิตใจเราเอง และ เป็นปัญหาต่อโครงสร้างระบบด้วย แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น การแสดงความคิดเห็น ต้องใช้ถ้อยคำสุภาพ โต้แย้ง หรือแสดงความคิดเห็นอย่างมีวาทศิลป์ โดยใช้เหตุผลที่ดีสนับสนุนข้อคิดเห็น หรือ ข้อโต้แย้งของตนเอง ตลอดจนควรมีความรับผิดชอบ และมีวินัยในตนเองให้มากขึ้น”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 2

“แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำต่อตนเอง เช่น เรียนรู้จากข้อผิดพลาดและประสบการณ์ในอดีต นำมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข ในการเป็นผู้นำครั้งต่อไป สอบถามหรือขอคำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ หมั่นเปิดรับข่าวสาร หาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ ทั้งจากบุคคลรอบข้างและจากสื่อต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในการทำงานให้ดีขึ้น”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 3

“ควรฝึกการเป็นผู้รับฟังความเห็นของผู้อื่นเสมอ และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการเป็นผู้นำและการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ ถ้าเราต้องการจะเป็นผู้นำด้านใด เราต้องมีข้อมูล มีความมั่นใจ ในสิ่งนั้นๆ ก่อน ผู้ตามจึงจะสามารถไว้วางใจเราให้เป็นผู้นำได้”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 4

ส่วนของการพัฒนานักศึกษาในคณะ ผู้นำนักศึกษาแต่ละคนเห็นว่า คณะควรส่งเสริมให้ผู้นำนักศึกษาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนนักศึกษา ควรสนับสนุนให้เพื่อนนักศึกษา หมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันขึ้นเป็นผู้นำบ้าง จัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมภาวะความเป็นผู้นำแห่งการ

เปลี่ยนแปลง ครอบคลุมหมายถึงให้นักศึกษาทำงานเป็นกลุ่ม และการสร้างเสริมความมั่นใจในตนเอง ให้นักศึกษา ดังคำกล่าวที่ว่า

“ส่วนแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อนักศึกษาในขณะนี้คือการ สนับสนุนให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนให้นักศึกษาหรือสมาชิกคนอื่นขึ้นมาเป็นผู้นำบ้าง เพื่อในผู้ตามได้รู้จักวิธีการในการเป็นผู้นำ เรียนรู้แนวทางในการปกครอง และ เข้าใจภาวะผู้นำด้วยตัวเอง นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมต่างๆที่จะช่วยสร้างภาวะ ผู้นำในการทำงานร่วมกัน เช่นการแข่งขัน การจัดนิทรรศการ เป็นต้น และอาจมี การจัดสัมมนาเรื่องภาวะผู้นำกับการทำงานในอนาคต เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 1

“คณะควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมของนักศึกษาให้มากขึ้น อย่างแท้จริง เพื่อให้พวกเขาได้ฝึกกระบวนการทำงานกลุ่ม ฝึกกระบวนการคิด วิเคราะห์ และฝึกลงมือปฏิบัติ เพราะการทำงานในสถานการณ์จริง ทำให้เรารู้ถึง ปัญหา เข้าใจอย่างถ่องแท้ รู้วิธีแก้ไข มีความรับผิดชอบ รู้วิธีการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และภาคภูมิใจกับผลงานของตนเอง และพร้อมที่จะแสดงความคิดเห็น และลงมือ ปฏิบัติเพื่อรักษามลประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น เมื่อบุคคลใดได้ผ่านกระบวนการ เหล่านี้ ย่อมมีภาวะผู้นำเกิดขึ้น และอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือต้องส่งเสริมความมั่นใจ ให้นักศึกษา เพราะนักศึกษาบางคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่กล้าจะพูดสิ่งที่ เราพูดออกมาทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาความเป็นผู้นำได้”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 2

“คิดว่าคณะควรส่งเสริมให้ผู้นำนักศึกษาทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อน นักศึกษา ตลอดจนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมลักษณะภาวะผู้นำ โดยในช่วงต้นอาจดึง เอาจุดสนใจของกลุ่มนักศึกษาในช่วงนั้นมาเป็นตัวดึงดูดความน่าสนใจของกิจกรรม ก่อน และ เมื่อกิจกรรมส่งเสริมลักษณะภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่อยู่ในความสนใจของ นักศึกษาแล้ว ก็จะใช้ชื่อโครงการ ดึงดูด ผู้เข้าร่วมได้เองได้ในอนาคต”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 3

“การที่จะพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อนักศึกษาทั่วไปนั้น จะต้องเน้น ต้อง ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม อันจะทำให้ นักศึกษารู้จักแบ่งหน้าที่ แบ่ง งานกันทำ เกิดกระจายงาน ซึ่งจะทำให้ทุกคนมีศักยภาพในการทำงาน เป็น

ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง ทำให้ในการทำงานครั้งต่อไป มีความมั่นใจในการทำงาน และอาจจะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำบ้างก็เป็นได้”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 4

7) ปัญหา/อุปสรรคในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา และวิธีการแก้ไขปัญหา

ผู้นำนักศึกษาได้กล่าวถึงปัญหา/อุปสรรคในการทำงานด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในคณะพร้อมเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้หลายประการ กล่าวคือ **ประการแรก** กลุ่มนักศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถแก้ไขโดยการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้นักศึกษาเกิดความรู้สึกต้องการที่เป็นผู้นำมากยิ่งขึ้น **ประการที่สอง** นักศึกษายังไม่เข้าใจความหมายของลักษณะภาวะผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถแก้ไขโดยการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นผู้นำอย่างถูกต้อง เช่นอาจมีการจัดอบรมสัมมนาในเรื่องภาวะผู้นำขึ้นโดยตรง **ประการที่สาม** นักศึกษาขาดความมั่นใจในตนเองทำให้ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น แนวทางการแก้ไขคือต้องมีการแนะนำถึงวิธีการในการเป็นผู้นำที่ถูกต้อง แนะนำกระบวนการในการทำงานเป็นกลุ่มและส่งเสริมให้นักศึกษามีความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนฝึกบุคลิกภาพให้มีความเป็นผู้นำมากยิ่งขึ้น **ประการที่สี่** ผู้ที่เป็นผู้ตามก็ยังคงเป็นผู้ตามตลอดไป ไม่กล้าที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำ แนวทางการแก้ไขคือ ผู้เป็นผู้นำต้องคอยให้กำลังใจในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อผลงานสำเร็จ อันจะทำให้ตัวเขาภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง **ประการที่ห้า** ปัญหาเรื่องงบประมาณในการจัดกิจกรรมของนักศึกษาที่มีไม่เพียงพอ แนวทางการแก้ไขคือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรือคณะควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมภาวะผู้นำของนักศึกษา โดยควรจัดสรรเงินงบประมาณในกิจกรรมส่วนนี้เหมาะสม และ **ประการสุดท้าย** มีนักศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ไม่สนใจทำกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมภาวะผู้นำอย่างแท้จริง แนวทางการแก้ไขโดยทางคณะควรกำหนดเป็นกิจกรรมบังคับให้นักศึกษาทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม กลุ่ม หรือชมรมของมหาวิทยาลัยหรือของคณะ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ปัญหาแรกเลยคือนักศึกษาภายในคณะไม่ให้ความสนใจเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคลิกลักษณะภาวะผู้นำซึ่งแก้ไขโดยการสร้างเจตคติที่ดีแก่นักศึกษาภายในคณะให้มีความรู้สึกของความอยากเป็นผู้นำ อีกปัญหาหนึ่งคือ นักศึกษายังไม่เข้าใจ

ความหมายของลักษณะภาวะผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งตนเองคิดว่าควรแก้ไขโดยสร้าง
ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นผู้นำอย่างถูกต้องว่า ไม่ใช่ผู้มีอำนาจ แต่คือผู้ที่มี
ความสามารถที่จะชี้แนะ อำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้
มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้นำนี้เอง คือผู้ที่มีความรับผิดชอบมากที่สุด
เสียสละมากที่สุด ไม่ใช่ผู้ที่สบายมากที่สุด”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 1

“นักศึกษาในปัจจุบันมีส่วนน้อยที่จะสนใจในการทำกิจกรรมอย่างแท้จริงเมื่อเทียบกับ
จำนวนนักศึกษาทั้งหมดมหาวิทยาลัย ดังนั้นแนวทางการแก้ไขก็คือควรมี
มาตรการบังคับให้นักศึกษาทำกิจกรรม โดยไม่ใช่แค่เพียงกิจกรรมที่ทาง
มหาวิทยาลัยจัดขึ้น แต่อาจเป็นนักศึกษาต้องเป็นสมาชิกของกลุ่ม หรือชมรมสังกัด
รวมถึงมีผลงานด้านนั้นๆประกอบด้วย นอกจากนี้ยังมีเรื่องในส่วนของปัญหาด้าน
งบประมาณที่ได้รับมาอย่างไม่เพียงพออีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรือ
คณะก็ควรใส่ใจในเรื่องนี้มากยิ่งขึ้น”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 2

“ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำที่สำคัญคือ นักศึกษา
ที่ไม่เคยเป็นผู้นำ เมื่อต้องมาเป็นผู้นำก็จะขาดความมั่นใจในตัวเอง ขาดความ
เชื่อมั่น ไม่กล้าพูด กล้าสั่ง หรือกล้าตัดสินใจ ขาดประสบการณ์ในการปกครอง
สมาชิก ไม่เข้าใจวิธีหรือกระบวนการในการทำงานเป็นกลุ่ม หรือ Team Work มี
บุคลิกภาพที่ไม่ดี ขาดความน่าเชื่อถือ น่าเคารพ รวมไปถึงขาดทักษะในการพูด
การโน้มน้าวที่ดีและถูกต้อง ซึ่งวิธีการแก้ไขก็คือ ต้องมีการแนะนำสั่งสอนถึงวิธีการ
ในการเป็นผู้นำที่ดีอย่างถูกต้อง แนะนำกระบวนการในการทำงานเป็นกลุ่ม
ส่งเสริมให้นักศึกษามีความมั่นใจ และเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้อง
กล้าตัดสินใจ ฝึกฝนและฝึกหัดให้มีบุคลิกภาพที่ดี เสริมสร้างทักษะในการสื่อสารพูด รวมไปถึง
การโน้มน้าวใจที่ดี ผมว่าถ้าทำอย่างจริงจังจะช่วยได้แน่นอนครับ”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 3

“ตนเองคิดว่าปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำคือ ผู้ที่
เป็นผู้ตาม ก็ยังคงเป็นผู้ตามต่อไป ไม่ว่าจะป็นงานในลักษณะใด ก็จะไม่สามารถ
หาความเป็นผู้นำในตัวได้ เนื่องจากขาดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง คิดว่า
ตนเองไม่เก่ง ไม่ดีพอสำหรับงานนี้ การแก้ไข คือ ผู้เป็นผู้นำต้องคอยให้กำลังใจใน
การทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อผลงานสำเร็จ อันจะทำให้ตัวเขา

ภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นการสร้างความมั่นใจและ
แรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงานครั้งต่อไป”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 4

8) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างยั่งยืน

ผู้นำนักศึกษาได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มนักศึกษา
ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนไว้หลายประการ กล่าวคือ **ประการแรก** ด้านหลักสูตรการเรียนการสอนที่
ควรสอดแทรกเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเนื้อหาของรายวิชา เพื่อให้นักศึกษาเห็น
ความสำคัญของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังคำกล่าวที่ว่า

“ผมคิดว่า การสร้างภาวะผู้นำให้แก่คนกลุ่มใหญ่ขนาดคณะ ต้องเริ่มจากใน
หลักสูตรการเรียนการสอนที่ ควรสอดแทรกความรู้ ความเข้าใจให้แก่ศึกษาก่อน
ว่า “ภาวะผู้นำ” คืออะไร มีประโยชน์อย่างไร และสร้างความมั่นใจว่า ทุกคน
สามารถสร้างความเป็นภาวะผู้นำได้ และ เมื่อนักศึกษาเข้าใจถึงความหมาย และ
ประโยชน์แล้ว สิ่งต่อมาที่ควรสร้างให้แก่ศึกษาคือ สร้างความตระหนักถึง
ความสำคัญของภาวะผู้นำ ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ให้ความสนใจ โดยเริ่มจาก
บุคคลตัวอย่างภายในคณะ ซึ่งบุคคลตัวอย่างเหล่านั้น อาจเป็นกลุ่มป๊อปภายใน
คณะ เพราะปัจจุบัน กลุ่มนักศึกษาให้ความสำคัญ กับ หน้าตา และบุคลิกภาพอยู่
มาก ดังนั้น การดึงเอาบุคคลที่ป๊อปในคณะออกมาเป็นพร็อพเทอริจกรรม อาจทำ
ให้กิจกรรมส่งเสริมลักษณะภาวะผู้นำ เป็นที่สนใจของคนภายในคณะได้”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 3

ประการที่สอง คณาจารย์ควรเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่ดีต่อศึกษาดังคำกล่าวที่ว่า

“อาจารย์ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือควรเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่ดี
เพื่อที่ว่านักศึกษาจะได้มีตัวอย่างที่ดีในการนำเอาไปปฏิบัติ”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 1

ประการที่สาม สร้างวัฒนธรรมของภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยปรับปรุงโครงสร้าง
ภายในคณะให้มีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า

“ปรับปรุงโครงสร้างภายในคณะให้มีความเป็นระบบมากขึ้น กล่าวคือ หาก
บุคลากรภายในคณะทุกคน ปลุกฝังความเป็นผู้นำให้แก่ศึกษาทุกคน ก็จะทำให้

บรรทัดฐานของสังคมภายในคณะ อาจมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในเรื่องความคิดเห็นเชิงระบบ ซึ่งเมื่อ โครงสร้างแน่น ระบบแน่น ย่อมนำไปสู่ความมั่นคงในการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างแน่นอน”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 2

ประการที่สี่ คือการจัดโครงการรณรงค์ส่งเสริมภาวะผู้นำให้แก่ นักศึกษามหาวิทยาลัยเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีและสร้างกระแสให้เกิดขึ้นในกลุ่มนักศึกษา ดังคำกล่าวที่ว่า

“คณะควรจัดกิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำแบบระยะสั้น คือเป็นกิจกรรมที่มุ่งสร้างทัศนคติด้านการทำงานว่าต้องมีภาวะผู้นำประกอบอยู่ด้วยเสมอ ซึ่งหากต้องการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นภาพจริง อาจมีการพาไปร่วมกิจกรรมนอกสถานที่ และเป็นสถานที่ที่สังคมให้การยอมรับอย่างกว้างขวาง จะทำให้ผู้ร่วมกิจกรรม เกิดความประทับใจ ส่วนการจัดกิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำในระยะยาวก็คือ มีการวางแผนการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อมีการติดตามผล เป็นช่วง 6 เดือน – 1 ปี และมีการติดตามผลภายหลังกิจกรรมด้วย”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 2

“คณะควรจัดอบรมแนวทางการสร้างเสริมทักษะต่างๆที่ใช้ในการเป็นผู้นำ เช่น ทักษะการสื่อสารที่ดี การสร้างเสริมความมั่นใจด้านบุคลิกภาพ ความกล้าแสดงออกให้เกิดขึ้น มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี มีความแน่วแน่มุ่งมั่นในการทำงาน และที่สำคัญต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการทำงานร่วมกับผู้อื่นในทางที่ดี อันจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 4

ประการที่ห้า พ่อแม่ผู้ปกครองควรปลูกฝังความเป็นผู้นำให้แก่ลูกของตนตั้งแต่วัยเด็ก ดังคำกล่าวที่ว่า

“การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนนั้นควรเริ่มแรกที่ครอบครัว วิธีการเลี้ยงดูตั้งแต่เด็ก มีส่วนอย่างมากที่จะกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 3

ประการสุดท้าย คือ การสร้างเสริมความเชื่อมั่นในตนเองและการรู้จักตนเองให้กับนักศึกษา ดังคำกล่าวที่ว่า

“ก่อนอื่นต้องเริ่มที่การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองก่อน ถ้าเรามีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างเต็มร้อยคนอื่นๆก็จะเชื่อมั่นในตัวเราตามไปด้วย นอกจากนี้แนวทางการสร้างการรู้จักตนเอง ก็เป็นแนวทางที่ควรส่งเสริมให้เกิดในตัวนักศึกษา เพื่อให้รู้ว่า ตนเองเป็นใคร มีความสามารถ มีคุณสมบัติมากน้อยแค่ไหน ซึ่งสิ่งที่ควรสนับสนุนก็คือ ให้นักศึกษาค้นพบตัวเองให้ได้ เพื่อหาจุดแข็งของตนเอง อันจะเป็นการสร้างคุณค่าและสร้างความมั่นใจในศักยภาพของตนเองให้ได้เสียก่อน หากต้องการจะส่งเสริมภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนก็ต้องพัฒนาคนในจุดนี้ให้ได้”

ผู้นำนักศึกษาคนที่ 1

6.4 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้บริหารคณะ

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้บริหารคณะที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจจำนวน 4 คน โดยแบ่งเป็น 1) ผู้บริหารคณะจากมหาวิทยาลัยรัฐบาลที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง จำนวน 1 คน (ผู้บริหารคนที่ 1) 2) ผู้บริหารคณะจากมหาวิทยาลัยรัฐบาลที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 1 คน (ผู้บริหารคนที่ 2) 3) ผู้บริหารคณะจากมหาวิทยาลัยเอกชนที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง จำนวน 1 คน (ผู้บริหารคนที่ 3) และ 4) ผู้บริหารคณะจากมหาวิทยาลัยเอกชนที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 1 คน (ผู้บริหารคนที่ 4) เพื่อให้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุมมากที่สุด ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกผู้บริหารคณะที่สมัครใจและยินดีจะให้สัมภาษณ์เชิงลึกเท่านั้น เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับสะท้อนภาพความเป็นจริงได้อย่างสมบูรณ์ สำหรับรายละเอียดของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารคณะในประเด็นต่างๆ มีดังนี้

1) ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อนักศึกษา

ผู้บริหารคณะทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ เนื่องจากในสภาพการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน นักศึกษาจำเป็นที่จะต้องตามทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างรู้เท่าทัน เพื่อนำมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถในการปรับตัวของนักศึกษาในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งทางวัตถุและจิตใจ และการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังสามารถช่วยให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการทำงานได้อย่างดีเยี่ยม เพราะเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ตลาดแรงงานต้องการ ดังคำกล่าวที่ว่า

“มีความสำคัญมากค่ะ จากการศึกษาที่โลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ข่าวสาร ข้อมูลการรับรู้ของนักศึกษามีหลากหลายช่องทาง นักศึกษามีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น รับทั้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นบวกและเป็นลบ ในขณะที่ระดับการไต่ระดับข้อมูลกับน้อยลง นักศึกษามีความต้องการเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น ต้องการการยอมรับในสังคมนักศึกษาด้วยกัน สังคมภายนอกให้ยอมรับความเป็นตัวตนในหลากหลายลักษณะ ทำให้นักศึกษามีการแสดงออกในรูปแบบที่หลากหลาย การนำวัฒนธรรมของต่างชาติเข้ามายึดถือโดยขาดความเข้าใจถึงรากเหง้าของวัฒนธรรม เป็นต้น ดังนั้น ถ้ามหาวิทยาลัยไม่พยายามบ่มเพาะนักศึกษาให้เป็นผู้รู้จักคิดวิเคราะห์ และมีภูมิคุ้มกันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลง ในที่สุด สังคมประเทศชาติก็อาจจะประสบปัญหาด้านทุนมนุษย์ในอนาคต ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งในการที่สามารถช่วยเหลือหลอมให้นักศึกษาในมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถาบันได้ ยกตัวอย่างเช่น การส่งเสริมให้นักศึกษาตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง และสามารถพัฒนาศักยภาพในการขับเคลื่อนตนเองและเพื่อนร่วมคณะ/มหาวิทยาลัยให้สามารถทำงานร่วมกันและให้บริการเพื่อส่วนร่วมรวมกัน”

ผู้บริหารคนที่ 1

“มีความสำคัญมากค่ะ เพราะมันจะเป็นส่วนสำคัญในการทำงานและการดำเนินชีวิตของเขาต่อไปในอนาคต ดิฉันสังเกตว่าเด็กที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูงมักจะทำงานทำที่เร็วกว่าเด็กปกติ ดิฉันคิดว่าตลาดแรงงานก็ต้องการเด็กจบไปที่มีความเป็นภาวะผู้นำสูง เพราะนั่นหมายถึงเขาจะสามารถรับผิดชอบงานได้ดี และไปบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ คุณลักษณะของความเป็นผู้นำยังสะท้อนให้เห็นถึงควมมีศักยภาพในตัวเด็กได้อย่างมากค่ะ แต่ในปัจจุบัน ดิฉันคิดว่าบัณฑิตที่จบส่วนใหญ่ยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำอยู่ค่ะเพราะเรามักจะไปเน้นแต่ความเป็นวิชาการจนเกินไป จนขาดการเสริมสร้างภาวะผู้นำกันอย่างจริงจัง”

ผู้บริหารคนที่ 2

“มีความสำคัญมากครับ เนื่องจาก ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น นักศึกษาผู้ซึ่งกำลังจะเป็นบัณฑิตและเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตอันใกล้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตามทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว พวกเขาต้องรู้เท่าทัน

เป็นนักวางแผน เป็นนักคิดวิเคราะห์ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีจริยธรรมในการบริหารงาน และเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจอย่างรอบคอบ และที่สำคัญเขาจะต้องสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่วางแผนไว้ เขาจึงจะสามารถทำงานในสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ผู้บริหารคนที่ 3

“มีความสำคัญมากค่ะ เนื่องจากเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถในการปรับตัวของนักศึกษาในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งทางวัตถุและจิตใจ”

ผู้บริหารคนที่ 4

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในปัจจุบัน

ผู้บริหารคณะทุกคนมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันว่านักศึกษาในคณะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับตั้งแต่ปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ นักศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น และมักจะนิยมเป็นผู้ตามมากกว่าการก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำ ดังคำกล่าวที่ว่า

“เมื่ออยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการหล่อหลอมนักศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเบื้องต้น ยังเป็นกระบวนการพัฒนาในระยะเริ่มแรกคือการทำให้นักศึกษาได้ทำกิจกรรมในการที่จะเรียนรู้ตนเอง และเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตในสังคมท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ทั้งในสภาวะแวดล้อม จากโรงเรียนมัธยม มาสู่สถาบันอุดมศึกษา การฝึกนักศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นการเรียนรู้ที่อยู่ภายในรั้วมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้และค้นพบศักยภาพของตนเอง และ เรียนรู้การใช้ชีวิตการยอมรับฟังเหตุผลของกลุ่ม คาดว่าในระยะต่อไป นักศึกษาจะสามารถมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสังคม และชุมชนได้ผ่านรูปแบบการทำกิจกรรมที่หลากหลายมากขึ้น”

ผู้บริหารคนที่ 1

“ค่อนข้างน้อย เนื่องจากกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่จัดให้มีขึ้นนั้น ไม่ได้ก่อเกิดมาจากตัวนักศึกษา หรือ ความต้องการของนักศึกษาอย่างแท้จริง แต่เกิดขึ้นมาจากการผลักดันของอาจารย์ / คณะฯ / มหาวิทยาลัยมากกว่า และการผลักดันนั้นก็ไม่ได้เกิดจากการตระหนักถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นอย่างแท้จริง แต่เป็นการผลักดันภายใต้ข้อบังคับที่สกอ. กำหนดให้อาจารย์ / คณะฯ / มหาวิทยาลัยต้องมี

กิจกรรม หรือ โครงการต่างๆ ดังนั้น จึงส่งผลให้ตัวผู้นำนักศึกษานั้น มีภาวะการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างน้อย”

ผู้บริหารคนที่ 2

“ผมคิดว่าโดยรวมก็อยู่ในระดับที่พอใช้ได้นะ พอออกไปทำงานในโลกแห่งความเป็นจริงได้แต่ใจจริงผมอยากให้ดีกว่านี้ครับ”

ผู้บริหารคนที่ 3

“ดิฉันคิดว่านักศึกษาบางส่วนก็น่าชื่นชม แต่ก็ยังมีอีกส่วนหนึ่งที่ยังอยู่ในระดับต่ำอยู่ค่ะ เด็กส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยกล้าแสดงออก เวลาจะจัดกิจกรรมที่ก็เกี่ยกันเป็นประธานค่ะ”

ผู้บริหารคนที่ 4

3) บทบาทของคณะวิชาและสถาบันการศึกษาในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาและนักศึกษา

ผู้บริหารคณะส่วนใหญ่ได้กล่าวว่า คณะมีการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้นำนักศึกษาและนักศึกษามากหลายประการ ได้แก่ การกำหนดเนื้อหาด้านภาวะผู้นำให้มีอยู่ในรายวิชาเรียน การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษา การจัดหลักสูตรให้มีการฝึกประสบการณ์ภาคสนามหรือการฝึกงาน ดังคำกล่าวที่ว่า

“มีค่ะ โดยกำหนดอยู่ในรายวิชา และผ่านการจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตร โดยมีผู้รับผิดชอบคือ คณะวิชา และ ฝ่ายกิจการนักศึกษา ตัวอย่างของการส่งเสริมภาวะผู้นำได้แก่ การเรียนรู้ภาคทฤษฎีผ่านรายวิชา การฝึกประสบการณ์ภาคสนาม Internship และการจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ กิจกรรมวิชาการ กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมส่งเสริมด้านกีฬา กิจกรรมอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม”

ผู้บริหารคนที่ 1

“มีค่ะ เช่น ในวิชาสัมมนา เราก็จะให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มกันจัดสัมมนาขึ้นมาในแต่ละเดือน ซึ่งนักศึกษาก็ทำได้ดีค่ะ หรือ การเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายให้นักศึกษาฟังในวิชาภาวะผู้นำ หรือ แม้แต่การส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าฝึกงานในองค์กรต่างๆ แต่ปัญหาที่พบก็คือใครที่เคยเป็นประธานก็จะเป็นอยู่อย่างนั้น คนที่ไม่เคยเป็นก็จะไม่เห็นเคยอาสาขึ้นมาเป็นประธานเลย คนที่เป็นประธาน หน้าจะซ้ำ เดิมบ่อยมากในทุกๆ กิจกรรม”

ผู้บริหารคนที่ 2

“มีครับ ทางคณะเรามีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับทั้งผู้นำนักศึกษาและตัวนักศึกษาเองอยู่หลายกิจกรรม เช่น การจัดแข่งขันกีฬา ภายในคณะ การจัดงานสัมมนาวิชาการซึ่งเราจะให้เด็กเป็นเจ้าของภาพ การออกค่าย หรือแม้กระทั่งการจัดให้นักศึกษาฝึกงานในองค์กรต่างๆ ซึ่งก็เป็นการช่วยให้เด็กฝึกภาวะความเป็นผู้นำได้ทั้งสิ้น”

ผู้บริหารคนที่ 3

อย่างไรก็ตามมีผู้บริหารคณะจากมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ ได้กล่าวว่า คณะมีการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้นำนักศึกษาและนักศึกษาค่อนข้างน้อย เพราะส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่ทางคณะได้รับมอบหมายมาจากส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่ได้มาจากความต้องการของนักศึกษาในคณะอย่างแท้จริง ทำให้ไม่เกิดผลในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า

“มีการส่งเสริมค่อนข้างน้อย เพราะส่วนใหญ่จะเป็นการมอบหมายงานตามภารกิจที่อาจารย์ในคณะฯ รับหน้าที่มาจากส่วนกลาง (มหาวิทยาลัย) แล้วจึงมากระจายงานลงไปยังผู้นำนักศึกษา และผู้นำนักศึกษาจึงจะถ่ายทอดลงมายังนักศึกษาทุกๆ ไป ดังนั้น จึงไม่อาจกล่าวได้อย่างเต็มที่ว่าสิ่งเหล่านี้จะเป็นการส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด แต่อย่างไรก็ตาม ในระดับของนักศึกษาด้วยกันมีการขับเคลื่อนพลังระหว่างเพื่อน และ ระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง ซึ่งในส่วนนี้อาจจะก่อให้เกิดการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้บ้าง”

ผู้บริหารคนที่ 4

4) ปัญหา/อุปสรรคในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาภายในคณะและวิธีการแก้ไขปัญหา

ผู้บริหารคณะแสดงความเห็นว่า ปัญหา/อุปสรรคในการทำงานด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในคณะมีหลายประการ ได้แก่ **ประการแรก** นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญของการมีภาวะผู้นำ แนวทางแก้ไขคือ การส่งเสริมให้ผู้บริหารคณะ/สถาบันการศึกษา คณาจารย์ และผู้ปกครองพยายามปลูกฝังความเป็นผู้นำให้แก่นักศึกษา รวมทั้งเพื่อนนักศึกษาก็เป็นภาคีสำคัญที่จะช่วยสร้างเสริมภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวนักศึกษาได้ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ปัญหาที่พบ อันดับแรกเลยคือ เด็กไม่เห็นความสำคัญของการมีภาวะผู้นำ เขามักจะเห็นวาก็เพื่อนเป็นผู้นำแล้ว เขาจะมีไปทำไม ไม่รู้สิว่ามันเป็นสิ่งจำเป็น ความรู้สึกอย่างนี้น่ากลัวนะ ผมว่าทางแก้มันก็คงจะต้องเริ่มที่พ่อแม่ผู้ปกครองที่

จะต้องพยายามบอกเขาและสนับสนุนเขาในเรื่องนี้ อีกส่วนหนึ่งที่น่าจะมีผลมากเลยก็คือเพื่อนเขานั้นแหละ วิทยีต้องให้เพื่อนเป็นจุดเริ่มต้น ผมว่าเด็กเขาฟังเพื่อนมากกว่าฟังอาจารย์อีกนะ เราคงต้องประสานกับผู้นำนักศึกษาให้พวกเขาเป็นแกนนำในการพยายามกระตุ้นและส่งเสริมให้เพื่อนที่ไม่มีภาวะผู้นำ ลุกขึ้นมาเห็นความสำคัญ อย่างเช่นการเสนอในกลุ่มว่าลองเปลี่ยนประธานการจัดงานบ้างดีมั๊ย ใครยังไม่เคยก็อยากให้ลองขึ้นมาทำงานในส่วนนี้ดู อย่างนี้ผมว่าไปได้ จะเอากลับมาจากอาจารย์อย่างเดียวลำบาก อีกปัญหาหนึ่งที่พบก็คือ อาจารย์เองบางท่านอาจไม่เห็นความสำคัญ ทำให้ในวิชาที่อาจารย์เหล่านั้นสอน อาจไม่มีการสอดแทรกหรือปลูกฝังเรื่องภาวะผู้นำให้กับนักศึกษา ซึ่งตรงจุดนี้ก็ต้องกำหนดเป็นนโยบายของหลักสูตรที่ชัดเจน ซึ่งเดี๋ยวนี้มีมคอ. เข้ามาช่วยกำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของหลักสูตร ผมว่าก็ควรจะกำหนดไปเลยว่านักศึกษาควรจะต้องมีภาวะผู้นำ มันก็จะช่วยให้อาจารย์ผู้สอนเองได้ตระหนักและก็พยายามสอดแทรกเรื่องนี้ไว้ในรายวิชาของตัวเอง”

ผู้บริหารคนที่ 3

“นักศึกษาของคณะยังขาดภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่มาก ดังนั้นอาจารย์ในคณะ/ อาจารย์ที่ปรึกษา พยายามมองหาผู้ที่มีจิตอาสาที่พร้อมจะเป็นผู้นำ แล้วช่วยสนับสนุนด้านการพัฒนาตั้งแต่ตอนเรียนในชั้นปีที่ 1”

ผู้บริหารคนที่ 4

ประการที่สอง ผู้นำนักศึกษาของคณะยังขาดทักษะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวทางแก้ไขคือ ผู้บริหารคณะ/สถาบันการศึกษา และคณาจารย์ควรจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมและกระตุ้นในการดึงศักยภาพด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกมาจากตัวผู้นำนักศึกษาให้ได้มากที่สุด ดังคำกล่าวที่ว่า

“ตัวผู้นำนักศึกษาไม่พร้อมที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นอาจารย์ที่ปรึกษาของคณะกรรมการสโมสรฯ จัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมและกระตุ้นการดึงศักยภาพด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกมาจากตัวผู้นำนักศึกษา และพยายามทำให้นักศึกษาเห็นประโยชน์จากการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว”

ผู้บริหารคนที่ 2

ประการที่สาม ผู้บริหารคณะ/มหาวิทยาลัยและคณาจารย์ไม่ให้ความสำคัญของการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่นักศึกษา รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์

ค่อนข้างมากจึงทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา แนวทางการแก้ไขคือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องพยายามโน้มน้าวให้ผู้บริหารคณะ/มหาวิทยาลัยและคณาจารย์เห็นความสำคัญของการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่นักศึกษา จากนั้นอาจประกาศเป็นนโยบายอย่างชัดเจน หรือจัดเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้นักศึกษาทุกคนเข้าร่วม ดังคำกล่าวที่ว่า

“ดิฉันคิดว่าปัญหาสำคัญคือผู้บริหารอาจไม่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมภาวะผู้นำนักศึกษาอย่างจริงจัง ดิฉันคิดว่าเรื่องนี้เราพูดกันมานานนะคะ แต่ไม่ค่อยดำเนินการกันอย่างจริงจัง ปัญหานี้คงต้องเริ่มที่ตัวผู้บริหารของคณะที่ต้องเล็งเห็นความสำคัญของการส่งเสริมภาวะผู้นำนักศึกษา แล้วพยายามกำหนดเป็นนโยบายออกมาให้ชัดเจน แล้วถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติในระดับรายวิชา หรืออาจจัดเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรแยกออกมาให้นักศึกษาเข้าร่วม เช่นจัดเป็นโครงการอบรมภาวะผู้นำนักศึกษาโดยตรงเลยก็ได้ ส่วนในรายวิชา อาจารย์ผู้สอนก็อาจออกแบบวิธีการสอนที่จะต้องเปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็น ฝึกทำงานกลุ่ม ฝึกวางแผนและนำเสนอ และจำลองสถานการณ์ให้นักศึกษาสวมบทบาทเป็นผู้นำ เพื่อเป็นการฝึกให้นักศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำ และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนได้อย่างเหมาะสม ถ้าทำกันอย่างจริงจัง ดิฉันคิดว่าเด็กจะมีภาวะผู้นำสูงขึ้นอย่างแน่นอนค่ะ”

ผู้บริหารคนที่ 2

“อาจารย์ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนานักศึกษาให้ไปสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นทางคณะควรกำหนดเป็นนโยบายสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาของคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา ให้การพัฒนานักศึกษาให้ไปสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจหลัก และควรเชื่อมโยงไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย”

ผู้บริหารคนที่ 4

“อาจารย์มีภารกิจค่อนข้างมากจึงทำให้ไม่มีเวลาในการให้คำแนะนำแก่ผู้นำนักศึกษา หรือ นักศึกษาในการพัฒนาไปสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นทางคณะควรจัดตั้งคณะอนุกรรมการ ที่อาจจะมาจาก TA (Teacher Assistance) หรือ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาโดยตรงให้เป็นผู้ได้รับมอบหมายในการพัฒนานักศึกษาไปสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง”

ผู้บริหารคนที่ 1

ประการสุดท้าย กิจกรรมสำหรับนักศึกษาส่วนใหญ่จะจัดตรงกับเวลาเรียน แนวทางแก้ไข คือ ทางคณะควรจะทำแผนปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างคณะวิชาและฝ่ายจัดกิจกรรมสำหรับนักศึกษา เพื่อกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม ดังคำกล่าวที่ว่า

“กำหนดเวลาในการจัดกิจกรรมส่วนใหญ่จะทับซ้อนกับวิชาเรียนทำให้ต้องงดสอน ดังนั้นทางคณะควรจะทำแผนปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างคณะวิชาและฝ่ายกิจการนักศึกษา เพื่อกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม และสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ผู้บริหารคนที่ 3

5) บทบาทของคณะวิชาและสถาบันการศึกษาในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมของนักศึกษาที่จะนำไปสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ผู้บริหารคณะส่วนใหญ่ยอมรับว่า ทางคณะได้ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมที่จะนำไปสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาทั้งในรูปแบบของการสอดแทรกเนื้อหาเข้าไปในหลักสูตร และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆ ดังคำกล่าวที่ว่า

“ทางคณะมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมที่จะนำไปสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาที่ส่งเสริมด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรม Study Skills and Time Management การอบรมคนสร้างค่าย ค่ายสร้างคน กิจกรรม Alumni Homecoming Party 2009 กิจกรรม Internship โครงการบริจาคโลหิต เพื่อถวายเป็นพระราชกุศล โครงการฟั่งธรรมและทำความสะอาด ณ วัดห้วยทรายใต้ การจัดงานศิลปวัฒนธรรมอุดมศึกษา การแข่งขัน Street Basketball Tournament การจัดให้นักศึกษาช่วยงานทอดผ้าป่าและจัดหาทุนอาหารกลางวันให้กับโรงเรียนเตรียมสามแฉกร และโครงการจิตอาสาพัฒนา เป็นต้น ดิฉันเชื่อว่ายิ่งเด็กได้ทำกิจกรรมต่างๆที่เราจัดไว้เหล่านี้ เขาย่อมได้รับประโยชน์ในการนำไปพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมได้อย่างมากทีเดียวค่ะ”

ผู้บริหารคนที่ 1

“จริงๆแล้วในส่วนของการพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรม คณะเรามีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมในจุดเหล่านี้้อยู่อย่างต่อเนื่องครับ เพราะถือเป็นเรื่องที่สำคัญ และตอนนี้ก็มีมคอ.ออกมา อย่างหลักสูตรของ

คณะเราก็ใส่คุณสมบัติเหล่านี้เข้าไปในมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว แล้วครับ คือเรามีทั้งการสอดแทรกในวิชาเรียนต่างๆ และมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพิ่มเติม เช่น การจัดการปฐมนิเทศ การจัดงานสัมมนาวิชาการ การส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าฝึกงานในโครงการสหกิจศึกษา เป็นต้นครับ ซึ่งกลยุทธ์เหล่านี้ผมเชื่อมั่นว่าจะช่วยสร้างเสริมทั้งบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมครับ”

ผู้บริหารคนที่ 3

“มีค่ะ ในระดับคณะ ก็มีการจัดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักศึกษา ชั้นปีที่ 1-3 และให้นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ร่วมกันจัดโครงการเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่สังคม ส่วนในระดับสาขาวิชา ก็มีการจัดโครงการในรายวิชาภาวะผู้นำ คือ On Stage Leadership Skills ที่เป็นการส่งเสริมการพัฒนา บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ได้ค่ะ”

ผู้บริหารคนที่ 4

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารคณะจากมหาวิทยาลัยรัฐบาลที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ เห็นว่าทางคณะยังมีกิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมที่จะนำไปสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งผู้บริหารท่านนี้เห็นว่าทางคณะควรจะต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมในประเด็นเหล่านี้เพิ่มขึ้นในอนาคต ดังคำกล่าวที่ว่า

“ถามว่ามีกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำโดยตรงมั๊ย ที่ผ่านมาก็อาจมีค่อนข้างน้อย ค่ะ เราจะเน้นกิจกรรมทางวิชาการมากกว่า เช่นงานสัมมนาวิชาการ ซึ่งก็ให้เด็กจัดขึ้น ก็ฝึกทักษะภาวะผู้นำได้บ้างค่ะ แต่ในอนาคตคิดว่าทางคณะควรจะต้องกำหนดกิจกรรมเพื่อเป้าหมายการพัฒนาภาวะผู้นำให้มากยิ่งขึ้น เพราะดิฉันเห็นว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องที่สำคัญค่ะ”

ผู้บริหารคนที่ 2

6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างยั่งยืน

ผู้บริหารคณะได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มนักศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนหลายประการ กล่าวคือ **ประการแรก** มหาวิทยาลัยหรือคณะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างจริงจัง และกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางให้อาจารย์ทุกท่านในคณะพยายามปลูกฝังและสอดแทรกเนื้อหาการพัฒนา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าไปในการเรียนการสอน ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ ในการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่นักศึกษา **ประการที่สอง** ควรมีการจัดกิจกรรมโดยให้นักศึกษารุ่นพี่เป็นผู้ดำเนินการร่วมด้วยเพราะรุ่นน้องจะได้เห็นเป็น แบบอย่าง **ประการที่สาม** การจัดอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำให้แก่นักศึกษาโดยตรง **ประการที่สี่** กำหนดรายวิชาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรายวิชาบังคับของหลักสูตร **ประการที่ห้า** ทาง คณะควรจัดกิจกรรมที่พัฒนาทักษะหลายๆ ด้านของนักศึกษารวมทั้งพยายามมอบหมายให้ นักศึกษาทำงานเป็นกลุ่มเพื่อให้นักศึกษามีโอกาสเรียนรู้ และสร้างภาวะผู้นำที่ยั่งยืน **ประการที่ หก** ผู้นำนักศึกษาควรทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีและควรสนับสนุนส่งเสริม แนะนำ ให้กำลังใจเพื่อน นักศึกษา **ประการที่สุดท้าย** พ่อแม่ผู้ปกครองควรปลูกฝังนักศึกษาภาวะความเป็นผู้นำมาตั้งแต่ วัยเด็ก ดังคำกล่าวที่ว่า

“มหาวิทยาลัยหรือคณะต้องให้ความสำคัญกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของ นักศึกษาอย่างจริงจัง โดยอาจกำหนดเป็น KPI ในการดำเนินงานของคณะวิชา เพิ่มอีกหนึ่งตัวเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษา อย่างเป็นระบบ ซึ่งมหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้คณะวิชา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำคำรับรองเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และหากลวิธีในการวัด ประสิทธิภาพผลของนักศึกษาในด้านนี้ต่อไป นอกจากนี้ควรกำหนดเป็นนโยบายหรือ แนวทางให้อาจารย์ทุกท่านในคณะพยายามปลูกฝังและสอดแทรกเนื้อหาการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าไปในการเรียนการสอน ตลอดจนจัดสรร ทรัพยากรและงบประมาณในการจัดกิจกรรมรวมถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อให้ เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่นักศึกษา”

ผู้บริหารคนที่ 1

“ควรเริ่มตั้งแต่นักศึกษาเข้ามาใหม่ คือ วันปฐมนิเทศ โดยอาจจะจัดกิจกรรมที่ ดำเนินการโดยรุ่นพี่ ซึ่งรุ่นน้องจะเห็นตัวอย่างจากการกระทำของรุ่นพี่ และจะ ประทับใจ และต้องการยึดเป็นแบบอย่างต่อไป โดยอาจารย์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ควรจะพูดไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป็นการตอกย้ำให้นักศึกษาเห็นถึงประโยชน์ที่ จะเกิดขึ้นกับตัวเขา ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นการทำให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน อีกส่วนหนึ่งที่ น่าจะช่วยให้เยอะก็คือพ่อแม่ผู้ปกครองของเด็ก ดิฉันคิดว่าต้องเกิดจากการที่ได้ ฝึกฝนและสั่งสมประสบการณ์การเป็นผู้นำมาตั้งแต่วัยเยาว์และได้รับการพัฒนามา เรื่อยๆ อีกทั้งยังต้องให้เกิดการปฏิบัติงานจริง จึงจะทำให้การเป็นผู้นำติดตัวกับผู้ ฝึกฝนตลอดไป อีกส่วนหนึ่งที่ช่วยได้มากก็คือผู้นำนักศึกษาควรทำตนเป็น

แบบอย่างที่ดีและควรสนับสนุนส่งเสริม แนะนำ ให้กำลังใจเพื่อนนักศึกษา เมื่อเพื่อนนักศึกษาระทำบางสิ่งผิดพลาด ผู้นำก็ควรกล่าวเตือน และแนะนำอย่างมีเหตุผล อย่าตำหนิตีแบบอารมณ์ จะทำให้ภาวะผู้นำถดถอยได้ ผู้นำนักศึกษาควรให้การสนับสนุน และคอยแนะนำให้คำปรึกษา เพื่อเสริมสร้างกำลังใจแก่เพื่อนนักศึกษาด้วยกัน อันนี้ดิฉันคิดว่าจะดีมาก เพราะเพื่อนเขาจะเชื่อเพื่อนมากกว่าอาจารย์เสียอีก”

ผู้บริหารคนที่ 2

“แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มนักศึกษาอย่างยั่งยืน ผมว่าควรจะมีการทำตั้งแต่ในระดับต้นๆ อย่างเช่นมีวิชาบังคับของนักศึกษา ที่เป็นวิชาที่สามารถส่งเสริมภาวะการเป็นผู้นำ เป็นต้น และยังคงต้องมีกิจกรรมส่งเสริมความสามารถ ในฐานะผู้นำให้มากขึ้นนั่นเอง ในการพัฒนานั้น ต้องมีบุคคลที่เป็นแบบอย่าง และผู้พัฒนานั้นต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่างด้วย ทางคณะ/สถานศึกษาควรตั้งกิจกรรมที่สามารถพัฒนาทักษะในหลายๆ ด้าน หรือจัดให้มีการทำงานที่ได้ใช้หลายๆ ทักษะร่วมกัน และได้ทำงานกับบุคคลอื่น เพื่อนักศึกษาจะได้มีโอกาสเรียนรู้ และสร้างภาวะผู้นำที่ยั่งยืนต่อไป”

ผู้บริหารคนที่ 3

“การพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มนักศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนนั้นจะต้องมาพัฒนาที่ระบบการสอนในมหาวิทยาลัย เพราะการสอนที่มหาวิทยาลัยไม่มีระบบอบรมหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำจึงทำให้เด็กแต่ละคนมีภาวะผู้นำที่แตกต่างกันเพราะแต่ละคนอยู่ใสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันคนที่มีความรอบข้างเป็นผู้นำย่อมจะมีความคิดเป็นผู้นำตามไปด้วย ซึ่งดิฉันเห็นว่าทางมหาวิทยาลัยควรมีหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน นอกจากนี้การให้นักศึกษาร่วมกันจัดกิจกรรมด้วยตนเอง โดยแบ่งกลุ่มกันประมาณ 5 คน เพื่อแสดงความสามารถออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะเป็นงานทางวิชาการ หรือ งานแสดงผลงานของนักศึกษา การที่ให้นักศึกษาได้ลงมือจัดกิจกรรมเช่นนี้หลายๆ ครั้ง จะทำให้เป็นผู้ที่พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ สร้างความมั่นใจในตนเอง รวมถึงมีความรับผิดชอบ และรู้ถึงการทำงานเป็นระบบ ซึ่งจะเพิ่มขึ้นตามลำดับ”

ผู้บริหารคนที่ 4

จากผลการสนทนากลุ่มย่อยกับกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงและระดับต่ำ และผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยและผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจได้ทั้งหมด 7 ประเด็น รายละเอียดดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 สรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากข้อมูลเชิงคุณภาพจำแนกตามผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประเด็น	กลุ่มนักศึกษา TL สูง								กลุ่มนักศึกษา TL ต่ำ								ผู้นำนักศึกษา				ผู้บริหารคณะ								
	คนที่								คนที่								คนที่				คนที่								
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	1	2	3	4					
1) ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อนักศึกษา																													
- นักศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวตามทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งทางวัตถุและจิตใจอย่างรู้เท่าทัน				√				√	√						√	√				√		√	√	√	√				
- นักศึกษาสามารถตั้งศักยภาพของตนเองเพื่อนำมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	√	√	√		√			√							√				√	√	√		√	√	√				
- นักศึกษาจะต้องมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม	√				√																						√		
- นักศึกษาจะต้องมีความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ	√					√													√							√	√		
- นักศึกษาสามารถดูแลแนะนำผู้อื่นให้อยู่ในแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง					√														√	√			√						
2) ผู้ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา																													
- บิดา มารดา ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว	√		√		√	√	√		√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		
- ครู อาจารย์	√			√			√				√	√		√				√	√	√		√	√	√	√				
- กลุ่มเพื่อน				√	√		√	√			√				√				√	√	√		√	√	√	√			
- ผู้นำนักศึกษา ประธานกลุ่มหรือชมรมในสถาบันการศึกษา		√			√			√	√	√			√					√				√	√	√	√				
- รุ่นพี่ในสถาบันการศึกษา		√				√																				√	√	√	√
- นักแสดง และสื่อมวลชน																	√				√	√							

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ประเด็น	กลุ่มนักศึกษา TL สูง								กลุ่มนักศึกษา TL ต่ำ								ผู้นำนักศึกษา				ผู้บริหารคณะ								
	คนที่								คนที่								คนที่				คนที่								
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	1	2	3	4					
3) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ																													
การเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา																													
- ความพยายามกล้าแสดงออกและกล้าตัดสินใจ	√				√		√		√			√		√			√	√		√		√	√	√	√	√	√	√	√
- การมองสิ่งต่างๆ ในแง่บวก							√								√		√	√		√		√	√	√	√	√	√	√	√
- การฝึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้า				√			√										√	√		√		√	√	√	√	√	√	√	√
- แสดงความคิดเห็นเห็นเวลาทำงานกลุ่มและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น			√												√		√	√				√	√		√	√			
- การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของคณะและสถาบันการศึกษา	√		√		√				√	√						√	√				√	√	√	√	√	√	√	√	
- การเสนอตัวเป็นหัวหน้าในกิจกรรมต่างๆ	√										√	√				√	√												
- การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต และการประเมินข้อผิดพลาดของตนเองในการทำงานเพื่อจะได้ไม่ทำซ้ำในอนาคต	√						√											√	√		√	√		√	√		√		
- การเลียนแบบพฤติกรรมที่ดีของเพื่อนหรือผู้นำนักศึกษา			√			√	√																						
4) อิทธิพลของผู้นำนักศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา																													
- การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษา	√	√			√		√							√		√		√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	
- การแสดงศักยภาพของตนเองเพื่อสร้างให้นักศึกษาเชื่อมั่นในความสามารถของผู้นำนักศึกษา	√	√							√	√		√	√			√		√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	
- ความพยายามโน้มน้าวใจชักชวนและกระตุ้นนักศึกษาให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ																√		√	√						√	√	√		
5) บทบาทของคณะวิชาและสถาบันการศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา																													
- การกำหนดเนื้อหาวิชาเรียนในหลักสูตรให้มืออยู่ในรายวิชาเรียนในหลักสูตร						√	√				√	√			√	√					√	√	√	√	√	√	√	√	

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ประเด็น	กลุ่มนักศึกษา TL สูง								กลุ่มนักศึกษา TL ต่ำ								ผู้นำนักศึกษา				ผู้บริหารคณะ									
	คนที่								คนที่								คนที่				คนที่									
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	1	2	3	4						
5) บทบาทของคณะวิชาและสถาบันการศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา (ต่อ) - การจัดตั้งสโมสรนักศึกษาเพื่อให้ นักศึกษาฝึกบริหารจัดการองค์กร ด้วยตนเอง - การจัดกิจกรรมและการจัด โครงการพัฒนาผู้นำนักศึกษา - การจัดประชุมนักศึกษาร่วมกับ คณาจารย์เพื่อเปิดโอกาสให้ นักศึกษาแสดงความคิดเห็น - การจัดกิจกรรมร่วมกันกับ นักศึกษาต่างคณะวิชาและต่าง มหาวิทยาลัย - การใช้ระบบที่รุ่นพี่จะเป็นผู้ฝึก ทักษะภาวะผู้นำให้แก่รุ่นน้อง - การฝึกประสบการณ์จาก ภายนอกสถาบันการศึกษา																														
	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
6) ปัญหา/อุปสรรคในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา - นักศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง - นักศึกษายังไม่เข้าใจความหมายของลักษณะภาวะผู้นำอย่างแท้จริง - นักศึกษาขาดความมั่นใจในตนเองทำให้ไม่กล้าแสดงออก - งบประมาณในการจัดกิจกรรมของนักศึกษาที่มีไม่เพียงพอ - ผู้นำนักศึกษาของคณะยังขาดทักษะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง - ผู้บริหารและคณาจารย์ไม่ให้ความสำคัญของการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา																														

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ประเด็น	กลุ่มนักศึกษา TL สูง								กลุ่มนักศึกษา TL ต่ำ								ผู้นำนักศึกษา				ผู้บริหารคณะ							
	คนที่								คนที่								คนที่				คนที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	1	2	3	4				
7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ																												
การเปลี่ยนแปลง																												
- การจัดการเรียนการสอนจะต้องสอดคล้องเรื่องภาวะผู้นำ				✓	✓								✓		✓				✓		✓	✓	✓	✓				
- การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓			✓	✓	✓	✓				✓			✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓					
- การจัดตั้งสโมสรนักศึกษาให้เข้มแข็ง			✓	✓											✓			✓										
- การรณรงค์ภายในคณะหรือมหาวิทยาลัยเพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง							✓	✓		✓								✓	✓	✓							✓	
- ผู้นำนักศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีของนักศึกษา						✓																		✓			✓	
- ผู้บริหารและคณาจารย์ควรเป็นแบบอย่างที่ดีของนักศึกษา	✓		✓							✓	✓							✓			✓	✓						
- การสร้างวัฒนธรรมของภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในคณะวิชาและสถาบัน				✓														✓			✓	✓						
- บิดา มารดาและผู้ปกครอง ควรปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุตร	✓	✓			✓		✓					✓		✓				✓					✓					

ผลสรุปจากตารางที่ 4.22 ผู้วิจัยสามารถนำไปสู่การกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนได้ 3 ประการดังนี้

ประการแรก คือสถาบันการศึกษาและคณะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างจริงจัง และกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาระบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องเรื่องภาวะผู้นำในรายวิชาต่างๆ หรือจัดวิชาภาวะผู้นำขึ้นเป็นวิชาบังคับให้นักศึกษาด้านบริหารธุรกิจได้เรียนโดยตรง โดยพยายามใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและพยายามส่งเสริมให้นักศึกษาขึ้นเป็นผู้นำในการทำงานเป็นทีม ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ศึกษา นอกจากนั้นควรจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อมุ่งพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยตรงเพื่อให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพยายาม

สับเปลี่ยนผู้นำตามความเหมาะสมเพื่อให้ นักศึกษารู้จักบทบาททั้งของผู้นำและผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการรณรงค์ภายในคณะหรือมหาวิทยาลัยเพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประการที่สอง ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้นำนักศึกษาควรเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่ดีต่อนักศึกษา และควรสนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง

ประการสุดท้าย พ่อแม่ผู้ปกครองต้องพยายามปลูกฝังการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านการเลี้ยงดูให้เกิดขึ้นกับลูกตั้งแต่วัยเด็ก

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องและมีส่วนเสริมผลการวิจัยเชิงปริมาณให้มีความชัดเจนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมิได้มาจากอิทธิพลของปัจจัยในระดับบุคคลเท่านั้น แต่เป็นผลมาจากอิทธิพลของปัจจัยในระดับองค์กรร่วมกัน ด้วยเหตุนี้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในปัจจุบัน จึงควรเป็นแนวทางในเชิงพหุระดับ (Multi-level approach) ซึ่งเป็นการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากทั้งระดับตัวบุคคลและระดับองค์กรที่จะต้องเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มนักศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่องการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ: การประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ จริยธรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ 2) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา 3) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจที่ประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ โดยแบ่งขั้นตอนดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน เริ่มต้นจากส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในลักษณะของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) แบบพหุระดับ และเมื่อทราบผลการวิจัยข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยจะนำปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ มากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ในส่วนที่ 2 โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group discussion) จากกลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลและระดับองค์กร ซึ่งจะทำการคัดสรรตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา และแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ พัฒนาจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แล้วทำการเลือกตัวแปรที่สอดคล้องกับบริบทของนักศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของศึกษานั้นมาจากสองระดับ และเป็นระดับที่ลดหลั่นกัน คือ 1) ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมของนักศึกษา และ 2) ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ บริบทของสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา นำไปสู่การพัฒนาเป็นโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ภายหลังจากการตรวจสอบความตรงของโมเดลดังกล่าวแล้วจะนำปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของศึกษามาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษา รวมทั้งให้กลุ่มนักศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนจากระดับบุคคล และ

ผู้บริหารคณะวิชาและผู้นำนักศึกษา (นายกสโมสร/องค์กรนักศึกษา) ซึ่งเป็นตัวแทนจากระดับองค์กร ทำการคัดสรรตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ในส่วนของการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สังกัดอยู่ในคณะที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจของสถาบันอุดมศึกษารัฐบาลและเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ยกเว้นมหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ (มหาวิทยาลัยเปิด) วิทยาลัยชุมชน และสถาบันอุดมศึกษาทางศาสนา จำนวน 50 สถาบัน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มตามหน่วยการวิเคราะห์สองระดับได้แก่ 1) ระดับบุคคล คือ นักศึกษาภายในคณะสถาบันละ 20 คน รวม 1,000 คน และ 2) ระดับองค์กรคือ คณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจจำนวน 50 สถาบัน ซึ่งตัวแทนผู้ให้ข้อมูลของคณะวิชาคือ ผู้นำนักศึกษา (นายกสโมสร/องค์กรนักศึกษา) ของคณะ สถาบันละ 1 คน รวม 50 คน และนักศึกษภายในคณะซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้มาปรับระดับข้อมูล (Aggregate) ให้เป็นข้อมูลระดับองค์กร โดยการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

ส่วนการกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาได้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มย่อย โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) และผู้เข้าร่วมการสนทนา (Participants) จากระดับบุคคลและระดับองค์กรตามหน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of analysis) โดยระดับบุคคล ได้แก่ กลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง และกลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำ กลุ่มละ 8 คน ส่วน ระดับองค์กร (คณะที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันอุดมศึกษา) ได้แก่ คณบดี รองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจกรรมนักศึกษาหรือเทียบเท่า และผู้นำนักศึกษา (นายกสโมสร/องค์กรนักศึกษา) ของคณะหรือเทียบเท่า จากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลและเอกชนที่นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยสูงสถาบันละ 1 คน และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลและเอกชนที่นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยต่ำสถาบันละ 1 คน รวมทั้งหมด 8 คน ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งกลุ่มนักศึกษาและสถาบันการศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงคือกลุ่มนักศึกษาและสถาบันการศึกษาที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงกว่า ค่าเฉลี่ยบวกด้วย 1 เท่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในทางตรงกันข้ามการแบ่งกลุ่มนักศึกษาและสถาบันการศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำคือกลุ่มนักศึกษาและสถาบันการศึกษาที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยลบด้วย 1 เท่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในส่วนของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา คือ แบบสอบถามสำหรับนักศึกษาและผู้นำนักศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบ

รายการ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของนักศึกษา ประกอบด้วย 2.1) แบบวัดบุคลิกภาพ ดัดแปลงและปรับปรุงจาก The International Personality Item Pool (IPIP) ที่พัฒนาโดย Goldberg et al. (2006) มีจำนวน 25 ข้อคำถาม ซึ่งวัดองค์ประกอบของบุคลิกภาพ 5 ด้าน ได้แก่ การเปิดเผย การเปิดรับประสบการณ์ การมีจิตสำนึก ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ และการเห็นคล้อยตามผู้อื่น มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ 2.2) แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ ดัดแปลงและปรับปรุงจาก The Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) ที่พัฒนาโดย Petrides และ Furnham (2006) มีจำนวน 20 ข้อคำถาม ซึ่งวัดความฉลาดทางอารมณ์ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักรู้ในตน การควบคุมตนเอง ความรู้สึกทางอารมณ์ และการชอบสังคม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และ 2.3) แบบวัดจริยธรรม เป็นแบบวัดพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษา จำนวน 15 ข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยพฤติกรรมทางจริยธรรม 3 ด้าน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเสียสละ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ดัดแปลงและปรับปรุง Multifactor Leadership Questionnaire Form 5X (MLQ Form 5X) ที่พัฒนาโดย Bass และ Avolio (1995) มีจำนวน 36 ข้อคำถาม ซึ่งวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อคณะวิชาที่สังกัดอยู่ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและแนวทางการบริหารจัดการของคณะวิชาที่สังกัด รวมทั้งผลลัพธ์ที่เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมและแนวทางการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษาของคณะโดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 35 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา บรรยากาศขององค์กร ผลการปฏิบัติงานขององค์กร การอุทิศต่อองค์กร และ ความมีชื่อเสียงขององค์กร มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มย่อย จะเป็นแนวคำถามที่ร่างขึ้นจากทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา รวมถึงจากข้อค้นพบของการวิจัยในส่วนของการวิจัยเชิงสำรวจ ทั้งนี้ ประเด็นคำถามจะมุ่งไปที่ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยายเพื่อศึกษาและอธิบายลักษณะการแจกแจงของตัวแปร ใช้สถิติทดสอบที (t -test) เพื่อศึกษาความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรม ระหว่างผู้นำนักศึกษากับ

นักศึกษา ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (Single level CFA) และองค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง ใช้โมเดลเชิงสาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุ (MIMIC model) เพื่อตรวจสอบความตรงภายนอกของโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนบริบทองค์ประกอบสถาบันการศึกษา ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ (Dyadic CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา และใช้ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการนำตัวแปรไปวิเคราะห์พหุระดับ สำหรับโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจที่พัฒนาขึ้น ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ โปรแกรม LISREL และโปรแกรม Mplus ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อสรุปบทสัมภาษณ์และบทสนทนา พร้อมความคิดเห็น ประสพการณ์ มุมมอง และทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลไปตามประเด็นต่างๆ ตามแนวคำถามที่ตั้งไว้และตามประเด็นใหม่ที่ปรากฏขณะดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มย่อย

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย 5 ประเด็น คือ 1) บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ จริยธรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในปัจจุบันเป็นอย่างไร 2) โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร 3) โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนของบริบทองค์ประกอบที่มีลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นเหตุและผลอย่างไร และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร 4) โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มีลักษณะอย่างไร และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร และ 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจควรจะเป็นอย่างไร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ตัวแปรระดับบุคคล จำนวน 4 ตัวแปรแฝง 17 ตัวแปรสังเกตได้ และตัวแปรระดับองค์กร จำนวน 3 ตัวแปรแฝง 17 ตัวแปรสังเกตได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามระดับของตัวแปร สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรระดับบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา: กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาศาสนาปริยญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมาก แสดงว่านักศึกษาศาสนาปริยญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีคุณลักษณะที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด ความมุ่งมั่นทุ่มเท การไม่ย่อท้อต่อความลำบาก ความแน่วแน่ในการทำงานและการปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมของตนเอง มีการประพฤติปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ การทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน สามารถชี้แจงเป้าหมายให้ทุกคนทราบอย่างทั่วถึง ให้ความสำคัญของการทุ่มเทในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีศีลธรรมและจริยธรรม มีการเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจและสร้างแรงจูงใจในด้านบวกให้กับผู้ร่วมงานด้วยเกิดกำลังใจ มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้น เกิดความท้าทายในการทำงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาจากมุมมองใหม่ๆ สามารถแก้ไขปัญหาค้นคว้าได้ด้วยวิธีการใหม่ๆ โดยใช้เหตุผลและหลักฐานที่พิสูจน์ได้ มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มีการตั้งสมมติฐานในการทำงานเสมอ คำนึงและเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จนสามารถตอบสนองความต้องการและให้ความสนใจแก่ทุกคนเป็นรายบุคคลอย่างจริงใจ รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทุกคนมองเห็นคุณค่าของตนเองและพยายามพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ได้อย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ร่วมงานด้วยเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา และไว้วางใจในความสามารถจนเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมาก

บุคลิกภาพของนักศึกษา: กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาศาสนาปริยญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีบุคลิกภาพด้านการเห็นคล้อยตามผู้อื่น การเปิดเผย ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ การมีจิตสำนึก และการเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมากถึงระดับมาก แสดงว่านักศึกษาศาสนาปริยญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม ชอบสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการเรียนรู้และตอบรับสิ่งแปลกใหม่ที่เกิดขึ้นกับตนเอง พยายามค้นหาประสบการณ์ใหม่ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ มีความสามารถในการบังคับตนให้มีระเบียบวินัย มีความรอบคอบ มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจนและพยายามทำตาม

เป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จ สามารถปรับตัวให้ทนต่อสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดอารมณ์ทางลบได้ดี มีความคิดเห็นที่โน้มเอียงคล้ายคลึงกับผู้อื่น คำนึงถึงบุคคลรอบข้างและเห็นอกเห็นใจในความรู้สึกของผู้อื่น รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและปฏิบัติตามคำแนะนำที่ดีของผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมากถึงระดับมาก

ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา: กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาศาสนาปริยญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตน การควบคุมตนเอง การชอบสังคม และความรู้สึกทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมาก แสดงว่านักศึกษาศาสนาปริยญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีความมั่นใจในความสามารถของตนและประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง มีทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินชีวิตและใช้ชีวิตอย่างมีความสุข มีความสามารถจัดการกับอารมณ์ แรงกระตุ้น และปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและรู้วิธีการแสดงอารมณ์ของตนเองต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม สามารถเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี ต้องการแสวงหาการปฏิสัมพันธ์และติดต่อสื่อสารร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมาก

จริยธรรมของนักศึกษา: กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาศาสนาปริยญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีจริยธรรมด้านความยุติธรรม ความเสียสละ และความซื่อสัตย์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมาก แสดงว่านักศึกษาศาสนาปริยญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการประพฤติปฏิบัติตนตามคำพูดและความคิดอย่างตรงไปตรงมาทั้ง กาย วาจา ใจ ต่อตนเองและต่อผู้อื่น รักษาความลับสัญญา เป็นที่น่าไว้วางใจของผู้อื่น ประพฤติตนอย่างมีเหตุผลด้วยความเสมอภาค ไม่มีความลำเอียง เคารพและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ปราศจากความเห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมาก

1.2 ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรระดับองค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาระดับองค์กร: นักศึกษาศาสนาปริยญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ในสถาบันการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมาก แสดงว่านักศึกษาศาสนาปริยญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด ความมุ่งมั่นทุ่มเท การไม่ย่อท้อต่อความลำบาก ความแน่วแน่ในการทำงานและการปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมของตนเอง มีการประพฤติปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ การทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน สามารถชี้แจงเป้าหมายให้ทุกคนทราบอย่างทั่วถึง ให้ความสำคัญของการทุ่มเท

ในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีศีลธรรมและจริยธรรม มีการเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจและสร้างแรงจูงใจในด้านบวกให้กับผู้ที่ร่วมงานด้วยเกิดกำลังใจ มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้น เกิดความท้าทายในการทำงาน ทุ่มเทศความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาจากมุมมองใหม่ๆ สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆ โดยใช้เหตุผลและหลักฐานที่พิสูจน์ได้ มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มีการตั้งสมมติฐานในการทำงานเสมอ คำนึงและเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จนสามารถตอบสนองของความต้องการและให้ความสนใจแก่ทุกคนเป็นรายบุคคล อย่างจริงใจ รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทุกคนมองเห็นคุณค่าของตนเอง และพยายามพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ได้อย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ที่ร่วมงานด้วยเกิดการยอมรับ เชื่อมมั่นศรัทธา และไว้วางใจในความสามารถจนเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมาก

บริบทขององค์กรของคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจ: ตัวแปรบริบทขององค์กรเป็นตัวแปรแฝงที่มีลักษณะเป็นโมเดลเชิงสาเหตุพหุและตัวบ่งชี้พหุ (MIMIC Model) เกิดจากผลรวมของตัวแปรสังเกตได้ที่เรียกว่าตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้งหมด 4 ตัวแปร ซึ่งเปรียบเสมือนการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา และคณะวิชาที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจที่มีจุดมุ่งหมายในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กร ที่ร่วมกันอธิบายความเป็นตัวแปรบริบทขององค์กร และสะท้อนถึงตัวบ่งชี้ของบริบทองค์กร 3 องค์ประกอบที่เรียกว่าตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อน คือ ผลการปฏิบัติงานขององค์กร การอุทิศต่อองค์กร และ ความมีชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนผลลัพธ์จากการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาและคณะวิชาในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

การรับรู้ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจที่มีต่อประสิทธิภาพของคณะวิชาในกลุ่มตัวอย่างในด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร บรรยากาศของคณะวิชา และระบบอาจารย์ที่ปรึกษาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมากถึงระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงการอุทิศตนของนักศึกษาต่อคณะวิชา การรับรู้ของนักศึกษาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของคณะวิชา และความมีชื่อเสียงของคณะวิชาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมากถึงระดับมาก แสดงว่านักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคณะวิชาที่กำลังศึกษาอยู่นั้นว่ามีการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกหลักสูตร รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในคณะที่กระตุ้นให้นักศึกษาแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และวิจารณ์ รวมทั้งรูปแบบการเรียนการสอน การจัดโครงการ

หรือกิจกรรม และเนื้อหาของแต่ละรายวิชาจะสอดแทรกแนวคิดและการฝึกทักษะความเป็นผู้ประกอบการที่มีส่วนช่วยส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านการวางแผน การตัดสินใจ การประสานงาน การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษาในการพัฒนาศักยภาพ และค้นพบจุดเด่นของตนเอง รวมถึงอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนให้ประสบความสำเร็จ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการดำเนินชีวิต เห็นคุณค่าในตัวตน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมากถึงระดับมาก และสะท้อนกลับไปยังความผูกพันของนักศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมของคณะ ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของคณะ ความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นพัฒนาคณะ ความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับตามมติสังคมของคณะ ความเป็นเลิศทางวิชาการและกิจกรรมพัฒนา นักศึกษาของคณะ รวมทั้งผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานของคณะด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และการจัดบรรยากาศของคณะที่เอื้ออำนวยและเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมากถึงระดับมาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา: ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาศรีวิชัยบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในการวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ 1) ผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง และ 2) นักศึกษาภายในคณะเป็นผู้ประเมิน โดยผู้นำนักศึกษาศรีวิชัยบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในสถาบันการศึกษากลุ่มตัวอย่างประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมาก ซึ่งตรงกันข้ามกับผลของนักศึกษาศรีวิชัยบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจจากสถาบันการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ทำการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาของตนเองกำลังศึกษาอยู่ว่าอยู่ในระดับมาก

ผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาในแต่ละองค์ประกอบที่ผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง พบว่าผู้นำนักศึกษาศรีวิชัยบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในสถาบันการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมาก แสดงว่าผู้นำนักศึกษาศรีวิชัยบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด ความมุ่งมั่นทุ่มเท การไม่ย่อท้อต่อความลำบาก ความแน่วแน่ในการทำงานและการปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมของตนเอง มีการประพฤติปฏิบัติตนต่อนักศึกษาภายในคณะที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ การทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน สามารถชี้แจงเป้าหมายให้ทุกคนทราบ

อย่างทั่วถึง ให้ความสำคัญของการทุ่มเทในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีศีลธรรมและจริยธรรม มีการเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจและสร้างแรงจูงใจในด้านบวกให้กับนักศึกษาภายในคณะเกิดกำลังใจ มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้น เกิดความท้าทายในการทำงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถกระตุ้นให้นักศึกษาภายในคณะมองปัญหาจากมุมมองใหม่ๆ สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการใหม่ๆ โดยใช้เหตุผลและหลักฐานที่พิสูจน์ได้ มีการส่งเสริมให้นักศึกษาภายในคณะแสดงความคิดเห็น มีการตั้งสมมติฐานในการทำงานเสมอ คำนึงและเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จนสามารถตอบสนองความต้องการและให้ความสนใจแก่ทุกคนเป็นรายบุคคลอย่างจริงใจ รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำและส่งเสริมให้นักศึกษาภายในคณะทุกคนมองเห็นคุณค่าของตนเองและพยายามพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ได้อย่างเต็มที่ ทำให้นักศึกษาภายในคณะด้วยเกิดการยอมรับ เชื่อมันศรัทธา และไว้วางใจในความสามารถจนเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก

ขณะที่กลุ่มนักศึกษาประเมินว่าผู้นำนักศึกษาในคณะที่ตนเองศึกษาอยู่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการประเมินในตัวเองซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาทุกตัวระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา พบว่า กลุ่มนักศึกษาประเมินว่าผู้นำนักศึกษาในคณะที่ตนเองศึกษาอยู่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่มากกว่าผู้นำนักศึกษาทำการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา

ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษاپริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในการวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ 1) ผู้นำนักศึกษาทำการประเมินตนเอง และ 2) นักศึกษาภายในคณะเป็นผู้ประเมิน โดยมีจุดประสงค์เพื่อต้องการเปรียบเทียบผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษาของตนเองกับมุมมองของนักศึกษาภายในคณะ โดยใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ (Dyadic CFA model)

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้หน้านักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้หน้านักศึกษาและกลุ่มนักศึกษา พบว่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้หน้านักศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า Chi-square = 39.29 df = 29 p - value = 0.0951 ดัชนี RMSEA = 0.030 ดัชนี RMR = 0.014 ดัชนี GFI = 0.92 ดัชนี AGFI = 0.87 และ $\chi^2/df = 1.355$ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทั้งจากมุมมองของผู้หน้านักศึกษาและกลุ่มนักศึกษา ทุกตัวมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรสังเกตได้จากมุมมองของผู้หน้านักศึกษามีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.46 ถึง 0.93 ซึ่งตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ขณะที่ตัวแปรสังเกตได้จากมุมมองของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามีน้ำหนักองค์ประกอบที่ใกล้เคียงกันมาก ตั้งแต่ 0.89 ถึง 0.93 อีกทั้งยังเป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สูงกว่ามุมมองของกลุ่มผู้หน้านักศึกษาที่ทำการประเมินตนเองในทุกองค์ประกอบ โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด คือ พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการสร้างแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้หน้านักศึกษาระหว่างมุมมองผู้หน้านักศึกษากับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยขนาดความสัมพันธ์นั้นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = 0.29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การวิเคราะห์ความตรงภายในของโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนของบริบทองค์กร

ตัวแปรบริบทองค์กรเป็นตัวแปรแฝงที่มีลักษณะเป็นโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนที่แสดงถึงความเป็นเหตุและผลของตัวแปร เกิดจากผลรวมของตัวแปรสังเกตได้ที่เรียกว่าตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และ บรรยากาศขององค์กร ที่ร่วมกันอธิบายความเป็นตัวแปรบริบทองค์กร และสะท้อนถึงตัวบ่งชี้ของบริบทองค์กร 3 องค์ประกอบที่เรียกว่าตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อน คือ ผลการปฏิบัติงานขององค์กร การอุทิศต่อองค์กร และ ความมีชื่อเสียงขององค์กร

ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนของบริบทองค์กรมีความตรงภายในหรือโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า Chi-square = 12.83 df = 8 p-value = 0.1504 ดัชนี RMSEA = 0.013 ดัชนี RMR = 0.027 ดัชนี GFI = 0.96 ดัชนี AGFI = 0.85 และ $\chi^2/df = 1.604$ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อนของตัวแปรบริบทองค์กรมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อนที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ตัวแปรการอุทิศต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวที่ร่วมกันอธิบายความเป็นตัวแปรบริบทองค์กร พบว่า การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

และบรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อการร่วมกันอธิบายความเป็นบริบทขององค์กร กล่าวคือ หากนักศึกษาในแต่ละสถาบันการศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กรภายในสถาบันที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ ซึ่งเปรียบเสมือนการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา และคณะวิชาที่มีจุดมุ่งหมายในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กร การอุทิศตนของนักศึกษาต่อองค์กร และความมีชื่อเสียงขององค์กรที่ดีขึ้น ซึ่งเปรียบเสมือนผลลัพธ์จากการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาและคณะวิชาในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา โดยตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อดัวทั้ง 4 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นบริบทองค์กรได้ร้อยละ 64

4. การวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

จากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ พบว่าโมเดลการวัดพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มีความตรงเชิงโครงสร้างหรือมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถวัดได้ทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร พิจารณาจากค่า Chi-square = 15.483, df = 9 p-value = 0.087 ดัชนี RMSEA = 0.017 ดัชนี $SMR_w = 0.010$ ดัชนี $SMR_B = 0.001$ ดัชนี CFI = 0.922 ดัชนี TLI = 0.893 และ $\chi^2 / df = 1.720$ โดยในระดับบุคคลตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมในตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ร้อยละ 53 ถึง 89 ขณะที่ระดับองค์กรตัวแปรสังเกตได้สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมในตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ร้อยละ 82 ถึง 93 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมในตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ในระดับสูง โดยระดับองค์กรสามารถวัดได้ดีกว่าระดับบุคคล

5. การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุและการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีความตรงเชิงโครงสร้างหรือมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร พิจารณาจากค่า Chi-square = 99.883 df= 99 p-value = 0.051 ดัชนี

RMSEA= 0.028 ดัชนี $SMR_w = 0.016$ ดัชนี $SMR_B = 0.004$ ดัชนี $CFI = 0.918$ ดัชนี $TLI = 0.891$ และ $\chi^2 / df = 1.009$

เมื่อพิจารณาโมเดลระดับบุคคล พบว่า บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรม ของนักศึกษามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนักศึกษา กล่าวคือ หากนักศึกษามีบุคลิกภาพด้านการเปิดเผย การเปิดรับประสบการณ์ การมีจิตสำนึก ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ และการเห็นคล้อยตามผู้อื่น และมีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตน การควบคุมตนเอง ความรู้สึกทางอารมณ์ และ การขอรับสังคม รวมทั้งมีจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และ ความเสียสละที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพิ่มขึ้นตาม ส่วนอิทธิพลทางอ้อม พบว่า บุคลิกภาพของนักศึกษาส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยส่งผ่านความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดเผย การเปิดรับประสบการณ์ การมีจิตสำนึก ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ และการเห็นคล้อยตามผู้อื่นที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้นักศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตน การควบคุมตนเอง ความรู้สึกทางอารมณ์และการขอรับสังคมที่เพิ่มขึ้นตาม โดยบุคลิกภาพของนักศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาได้ร้อยละ 18 รวมทั้งตัวแปรทั้งหมดในโมเดลระดับบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ร้อยละ 42

สำหรับโมเดลระดับองค์กรพบว่า บริบทองค์กรของสถาบันการศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาศาสนาของสถาบันการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาของสถาบันการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ หากผู้นำนักศึกษาศาสนาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่สูงขึ้นและคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษามีการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศของคณะวิชาที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเพิ่มมากขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงาน การอุทิศตนของนักศึกษา และความมีชื่อเสียงของคณะวิชาที่ดีขึ้น จะส่งผลให้กลุ่มนักศึกษาศาสนาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่สูงขึ้นตาม

ขณะที่อิทธิพลทางอ้อม พบว่า การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยส่งผ่านอยู่ 2 ทาง คือ 1) ผ่านบริบทขององค์กรของคณะวิชาในแต่ละสถาบันการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) ผ่านบริบทขององค์กรของคณะวิชาในแต่ละสถาบันการศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งบริบทขององค์กรของคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษาส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยส่งผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ คณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษามีผลการปฏิบัติงาน การอุทิศตนของนักศึกษา และความมีชื่อเสียงของคณะวิชาที่ดีขึ้นจะส่งผลให้ผู้นำนักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่สูงขึ้น นอกจากนี้เมื่อผู้นำนักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้นก็จะส่งผลให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาภายในคณะของแต่ละสถาบันการศึกษาสูงขึ้นตามเช่นกัน

ส่วนบริบทขององค์กรของคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ร่วมกันอธิบายความเป็นบริบทองค์กร กล่าวคือ หากนักศึกษابริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กรภายในสถาบันที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กร การอุทิศตนของนักศึกษาต่อองค์กร และความมีชื่อเสียงขององค์กรที่ดีขึ้น อีกทั้งตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นบริบทองค์กรได้ร้อยละ 62

นอกจากนั้นบริบทองค์กรของคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา บริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจของสถาบันการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษายังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กรโดยส่งผ่านบริบทองค์กรของคณะวิชาในแต่ละสถาบันการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือหากคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษามีการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

และบรรยากาศของคณะวิชาที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของคณะวิชา การอุทิศตนของผู้นำนักศึกษาต่อคณะวิชา และความมีชื่อเสียงของคณะวิชาที่ดีขึ้น จะส่งผลให้กลุ่มผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจของแต่ละสถาบันการศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่สูงขึ้นตาม โดยตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อดัวทั้ง 4 ตัวแปรและบริบทองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาได้ร้อยละ 49 ทั้งนี้ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลระดับของค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ร้อยละ 64

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

1) ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อนักศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญมากต่อนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ เนื่องจากสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน นักศึกษาจำเป็นต้องตามทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างรู้เท่าทัน สามารถดึงศักยภาพของตนเองเพื่อนำมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดูแลและแนะนำผู้อื่นให้อยู่ในแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง สามารถวางแผนและตัดสินใจได้ดี มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม สร้างความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง และทำให้เกิดความเข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถในการปรับตัวของนักศึกษาในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งทางวัตถุและจิตใจ

2) ผู้ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ผู้ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มาจากหลายแหล่งได้แก่ พ่อ แม่ สมาชิกในครอบครัว เพื่อน ประธานกลุ่ม/ชมรมในมหาวิทยาลัย ครูอาจารย์ และสื่อมวลชน โดยกลุ่มบุคคลเหล่านี้ถือเป็นกลุ่มอ้างอิงที่สำคัญต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับนักศึกษา ทำให้นักศึกษาเกิดพฤติกรรมตามแบบอย่างได้โดยสมัครใจ

3) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง

นักศึกษาและผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มีกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง หลายวิธี เช่น พยายามกล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ การมองสิ่งต่างๆ ในแง่บวก ฝึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้า พยายามเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของคณะและสถาบันการศึกษา แสดงความคิดเห็นเวลาทำงานกลุ่มและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เสนอตัวเป็นหัวหน้าในกิจกรรมต่างๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต ประเมินข้อผิดพลาดของตนเองในการทำงานเพื่อจะได้ไม่ทำซ้ำในอนาคตและการเลียนแบบพฤติกรรมที่ดีของเพื่อนหรือผู้นำนักศึกษา เป็นต้น

4) อิทธิพลของผู้นำนักศึกษาที่มีต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

ผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษาภายในคณะเป็นอย่างยิ่ง โดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พยายามพูดโน้มน้าวใจให้นักศึกษาเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ชักชวนและกระตุ้นนักศึกษาให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของคณะ แต่ทั้งนี้จะมีผลมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความใกล้ชิดสนิทสนมระหว่างนักศึกษากับผู้นำนักศึกษา และความน่าเชื่อถือของตัวผู้นำนักศึกษาเองด้วย

5) บทบาทของคณะวิชาและสถาบันการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

บทบาทของคณะวิชาและสถาบันการศึกษาช่วยส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจได้อย่างมาก โดยการจัดการเรียนการสอนทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรที่สอดแทรกให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การกำหนดเนื้อหาด้านภาวะผู้นำให้มีอยู่ในรายวิชาเรียนของหลักสูตร การจัดตั้งสโมสรนักศึกษาขึ้นในคณะเพื่อให้นักศึกษาฝึกบริหารจัดการองค์กรด้วยตนเอง การจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนา การจัดค่ายพัฒนาผู้นำนักศึกษา การจัดประชุมนักศึกษาร่วมกับคณาจารย์เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็น การจัดกิจกรรมร่วมกันกับนักศึกษาต่างมหาวิทยาลัย การส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าฝึกงาน การจัดประกวดแผนธุรกิจ ตลอดจนการมอบหมายงานกลุ่มในรายวิชาเรียนต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้การใช้ระบบที่รุ่นพี่จะเป็นผู้ฝึกทักษะภาวะผู้นำให้แก่รุ่นน้อง โดยการกระตุ้นให้รุ่นน้องเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่รุ่นพี่จัดขึ้นเพื่อฝึกประสบการณ์การเป็นผู้นำ กิจกรรมเหล่านี้สามารถเป็นเวทีฝึกในการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดี ยิ่งแต่อย่างไรก็ตามกิจกรรมจะต้องมีรูปแบบที่น่าสนใจตรงต่อความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มนักศึกษา

6) ปัญหา/อุปสรรคในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา และวิธีการแก้ไขปัญหา

ปัญหา/อุปสรรคในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจและวิธีการแก้ไขปัญหานั้น สามารถสรุปได้ 6 ประการดังนี้

ประการแรก กลุ่มนักศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวทางการแก้ไขคือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อตัวนักศึกษาในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการส่งเสริมให้ผู้บริหารคณะ/สถาบันการศึกษา คณาจารย์ และผู้ปกครองพยายามปลูกฝังความเป็นผู้นำให้แก่ นักศึกษา รวมทั้งเพื่อนนักศึกษาก็จะเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยสร้างเสริมภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวนักศึกษาได้

ประการที่สอง นักศึกษายังไม่เข้าใจความหมายของลักษณะภาวะผู้นำอย่างแท้จริง แนวทางการแก้ไขคือ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นผู้นำอย่างถูกต้อง เช่น การจัดอบรมสัมมนาในเรื่องภาวะผู้นำขึ้นโดยตรง เป็นต้น

ประการที่สาม นักศึกษาขาดความมั่นใจในตนเองทำให้ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น แนวทางการแก้ไขคือ ต้องมีการแนะนำถึงวิธีการในการเป็นผู้นำที่ถูกต้อง แนะนำกระบวนการในการทำงานเป็นกลุ่มและส่งเสริมให้นักศึกษามีความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนฝึกบุคลิกภาพให้มีความเป็นผู้นำมากยิ่งขึ้น

ประการที่สี่ ปัญหาเรื่องงบประมาณในการจัดกิจกรรมของนักศึกษาที่มีไม่เพียงพอ แนวทางการแก้ไขคือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรือคณะควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมภาวะผู้นำของนักศึกษา โดยควรจัดสรรงบประมาณในกิจกรรมส่วนนี้อย่างเหมาะสม

ประการที่ห้า ผู้นำนักศึกษาของคณะยังขาดทักษะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวทางการแก้ไขคือ ผู้บริหารคณะ/สถาบันการศึกษา และคณาจารย์ควรจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมและกระตุ้นในการตั้งศักยภาพด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกมาจากตัวผู้นำนักศึกษาให้ได้มากที่สุด

ประการสุดท้าย ผู้บริหารคณะ/มหาวิทยาลัยและคณาจารย์ไม่ให้ความสำคัญของการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ นักศึกษา รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ค่อนข้างมากจึงทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา แนวทางการแก้ไขคือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องพยายามโน้มน้าวให้ผู้บริหารคณะ/มหาวิทยาลัยและคณาจารย์เห็นความสำคัญของการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ นักศึกษา จากนั้นอาจประกาศเป็นนโยบายอย่างชัดเจน หรือจัดเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้นักศึกษาทุกคนเข้าร่วม

7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน สามารถสรุปได้ 3 ประการดังนี้

ประการแรก คือสถาบันการศึกษาและคณะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างจริงจัง และกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาระบบการเรียนการสอนที่สอดแทรกเรื่องภาวะผู้นำในรายวิชาต่างๆ หรือจัดวิชาภาวะผู้นำขึ้นเป็นวิชาบังคับให้นักศึกษาด้านบริหารธุรกิจได้เรียนโดยตรง โดยพยายามใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและพยายามส่งเสริมให้นักศึกษาขึ้นเป็นผู้นำในการทำงานเป็นทีม ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่นักศึกษา นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อมุ่งพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยตรงเพื่อให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพยายามสับเปลี่ยนผู้นำตามความเหมาะสมเพื่อให้นักศึกษารู้จักบทบาททั้งของผู้นำและผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการรณรงค์ภายในคณะหรือมหาวิทยาลัยเพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประการที่สอง ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้นำนักศึกษาควรเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่ดีต่อนักศึกษา และควรสนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง

ประการสุดท้าย พ่อแม่ผู้ปกครองต้องพยายามปลูกฝังการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านการเลี้ยงดูให้เกิดขึ้นกับลูกตั้งแต่วัยเด็ก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 5 ข้อ มีข้อค้นพบที่น่าสนใจนำไปสู่การกำหนดประเด็นการอภิปรายดังนี้

1. บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ จริยธรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

จากผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีบุคลิกภาพด้านการเห็นคล้อยตามผู้อื่น การเปิดเผย ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ การมีจิตสำนึก และการเปิดรับประสบการณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตน การควบคุมตนเอง การชอบสังคม และความรู้สึกทางอารมณ์ จริยธรรมด้านความยุติธรรม ความเสียสละ และความซื่อสัตย์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมากถึงระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากเหตุผล 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก คณะที่มีการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจมีจุดมุ่งหมายที่จะผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ทางธุรกิจเป็นอย่างดี มีความสามารถในการปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งการพัฒนานักศึกษาให้มีจิตสำนึกที่ดี วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป และพร้อมทำงานในตลาดแรงงานหรือเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ จึงทำให้ทางคณะวิชาจัดหลักสูตร จัดการเรียนการสอนและจัดบรรยากาศของคณะให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยกระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และตอบสนองต่อความคาดหวังของตลาดแรงงานและสังคม ดังเห็นได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า นักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นต่อคณะวิชาว่ามีการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกหลักสูตร รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในคณะที่กระตุ้นให้นักศึกษาแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ รวมทั้งรูปแบบการเรียนการสอน การจัดโครงการหรือกิจกรรม และเนื้อหาของแต่ละรายวิชาจะสอดคล้องแนวคิดและการฝึกทักษะความเป็นผู้ประกอบการที่มีส่วนช่วยส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านการวางแผน การตัดสินใจ การประสานงาน การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษาในการพัฒนาศักยภาพ และค้นพบจุดเด่นของตนเอง รวมถึงอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนให้ประสบความสำเร็จ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการดำเนินชีวิต เห็นคุณค่าในตัวตน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมากถึงระดับมาก และสะท้อนกลับไปยังผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานของคณะด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และการจัดบรรยากาศของคณะที่เอื้ออำนวยและเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยไปทางมากถึงระดับมาก

ประการที่สอง ผู้ที่สนใจจะศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายที่ต้องการเป็นผู้ประกอบการที่มีศักยภาพ จึงมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม ชอบสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น พยายามค้นหาประสบการณ์ใหม่ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ มีระเบียบวินัย รอบคอบ มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน มีความแน่วแน่ในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินชีวิต มีความสามารถจัดการกับอารมณ์ และรู้วิธีการแสดงอารมณ์ของตนเองต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม ประพฤติตนตามคำพูดและความคิดอย่างตรงไปตรงมา รักษาความสัตย์สุจริต เป็นที่น่า

ไว้วางใจของผู้อื่น ไม่มีความลำเอียง เคารพและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นที่ตั้งในระดับมากอยู่แล้ว ก่อนตัดสินใจที่จะศึกษาในคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจ

ประการสุดท้าย การปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่พ.ศ. 2542 ที่เน้นการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยการสร้างให้ผู้เรียน เป็นคนเก่ง คนดี และ คนที่มีความสุข และการนำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติไปปฏิบัติในการพัฒนาคนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ซึ่งเป็นการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นคนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต รู้จักแสวงหาความรู้เรียนรู้ตลอดเวลา รู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพและทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตนและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย มีความเสียสละ มีความเมตตา กรุณา มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นมิตรกับบุคคลอื่น กล้าคิด กล้าทำและมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสิ่ง และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงตามอัตภาพ ดังนั้นผู้เรียนจึงมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ก่อนที่จะเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญและการนำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติไปปฏิบัติในการพัฒนาคนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้หน้านักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ระหว่างมุมมองของผู้หน้านักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้หน้านักศึกษามีความตรงเชิงโครงสร้าง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวบ่งชี้ทุกตัวทั้งจากมุมมองของผู้หน้านักศึกษาและกลุ่มนักศึกษามีค่าเป็นบวก โดยตัวบ่งชี้จากมุมมองของกลุ่มนักศึกษามีน้ำหนักองค์ประกอบที่สูงกว่ามุมมองของผู้หน้านักศึกษาที่ทำการประเมินตนเองในทุกตัวบ่งชี้ นอกจากนั้นค่าความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ในตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้หน้านักศึกษาระหว่างมุมมองผู้หน้านักศึกษากับนักศึกษามีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกทุกคู่ รวมทั้งผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการประเมินในตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้หน้านักศึกษาทุกตัวระหว่างมุมมองของผู้หน้านักศึกษากับมุมมองของนักศึกษา พบว่า กลุ่มนักศึกษา

ประเมินว่าผู้นำนักศึกษาในคณะที่ตนเองศึกษาอยู่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะ และพฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่มากกว่าผู้นำนักศึกษาทำการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ปัจจุบันคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจจะ เน้นการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติจริง เน้นทำงานเป็นทีม มีการจัดกิจกรรมหรือ โครงการหรือชมรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษาทำร่วมกันระหว่างชั้นปีและระหว่างคณะ โดยผ่านสโมสร นักศึกษาเป็นหลักเพื่อให้นักศึกษาฝึกบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง ส่งผลทำให้นักศึกษามีความใกล้ชิดกับผู้นำนักศึกษามากขึ้น และสังเกตเห็นการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำ นักศึกษา รวมทั้งเกิดความศรัทธา ยกย่อง เคารพนับถือ ยอมรับ และไว้วางใจในความสามารถของ ผู้นำนักศึกษา ซึ่งการที่กลุ่มนักศึกษามีมุมมองในการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ นักศึกษาที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับมุมมองของผู้นำนักศึกษาในการประเมิน ตนเองแล้ว การนำไปสู่การพัฒนาตนเองของนักศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามผู้นำ นักศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass และ Riggio (2006) ที่ว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้นำส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ร่วมงาน/ผู้ตาม

3. ความตรงภายนอกของโมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนของบริบทองค์กร

ในอดีตการวัดตัวแปรแฝงที่แสดงถึงความเป็นเหตุและผลจะทำการวัดแยกออกจากกัน แบ่งเป็นตัวแปรแฝงที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้ความเป็นสาเหตุ กับตัวแปรแฝงที่วัดได้จาก ตัวแปรสังเกตได้ที่บ่งชี้ความเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และทำการวิเคราะห์แยกออกจากกัน ทำให้ไม่ เห็นถึงความเป็นเหตุและผลของตัวแปรแฝง รวมทั้งยังไม่ทราบว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจาก อิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้เชิงสาเหตุจริงหรือไม่ แต่การนำแนวคิดเกี่ยวกับโมเดลการวัดเชิงก่อตัว และเชิงสะท้อน (Formative and Reflective measurement model) ของ Diamantopolous และ Winklhofer (2001) มาประยุกต์ใช้ในการวัดตัวแปรแฝงบริบทองค์กร โดยทำการวิเคราะห์ความ เป็นเหตุและผลของตัวแปรพร้อมกันเพียงครั้งเดียว จะเป็นการตรวจสอบว่าผลลัพธ์จากการ ดำเนินงาน (Product / Output) เกิดจากอิทธิพลของแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดขึ้น (Process) และเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ อย่างไร ถือว่าเป็นการขยายองค์ความรู้ด้านวิธีวิทยาการในการวัดตัวแปรให้มีความถูกต้อง เหมาะสมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อนของบริบทองค์กร มีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ โมเดลมีความตรงภายนอกที่แสดงถึงความเป็นเหตุและ

ผลของตัวแปรบริบทองค์กร โดยโมเดลการวัดเชิงก่อตัวประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัว 4 ตัวแปร ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร อาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กร เปรียบเสมือนการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา และคณะวิชา (Process) ที่มีจุดมุ่งหมายในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อโมเดลการวัดเชิงสะท้อนประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อน 3 ตัวแปร ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานขององค์กร การอุทิศตนของนักศึกษาต่อองค์กร และความมีชื่อเสียงขององค์กร เปรียบเสมือนผลลัพธ์จากการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาและคณะวิชา (Product /Output) แสดงว่า การดำเนินงานของสถาบันการศึกษา และคณะวิชาในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากผลลัพธ์จากการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวทางการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาและคณะวิชา แต่ถ้าผลการวิจัยพบว่าตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวมีอิทธิพลเชิงลบหรือไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรสังเกตได้เชิงสะท้อน แสดงว่าการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา และคณะวิชาในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การหาสาเหตุว่าเกิดขึ้นจากปัจจัยใดบ้างต่อไป

4. อิทธิพลเชิงสาเหตุของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นไปตามสมมติฐานที่มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุและผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา อีกทั้งอิทธิพลของตัวแปรทำนายในการวิจัยครั้งนี้มาจากปัจจัยต่างระดับที่ลดหลั่นกัน ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dyer, Hanges และ Hall (2005) และ Yammarino และ Dansereau (2008) โดยค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรพบว่า ตัวแปรทำนายทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรทุกตัวแปรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา โดยตัวแปรทำนายระดับองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ดีกว่าตัวแปรทำนายระดับบุคคล ผู้วิจัยจึงทำการอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละส่วนดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา กับองค์ประกอบระดับบุคคล

ผลการวิจัยจากตัวแปรทำนาระดับบุคคลพบว่า บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์และ จริยธรรมของนักศึกษามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ส่วนอิทธิพลทางอ้อมพบว่า บุคลิกภาพของนักศึกษาส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยส่งผ่านความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ที่ว่า บุคลิกภาพของนักศึกษา ด้านการเปิดเผย การเปิดรับประสบการณ์ การมีจิตสำนึก ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ และการเห็นคล้อยตามผู้อื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis) ในงานวิจัยของ Bono และ Judge (2004) และ Judge et al. (2002) ที่ว่าบุคลิกภาพด้านการเปิดเผย การเปิดรับประสบการณ์ การมีจิตสำนึก ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์และการเห็นคล้อยตามผู้อื่นส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตน การควบคุมตนเอง การชอบสังคม และความรู้สึกทางอารมณ์ ส่งผลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษานั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Downey et al. (2006) ที่พบว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงตาม และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ Leban และ Zulauf (2004) ที่ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนั้นความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษายังได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากบุคลิกภาพอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Austin, Dore และ O'Donovan (2008) Greven et al. (2008) และ Kluemper (2008) ที่พบว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดเผย การเปิดรับประสบการณ์ การมีจิตสำนึก ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์และการเห็นคล้อยตามผู้อื่นสูงจะมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตน การควบคุมตนเอง การชอบสังคม และความรู้สึกทางอารมณ์สูงเช่นเดียวกัน ส่วนจริยธรรมด้านความยุติธรรม ความเสียสละ และความซื่อสัตย์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ซึ่งผลเป็นไปตามแนวคิดของ Bass และ Steidlmeier (1999) และ Price (2003) ที่ว่าบุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (Authentic transformational leadership) จะต้องมีความเป็นพื้นฐาน รวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแพรวภัทรา เขียวขุ่ม (2549) ที่พบว่าพฤติกรรมทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยนักศึกษาที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่านักศึกษาที่มีระดับพฤติกรรมทางจริยธรรมต่ำ และผลงานวิจัยของ Brown et al. (2005) ที่ว่าจริยธรรมของนักศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่มีภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งงานวิจัยของ Minett, Yaman และ Denizci (2009) ก็มีผลการวิจัยในลักษณะเดียวกันว่า ผู้ที่มีความเสียสละ ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรมสูงจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงตามการที่บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์และจริยธรรมของนักศึกษาที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายได้ว่า บุคคลที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม ชอบสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น พยายามค้นหาประสบการณ์ใหม่ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ มีระเบียบวินัย รอบคอบ มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน มีความแน่วแน่ในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินชีวิต มีความสามารถจัดการกับอารมณ์ และรู้วิธีการแสดงอารมณ์ของตนเองต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม ประพฤติตนตามคำพูดและความคิดอย่างตรงไปตรงมา รักษาความสัตย์สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจของผู้อื่น ไม่มีความลำเอียง เคารพและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ย่อมจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทัน รวมทั้งมีความสามารถในการปรับตัวตามสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งทางวัตถุและจิตใจ โดยถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง และเป็นตัวอย่างหรือต้นแบบที่ดีของบุคคลทั่วไปในการประพฤติและปฏิบัติตาม

4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาที่บองค์ประกอบระดับองค์กร

ผลจากการวิจัยจากตัวแปรทำนายระดับองค์กรพบว่า การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และ บรรยากาศของคณะวิชาและสถาบันการศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาและนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัยครั้งนี้ว่า บทบาทของคณะวิชาและสถาบันการศึกษาจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้อย่างมาก โดยการจัดการเรียนการสอนทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรที่สอดแทรกให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดตั้งสโมสรนักศึกษาขึ้นในคณะเพื่อให้นักศึกษาฝึกบริหารจัดการองค์กรด้วยตนเอง และการจัดประชุมนักศึกษาร่วมกับคณาจารย์เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็น รวมทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Gansemer-Topf, Ross และ Johnson (2006) จิรวัดณ์ วิริงกร (2546) นฤมล ไชยสถานเคราะห์ (2549) วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543) และ เสถียร เป้นเหลือ (2550) ที่ว่า ปัจจัยที่ทางสถาบันการศึกษาจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษา ได้แก่ การจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน การบริหารงานของสถาบัน บรรยากาศของสถาบัน และพันธกิจและนโยบายเกี่ยวกับกิจกรรมของนักศึกษา นอกจากนี้ผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานของคณะวิชาและสถาบันการศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

และการจัดบรรยากาศของคณะที่มีประสิทธิภาพจะเอื้ออำนวยและเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสะท้อนกลับไปยังความผูกพันของผู้นำนักศึกษาและนักศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมของคณะวิชา ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของคณะวิชา ความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นพัฒนาคณะวิชา และความเป็นเลิศทางวิชาการและกิจกรรมพัฒนานักศึกษาของคณะวิชาและสถาบันการศึกษา โดยการจัดการเรียนการสอนจะมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาและนักศึกษาสูงสุด รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร บรรยากาศของคณะวิชาและสถาบันการศึกษา และระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามลำดับ

สาเหตุที่อาจารย์ที่ปรึกษามีขนาดอิทธิพลน้อยที่สุดเนื่องจากช่องว่างระหว่างวัยของอาจารย์กับนักศึกษาความสัมพันธ์ของอาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษาค่อนข้างมีความเป็นทางการสูงทำให้เมื่อเกิดปัญหานักศึกษาจะเลือกปรึกษาเพื่อนหรือรุ่นพี่มากกว่าอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนั้นแต่ ละสถาบันการศึกษาควรสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความชัดเจน และส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาแต่ต้องเป็นรูปแบบที่น่าสนใจตรงต่อความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มนักศึกษา

นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษายังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่มกับกลุ่มนักศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ที่ว่าผู้นำนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษาภายในคณะเป็นอย่างดี โดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พยายามพูดโน้มน้าวใจให้นักศึกษาเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ชักชวนและกระตุ้นนักศึกษาให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของคณะ และยังคงสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองผู้นำนักศึกษากับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้นผลการวิจัยดังกล่าวจึงเป็นการตรวจสอบและยืนยันทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985) ที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการมีบารมี มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการจูงใจ จนสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้ตามเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงด้วยการพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้มากขึ้น รวมทั้งเป็นการยกระดับจริยธรรม ขวัญ และกำลังใจของผู้ตามให้สูงขึ้น จนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มากเกินความคาดหวังไว้ ดังเห็นได้จากปัจจุบันสถาบันการศึกษาต่างๆ ได้เร่งการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับนักศึกษาผ่านการสร้างสโมสรนักศึกษาให้เข้มแข็งด้วยการใช้ระบบที่รุ่นพี่จะเป็นผู้ฝึกทักษะภาวะผู้นำให้แก่รุ่นน้องโดยการกระตุ้นให้รุ่นน้องเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่รุ่น

ที่จัดขึ้นเพื่อฝึกประสบการณ์การเป็นผู้นำ กิจกรรมเหล่านี้สามารถเป็นเวทีฝึกในการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดียิ่ง

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและผู้นำนักศึกษาของคณะ และการสนทนากลุ่มย่อยกับกลุ่มนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง และต่ำ เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน พบว่า มี 3 ประการคือ 1) สถาบันการศึกษาและคณะวิชาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างจริงจัง และกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการรณรงค์ภายในคณะหรือมหาวิทยาลัยเพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้นำนักศึกษาควรเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่ดีต่อนักศึกษา และควรสนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้นักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง และ 3) พ่อแม่ผู้ปกครองต้องพยายามปลูกฝังการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านการเลี้ยงดูให้เกิดขึ้นกับลูกตั้งแต่วัยเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 (6) ที่ว่าการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคม รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kress (2006) ที่ว่าการสร้างภาวะผู้นำที่แท้จริงและเข้มแข็งให้กับนักศึกษา ควรมาจากการร่วมมือกันระหว่างนักศึกษา ผู้นำนักศึกษา คณาจารย์ ผู้บริหารสถาบันการศึกษา ผู้ปกครอง และผู้ใช้บัณฑิต จึงจะได้คุณลักษณะภาวะผู้นำของนักศึกษาตามที่ทุกฝ่ายพึงประสงค์และเห็นพ้องสอดคล้องกัน

ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้ง ผู้บริหารสถาบันการศึกษาและคณะ คณาจารย์ ผู้นำนักศึกษา นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต และชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีความสอดคล้องและมีส่วนเสริมผลการวิจัยเชิงปริมาณให้มีความชัดเจนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมิได้มาจากอิทธิพลของปัจจัยในระดับบุคคลเท่านั้น แต่เป็นผลมาจากอิทธิพลของปัจจัยในระดับองค์กรร่วมกัน ด้วยเหตุนี้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาจึงควรเป็นแนวทางในเชิงพหุระดับ

(Multi-level approach) ซึ่งเป็นการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากทั้งระดับตัวบุคคลและระดับองค์กรที่จะต้องเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มนักศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนผ่านนักศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง ซึ่งผลการวิจัยให้ข้อค้นพบเชิงปริมาณที่ว่า ปัจจุบันนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง ตัวแปรทำนายทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรทุกตัวแปรมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา โดยตัวแปรทำนายระดับองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ดีกว่าตัวแปรทำนายระดับบุคคล ส่วนข้อค้นพบเชิงคุณภาพ พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งผู้บริหารสถาบันการศึกษาและคณะ คณาจารย์ ผู้นำนักศึกษา นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต และชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยให้สถาบันการศึกษาและคณะวิชาเป็นตัวกลางในการสร้างความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนั้นผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจสำหรับเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติ และข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สถาบันการศึกษาและคณะวิชาจะต้องเป็นตัวกลางในการสร้างความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ โดยผู้บริหารสถาบันการศึกษาและคณะวิชาจะต้องมีการนำระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการที่ใช้ MSPA เป็นตัวขับเคลื่อน ตามแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี และ คณะ (2550) มาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ประกอบด้วย 1) การระดมทรัพยากร (Mobilization) โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณที่ควรจัดสรรอย่างเหมาะสม 2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาต้องมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง 3) การมีส่วนร่วม (Participation) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วยคณาจารย์ ผู้นำนักศึกษา นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต และชุมชนได้มี

ส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ วางแผน และร่วมดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา และ 4) ความเป็นอิสระ (Autonomy) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนมีบทบาทในการพัฒนานักศึกษาอย่างเต็มที่

1.2 วิธีการเปลี่ยนผ่าน (Transformation process) นักศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเองจำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันการศึกษาและคณะ คณาจารย์ ผู้นำนักศึกษา นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต และชุมชน โดยจัดการประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ 1) กลุ่มผู้บริหารและคณาจารย์ 2) ผู้ปกครอง 3) กลุ่มผู้ใช้บัณฑิต และชุมชน และ 4) กลุ่มผู้นำนักศึกษา และนักศึกษา ให้เกิดความตระหนัก ความเข้าใจ และความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษา รวมทั้งกำหนดบทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีความชัดเจนโดยยึดหลักการตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวาณิช และ คณะ (2550) คือ 3 M ซึ่งเป็นบทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนานักศึกษาซึ่งแสดง ประกอบด้วย 1) บทบาทการเป็นผู้ให้กำลังใจ (Moral Supporter) 2) บทบาทการเป็นผู้ใส่ใจกำกับ (Monitor) และ 3) บทบาทการเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริม (Mentor) ซึ่งทั้ง 3 บทบาทจะต้องใช้อย่างสมดุลกันถึงจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนานักศึกษาอย่างสูงสุด

1.3 การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษาจำเป็นต้องให้สถาบันการศึกษาและคณะวิชาเป็นแกนนำสำคัญในการพัฒนา เนื่องจากผลจากการวิจัยที่ว่าตัวแปรทำนายระดับองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ดีกว่าตัวแปรทำนายระดับบุคคล โดยตัวแปรทำนายทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรทุกตัวแปรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ดังนั้นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษาควรเริ่มจากการพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมของนักศึกษาโดยผ่านการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกหลักสูตร การจัดโครงการหรือกิจกรรมที่มีสอดแทรกแนวคิดและการฝึกทักษะความเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการสร้างสโมสรนักศึกษาให้เข้มแข็ง และการจัดสภาพแวดล้อมภายในคณะที่กระตุ้นให้นักศึกษาแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และวิจารณ์ การพัฒนาความสามารถด้านการวางแผน การตัดสินใจ การประสานงาน การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีมที่เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างชั้นปีและมีการประสานงานกันระหว่างผู้นำนักศึกษากับกลุ่มนักศึกษา รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษาในการพัฒนาศักยภาพและค้นพบจุดเด่นของตนเอง รวมถึงอาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องมีส่วนช่วยในการส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนให้ประสบความสำเร็จ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการดำเนินชีวิต เห็นคุณค่าในตัวตน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะสะท้อนกลับไปยังความ

ผู้พันของนักศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมของคณะ ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของคณะ ความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นพัฒนาคณะ รวมทั้งผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานของคณะด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา การจัดบรรยากาศของคณะและการเห็นแบบอย่างที่ดีของผู้พำนักศึกษาคณะจะเอื้ออำนวยและเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.4 การนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาไปปฏิบัติจริง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ระเบียบวิธีวิทยาการการวิจัยและพัฒนา (Research and development) แบบเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (Participatory research) ประกอบด้วยผู้บริหารสถาบันการศึกษาและคณะ คณาจารย์ ผู้นำนักศึกษา นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต และชุมชน โดยให้สถาบันการศึกษาและคณะวิชาเป็นตัวกลางในการสร้างความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาที่จะนำไปสู่การได้มาซึ่งนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจอย่างยั่งยืน

1.5 ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารคณะวิชา พบว่ามีมุมมองที่สอดคล้องกันคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญมากต่อนักศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจเนื่องจากสภาพการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน นักศึกษาจำเป็นต้องตามทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทัน เพื่อนำมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถในการปรับตัวของนักศึกษาในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งทางวัตถุและจิตใจ และการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังสามารถช่วยให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการทำงานได้อย่างดีเยี่ยม เพราะเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ตลาดแรงงานต้องการ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจทั้งสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน ควรจะร่วมกันกำหนดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education (TQF: H Ed)) ว่าบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจจะต้องมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณสมบัติหนึ่งของบัณฑิต เพื่อเป็นการประกันคุณภาพของบัณฑิตในสาขาวิชา รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษานำไปสู่เป้าหมายเดียวกันในการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจได้อย่างมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ข้อค้นพบจากการสนทนากลุ่มกับกลุ่มนักศึกษา และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้นำนักศึกษา พบว่า ผู้ที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ คือ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว ดังนั้นจึงควรนำตัวแปรด้านครอบครัวมาศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

2.2 ข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และบรรยากาศขององค์กร ที่เปรียบเสมือนการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา และคณะวิชาที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมของนักศึกษา ดังนั้นควรนำตัวแปรบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมของนักศึกษามาศึกษาเป็นตัวแปรระดับองค์กร โดยทำการศึกษาอิทธิพลของบริบทองค์กรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยส่งผ่านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมของนักศึกษา จะทำให้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามีความชัดเจน และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบรายคู่ (Dyadic CFA) พบว่า ผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษา กับมุมมองของนักศึกษามีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นการศึกษอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา จึงควรศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาทั้งจากมุมมองของผู้นำนักศึกษา และมุมมองของนักศึกษา โดยปรับโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาให้เป็นโมเดลการวัดอันดับที่สอง เพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาระหว่างมุมมองของผู้นำนักศึกษา กับมุมมองของนักศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาว่ามีความเหมือนหรือต่างกันอย่างไร จะได้สารสนเทศจากการวิจัยที่ชัดเจน และลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น

2.4 โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน (Formative and Reflective measurement model) ของ Diamantopolous และ Winklhofer (2001) ถือว่าเป็นการขยายองค์ความรู้ด้านวิธีวิทยาการในการวัดตัวแปรและมีความเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำมาใช้ในการวัดตัวแปรที่มีลักษณะที่แสดงถึงความเป็นเหตุและผลของตัวแปร เช่น ตัวแปรการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตัวแปรการลงทุนในการดำเนินงาน เป็นต้น โดยจะทำการวิเคราะห์พร้อมกันเพียงครั้งเดียว เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าผลลัพธ์จากการดำเนินงาน (Product / Output) เกิดจากอิทธิพลของแนวทางการดำเนินงานที่

กำหนดขึ้น (Process) และเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่อย่างไร

2.5 การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาเฉพาะนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจซึ่งถือว่าอยู่ในกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ดังนั้นการศึกษากับนักศึกษากลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่าโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามีความแปรเปลี่ยนหรือไม่ เมื่อนักศึกษามีกลุ่มวิชาที่เรียนแตกต่างกัน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มพหุ

2.6 ตัวแปรทำนายระดับองค์กรในโมเดลการวิจัยครั้งนี้ เป็นเพียงตัวแปรบริบทองค์กรและตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาของคณะวิชาที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งในความเป็นจริงแล้วเป็นเพียงตัวแปรทำนายระดับคณะวิชาซึ่งเป็นตัวแทนของสถาบันการศึกษาเท่านั้น มิได้เป็นตัวแปรทำนายระดับองค์กรของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่แท้จริง ดังนั้นการวิจัยควรเพิ่มเติมการศึกษาจากตัวแปรทำนาย 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับคณะวิชา และระดับสถาบันการศึกษา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุระดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. (2550). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น ปีการศึกษา 2549**. กรุงเทพฯ: กิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับแก้ไข พ.ศ.2545)**. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- จิรวัดน์ วีรังกรณีย์. (2546). **กระบวนการสัมมนา เรื่อง กระบวนการทัศน์ใหม่สู่เส้นทางพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทยยุคไอที**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาคริต มานพ. (2550). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงศรี สนิททรัพย์. (2543). **การศึกษาคุณสมบัติที่พึงประสงค์และแนวโน้มความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจช่วงปี 2544-2546: กลุ่ม SME_s**. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพร ชันธนาภา และ ศานิต ด้านคมสถิต. (2547). **จริยธรรมและสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป .
- นฤมล ไสสถานุเคราะห์. (2549). **แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว: รายงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- บุรทิน ชำภิรัฐ. (2548). **การพัฒนา การตรวจสอบความตรง และความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับประสิทธิผลความเป็นคนบดี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา ต้นสกุล. (2550). **ศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล.
- พูนฤดี สุวรรณพันธ์. (2551). **เอกสารประกอบการสอนวิชา จริยปรัชญาทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). **จริยธรรมทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรียีโปรดักท์.
- แพรวภัทรา เขียวชอุ่ม. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยสยาม.
- พสุ เดชะรินทร์ และคณะ. (2542). **การศึกษาเรื่องการพัฒนาปรับปรุงสาขาและหลักสูตรของ ภาควิชาพาณิชยศาสตร์**. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และคณะ. (2550). **สัตตศิลา หลักเจ็ดประการสำหรับ: การเปลี่ยนผ่าน การศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : Diamond in Business World.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). **ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2543). **การพัฒนานิสิตนักศึกษา**. ภาควิชาอุดมศึกษา คณะ ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). **การวิเคราะห์พหุระดับ**. พิมพ์ครั้งที่ 4 (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2550). **รูปแบบของระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณา การสำหรับเขตพื้นที่และสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศุภวรรณ ทรวงอำนวยคุณ. (2548). **อิทธิพลของความเป็นผู้ประกอบการที่มีต่อการสร้างสรรค์ ทางปัญญาและการบริการของภาควิชาในมหาวิทยาลัย: การประยุกต์ใช้โมเดล สมการโครงสร้างพหุระดับแบบอิทธิพลย้อนกลับ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. (2549). **ความพึงพอใจของผู้ใช้ บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ปีการศึกษา 2547 -2548**. กาญจนบุรี: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สาธารณสุข, กระทรวง. กรมสุขภาพจิต. (2544). **การพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทาง อารมณ์สำหรับประชาชนไทย อายุ 12-60 ปี: รายงานวิจัย**. นนทบุรี: สำนักพัฒนา สุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

สารานุกรมออนไลน์วิกิพีเดีย. **แรงจูงใจ**. [ออนไลน์]. (2550). แหล่งที่มา: <http://th.wikipedia.org>
[2551, เมษายน 8]

สุชาดา บวรกิติวงศ์. (2548). **สถิติประยุกต์ทางพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาพร พิศาลบุตร. (2544). **จริยธรรมทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินติ้ง.

สุวิมล ว่องวาณิช และคณะ. (2550). **บทบาทของผู้เกี่ยวข้องในการสร้างโอกาสการเรียนรู้
สำหรับผู้เรียน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสถียร แป้นเหลือ. (2550). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับ
ผู้นำองค์กรกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุขฎฐบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554**. กรุงเทพฯ :สำนักงานคณะกรรมการ
การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). **แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับ
ที่ 10 พ.ศ. 2550-2554**. กรุงเทพฯ :สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม. (2550). **ความพึงพอใจของนายจ้าง /
ผู้ประกอบการ / ผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2549**. กรุงเทพฯ: สำนัก
ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม.

อังศินันท์ อินทรกำแหง และทัศนีย์ ทองภักดี. (2549). **การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำ
ทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ**.
กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อมร รักษาสัตย์. (2524). **การพัฒนานโยบาย**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

Ackfeldt, L. A., and Coote, V. L. (2005). A study of organizational citizenship behaviors
in a retail setting. *Journal of Business Research* 58: 151– 159.

Antonakis, J., Avolio, B. J., and Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: an
examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor
Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly* 14: 261–295.

- Austin, J. E., Dore, P. C. T., and O'Donovan, M. K. (2008). Associations of personality and emotional intelligence with display rule perceptions and emotional labor. **Personality and Individual Differences** 44: 679–688.
- Avolio, B. J., and Bass, B. M. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. **Journal of Occupational and Organizational Psychology** 72: 441-462.
- Barbuto JR., E. J. and Burbach, E. M. (2006). The Emotional intelligence of transformational leaders: A field study of elected officials. **The Journal of Social Psychology** 146(1): 51-64.
- Barling, J., Slater, F., and Kelloway, E. K. (2000). Transformational leadership and emotional intelligence: An exploratory study. **Leadership and Organizational Development Journal** 21: 157–161.
- Bass, B. M., and Riggio, E. R. (2006). **Transformational leadership**. 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bass, B. M., and Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. **Leadership Quarterly** 10: 181–217.
- Benjamin, L. and Flynn, J. F. (2006). Leadership style and regulatory mode: Value from fit?. **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 100: 216–230.
- Bess, J. L., and Goldman, P. (2001). Leadership ambiguity in universities and K-12 schools and the limits of contemporary leadership theory. **The Leadership Quarterly** 12: 419-450.
- Berg, A. C., Schindler, I. and Maharajh, S. (2008). Adolescent's and mother's perceptions of the cognitive and relational functions of collaboration and adjustment in dealing with Type 1 Diabetes. **Journal of Family Psychology** 22(6): 865–874.
- Bolden, R., Gosling, J., Marturano, A. and Dennison, P. (2003). **A Review of leadership theory and competency framework**. United Kingdom: Centre for Leadership Studies, University of Exeter.
- Bono, E. J., and Judge, A. T. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A Meta-Analysis. **Journal of Applied Psychology** 89(5): 901–910.

- Brown, E. M. and Trevino, K. L. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. **The Leadership Quarterly** 17: 595–616.
- Brown, E. M., Trevino, K. L., and Harrison, A. D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 97: 117–134.
- Brown, J. D., Keeping, M. L. (2005). Elaborating the construct of transformational leadership: The role of affect. **The Leadership Quarterly** 16: 245–272.
- Brown, W. F., Bryant, E. S. and Reilly, D. M. (2006). Does emotional intelligence – as measured by the EQI – influence transformational leadership and/or desirable outcomes?. **Leadership and Organization Development Journal** 27(5): 330-351.
- Bruhn, M., Georgi, D. and Hadwich, K. (2008). Customer equity management as formative second-order construct. **Journal of Business Research** 61: 1292–1301.
- Burke, S. C., Stagl, C. K., Klein, C., Goodwin, F. G., Salas, E., and Halpin, M. S. (2006). What type of leadership behaviors are functional in teams ? A meta-analysis. **The Leadership Quarterly** 17: 288-307.
- Carmeli, A., and Tishler, A. (2005). Perceived organizational reputation and organizational performance: An empirical investigation of industrial enterprises. **Corporate Reputation Review** 8(1): 13-18.
- Chamorro-Premuzic, T., Bennett, E. and Furnham, A. (2007). The happy personality: Mediatonal role of trait emotional intelligence. **Personality and Individual Differences** 42: 1633– 1639.
- Coltman, T., Devinney, M. T., Midgley, F. D., and Venaik, S. (2008). Formative versus reflective measurement models: Two applications of formative measurement. **Journal of Business Research** 61: 1250–1262.
- Cummings, T. G. and Worley, C. G. (2005). **Organization Development and Change**. 8th Ed. USA: Thomson South-Western.
- Dempster, N., and Lizzio, A. (2007). Student leadership: necessary research. **Australian Journal of Education** 51: 276-285.

- Den Hartog, N. D., House, J. R., Hanges, J. P., and Antonio Ruiz-Quintanilla, S. (1999). Culture specific and cross culturally generalizable implicit leadership theory: Are attributes of charismatic/transformational leadership universally endorsed ?. **Leadership Quarterly** 10(2): 219–256.
- Denis, J. L., Lamothe, L., and Langley, A. (2001). The dynamics of collective leadership and strategic change in pluralistic organizations. **Academy of Management Journal** 44: 809-837.
- Diamantopoulos, A. (2006). The error term in formative measurement models: interpretations and modeling implications. **Journal of Modeling in Management** 1(1): 7–17.
- Diamantopoulos, A., Riefler, P., and Roth, P. K. (2008). Advancing formative measurement models. **Journal of Business Research** 61: 1203–1218.
- Diamantopoulos, A., and Siguaw, J. (2006). Formative versus reflective indicators in organizational measure development: a comparison and empirical illustration. **Journal of Management** 17(4): 263–282.
- Diamantopoulos, A., and Winklhofer, H. (2001). Index construction with formative indicators: an alternative to scale development. **Journal of Marketing Research** 38(2): 269–277.
- Downey, A. L., Papageorgiou, V. and Stough, C. (2006). Examining the relationship between leadership, emotional intelligence and intuition in senior female managers. **Leadership and Organization Development Journal** 27(4): 250-264.
- Duckett, H. and Macfarlane, E. (2003). Emotional Intelligence and transformational leadership in retailing. **Leadership and Organization Development Journal** 24(6): 309-317.
- Dyer, N. G., Hanges, P. J., and Hall, R. J. (2005). Applying multilevel confirmatory factor analysis techniques to the study of leadership. **The Leadership Quarterly** 16: 149-167.
- Eagly, H. A., Johannesen-Schmidt, C. M., and Engen, L. van M. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. **Psychological Bulletin** 129: 569-591.

- Ehrhart, M. G. (2004). Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology* 57: 61-94.
- Ergeneli, A., Gohar, R. and Temirbekova, Z. (2007). Transformational leadership: Its relationship to culture value dimensions. *International Journal of Intercultural Relations* 31: 703–724.
- Fuqua, R. D. and Newman, L. J. (2007). Operational dimensions for designing leadership systems. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 59(2): 102–109.
- Gansemer-Topf, M. A., Ross, E. L. and Johnson, R. M. **Graduate and professional student development and student affairs**. [Online]. (2006). Available from <http://www.interscience.wiley.com> [2007, October 19]
- Garcia-Morales, J. V., Matias-Reche, F., and Hurtado-Torres, N. (2008). Influence of transformational leadership on organizational innovation and performance depending on the level of organizational learning in the pharmaceutical sector. *Journal of Organizational Change Management* 21(2): 188-202.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., and Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality* 40: 84–96.
- Groves, K. S. (2005). Linking leader skills, follower attitudes, and contextual variables via an integrated model of charismatic leadership. *Journal of Management* 31: 255-277.
- Gunther, M., Evans, G., Mefford, L. and Coe, R. T. (2007) The relationship between leadership styles and empathy among student nurses. *Nurs Outlook* 55: 196-201.
- Greven, C., Chamorro-Premuzic, T., Arteche, A. and Furnham, A. (2008). A hierarchical integration of dispositional determinants of general health in students: The Big Five, trait Emotional Intelligence and Humour Styles. *Personality and Individual Differences* 44: 1562–1573.
- Griffin, W. R. (2008). **Management**. 9th ed. Boston: Houghton Mifflin Company.

- Hair, F. J., Black, B., Babin, B., Anderson, E. R., and Tatham, L. R. (2006). **Multivariate data analysis**. 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Hammond, L. K., Harmon, A. H., and Webster, L. R. (2007). University performance and strategic marketing: an extended study. **Marketing Intelligence and Planning** 25(5): 436-447.
- Hazy, K. J. (2007). Computer models of leadership: Foundations for a new discipline or meaningless diversion?. **The Leadership Quarterly** 18: 391–410.
- Heck, R. H. and Thomas, S. L. (2000). **An introduction to multilevel modeling techniques**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Heinitz, K., Liepmann, D., and Felfe, J. (2005). Examining the factor structure of the MLQ: Recommendation for a reduced set of factors European. **Journal of Psychological Assessment** 21: 182-190.
- Herman, E. R. (2000). A leadership evolution . **Employment Relations Today** 26(4): 73-82.
- Herold, M. D., Fedor, B. D., Caldwell, S. and Liu, Y. (2008). The effects of transformational and change leadership on employees' commitment to a change: A multilevel study. **Journal of Applied Psychology** 93(2): 346–357.
- Hill, M. (2005). **The public policy process**. 4th ed. Harlow : Pearson education Limited.
- Hofmann, A. D., and Jones, M. L. (2005). Leadership, Collective personality, and Performance. **Journal of Applied Psychology** 90(3): 509–522.
- Holmberg, I. and Akerblom, S. (2006). Modelling leadership-Implicit leadership theories in Sweden. **Scandinavian Journal of Management** 22(4): 307-329.
- Horwitz, B. I., Horwitz, K. S., Daram, P., Brandt, L. M., Brunicardi, F. C., and Awad, S. S. (2008). Transformational, Transactional, and Passive-Avoidant leadership characteristics of a surgical resident cohort: Analysis using the Multifactor Leadership Questionnaire and Implications for improving surgical education curriculums. **Journal of Surgical Research** 148: 49–59.
- Hunter, S. T., Bedell, K. E., and Mumford, M. D. (2007). Climate for creativity: A quantitative review. **Creativity Research Journal** 19(1): 69-90.
- Judge, A. T. and Bono, E. J. (2000). Five-Factor Model of Personality and Transformational leadership. **Journal of Applied Psychology** 85(5): 751–765.

- Judge, A. T., Bono, E. J., Ilies, R., and Gerhardt, W. M. (2002). Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology* 87(4): 765–780.
- Judge, A. T., and Piccolo, F. R. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology* 89(5): 755–768.
- Jung, D. I., Chow, C., and Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly* 14: 525-544.
- Khoo, S. H., and Burch, J. G. St. (2008). The 'dark side' of leadership personality and transformational leadership: An exploratory study. *Personality and Individual Differences* 44: 86–97.
- Kluemper, H. D. (2008). Trait emotional intelligence: The impact of core-self evaluations and social desirability. *Personality and Individual Differences* 44: 1402–1412.
- Knippenberg, D., and Hogg, A. M. (2003). *Leadership and power : identity processes in groups and organizations*. London: Sage Publications.
- Komives, S. R., Mainella, F. C., and Longersbeam, S. D. (2006). A leadership identity development model: Applications From a grounded theory. *Journal of College Student Development* 47(4): 401-418.
- Kress, A. C. *Youth leadership and youth development: Connections and questions*. [Online]. (2006). Available from <http://www.interscience.wiley.com> [2007, October 19]
- Leban, W. and Zulauf, C. (2004). Linking emotional intelligence abilities and transformational leadership styles. *The Leadership and Organization Development Journal* 25(7): 554-564.
- Liao, H. and Chuang, A. (2007). Transforming service employees and climate: A Multilevel, multisource examination of transformational leadership in building long-term service relationships. *Journal of Applied Psychology* 92(4): 1006–1019.

- Lim, B. C. and Ployhart, E. R. (2004). Transformational Leadership: Relations to the Five-Factor Model and Team Performance in Typical and Maximum Contexts. *Journal of Applied Psychology* 89(4): 610–621.
- MacKenzie, B. S., Podsakoff, M. P., and Jarvis, B. C. (2005). The Problem of Measurement Model Misspecification in Behavioral and Organizational Research and Some Recommended Solutions. *Journal of Applied Psychology* 90(4): 710–730.
- MacNeil, A. C. Bridging generations: Applying “adult” leadership theories to youth leadership development. [Online]. (2006). Available from [http:// www.interscience.wiley.com](http://www.interscience.wiley.com) [2007, October 19]
- Maitlis, S. (2005). The social processes of organizational sense making. *Academy of Management Journal* 48: 21-49.
- Mandell, B. and Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison. *Journal of Business and Psychology* 17(3): 387-404.
- Marta, S., Leritz, L. E., and Mumford, M. D. (2005). Leadership skills and the group performance: Situational demands, behavioral requirements, and planning. *The Leadership Quarterly* 16: 97-120.
- Martinko, J. M., Harvey, P., and Douglas, C. S. (2007). The role, function, and contribution of attribution theory to leadership: A review. *The Leadership Quarterly* 18(6): 561-585.
- Mathisen, G. E., and Einarsen, S. (2004). A Review of Instruments Assessing Creative and Innovative Environments Within Organizations. *Creativity Research Journal*, 16(1), 119-140.
- Minett, D., Yaman, H. R., and Denizci, B. (2009). Leadership styles and ethical decision-making in hospitality management. *International Journal of Hospitality Management* 28: 486–493.
- Mollering, G., Bachmann, R., and Hee Lee, S. (2004). Introduction: Understanding organizational trust – foundations, constellations, and issues of operationalization. *Journal of Managerial Psychology* 19(6): 556-578.

- Munro, M. K., and Russell, C. M. (2007). Leadership development: A collaborative approach to curriculum development and delivery. *Nurse Education Today* 27: 436–444.
- Muthen, K. L., and Muthen, O. B. (2001). *Mplus use's guide: statistical analysis with latent variables*. 2nd ed. Los Angeles, CA: Muthen and Muthen.
- Nemanich, A. L. and Keller, T. R. (2007). Transformational leadership in an acquisition: A field study of employees. *The Leadership Quarterly* 18: 49–68.
- Northouse, G. P. (2007). *Leadership : theory and practice*. 4th ed. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- O' Guinn, T. C., Allen, C. T., and Semenik, R. J. (2006). *Advertising and integrated brand promotion*. 4th ed. OH: Thomson Higher Education.
- Olsen, A. J., and Kenny, A. D. (2006). Structural Equation Modeling With Interchangeable Dyads. *Psychological Methods* 11(2): 127–141.
- Pillai, R., Williams, A. E., Lowe, B. K. and Jung, I. D. (2003). Personality, transformational leadership, trust, and the 2000 U.S. presidential vote. *The Leadership Quarterly* 14: 161–192.
- Popper, M. and Mayseless, O. (2003). Back to basics: applying a parenting perspective to transformational leadership. *The Leadership Quarterly* 14: 41–65.
- Popper, M., Mayseless, O. and Castelnovo, O. (2000). Transformational Leadership and Attachment. *The Leadership Quarterly* 11(2): 267–289.
- Porter, W. L., and McLaughlin, B. G. (2006). Leadership and the organizational context: Like the weather?. *The Leadership Quarterly* 17: 559–576.
- Posner, B. Z. (2004). A leadership development instrument for students: Updated. *Journal of College Student Development* 45(4): 443–456.
- Price, L. T. (2003). The ethics of authentic transformational leadership. *The Leadership Quarterly* 14: 67–81.
- Pullen, L. M. (2003). Developing clinical leadership skills in student nurses. *Nurse Education Today* 23: 34–39.
- Rafferty, A. E., and Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly* 15: 329–354.

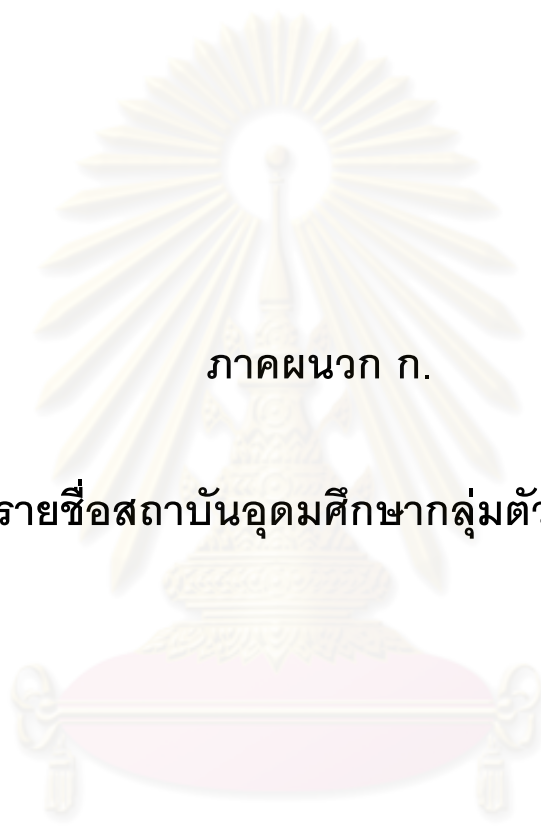
- Ruiz, M. D., Gremler, D. D., Washburn, H. J., and Carrión, C. G. (2008). Service value revisited: Specifying a higher-order, formative measure. **Journal of Business Research** 61: 1278–1291.
- Scandura, T. and Dorfman, P. (2004). Leadership research in an international and cross-cultural context. **The Leadership Quarterly** 15: 277–307.
- Schaubroeck, J. Lam, K. S. S. and Cha, E. S. (2007). Embracing Transformational Leadership: Team Values and the Impact of Leader Behavior on Team Performance. **Journal of Applied Psychology** 92(4): 1020–1030.
- Schermerhorn, R. J. (2005). **Management**. 8th ed. New York: John Wiley.
- Schulte, J. M., Ree, J. M. and Carretta, R. T. (2004). Emotional intelligence: not much more than g and personality. **Personality and Individual Differences** 37: 1059–1068.
- Shao, L. and Webber, S. (2006). A cross-cultural test of the ‘five-factor model of personality and transformational leadership’. **Journal of Business Research** 59: 936–944.
- Sivanathan, N. and Fekken, C. G. (2002). Emotional intelligence, moral reasoning and transformational leadership. **Leadership and Organization Development Journal** 23(4): 198-204.
- Skinner, C. and Spurgeon, P. (2005). Valuing empathy and emotional intelligence in health leadership: a study of empathy, leadership behavior and outcome effectiveness. **Health Services Management Research** 18: 1-12.
- Tejeda, J. M., Scandura, A. T., and Pillai, R. (2001). The MLQ revisited Psychometric properties and recommendations. **The Leadership Quarterly** 12: 31-52.
- Turner, N., Barling, J., Epitropaki, O., Butcher, V., and Milner, C. (2002). Transformational Leadership and Moral Reasoning. **Journal of Applied Psychology** 87(2): 304–311.
- Twigg, W. N., Fuller, J. B. and Hester, K. (2008). Transformational Leadership in Labor Organizations: The Effects on Union Citizenship Behaviors. **Journal of Labor Research** 29: 27-41.
- Tyler, T. R., and De Cremer, D. (2005). Process-based leadership: Fair procedures and reactions to organizational change. **The Leadership Quarterly** 16: 529-545.

- Vecchio, P. R. (2003). In search of gender advantage. *The Leadership Quarterly* 14: 835–850.
- Ward, K. (2002). A Vision for Tomorrow: Transformational Nursing Leaders. *Nurse Outlook* 50: 121-126.
- Wheelen, L. T., and Hunger, J. D. (2008). *Strategic management and business policy*. 11th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Whittington, J. L., Goodwin, V. L., and Murray, B. (2004). Transformational leadership, goal difficulty, and job design: Independent and interactive effects on employee outcomes. *The Leadership Quarterly* 15: 593-606.
- Woody, E., and Sadler, P. (2005). Structural equation models for interchangeable dyads: Being the same makes a difference. *Psychological Methods* 10: 139–158.
- Witt, P., and Rode, V. (2005). Corporate brand building in start-ups. *Journal of Entrepreneur Culture* 13(3): 273–294.
- Yammarino, J. F. and Dansereau, F. (2008). Multi-level nature of and multi-level approaches to leadership. *The Leadership Quarterly* 19: 135–141.
- Yammarino, J. F., Dionne, D. S., Chun, U. J. and Dansereau, F. (2005). Leadership and levels of analysis: A state-of-the-science review. *The Leadership Quarterly* 16: 879-919.
- Yukl, G.(2006). *Leadership in organizations*. 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education International.
- Zacharatos, A., Barling, J. and Kelloway, E. K. (2000). Development and effects of transformational leadership in adolescents. *Leadership Quarterly* 11(2): 211–226.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



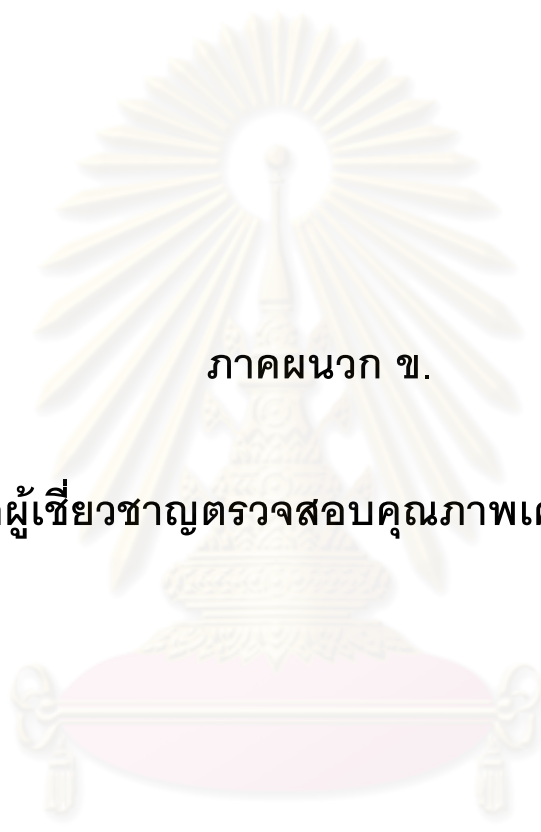
ภาคผนวก ก.

รายชื่อสถาบันอุดมศึกษากลุ่มตัวอย่าง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อสถาบันอุดมศึกษากลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัด

สถาบันอุดมศึกษารัฐบาล	สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	มหาวิทยาลัยเกริก
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหิดล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศิลปากร	มหาวิทยาลัยธนบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	มหาวิทยาลัยสยาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	มหาวิทยาลัยรังสิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	มหาวิทยาลัยคริสเตียน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนาถ	
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
	สถาบันเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์
	วิทยาลัยทองสุข
	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
	วิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
	วิทยาลัยดุสิตธานี
	วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
	วิทยาลัยรัชต์ภาคย์
	วิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
	วิทยาลัยราชพฤกษ์
รวม	รวม
20 สถาบัน	30 สถาบัน



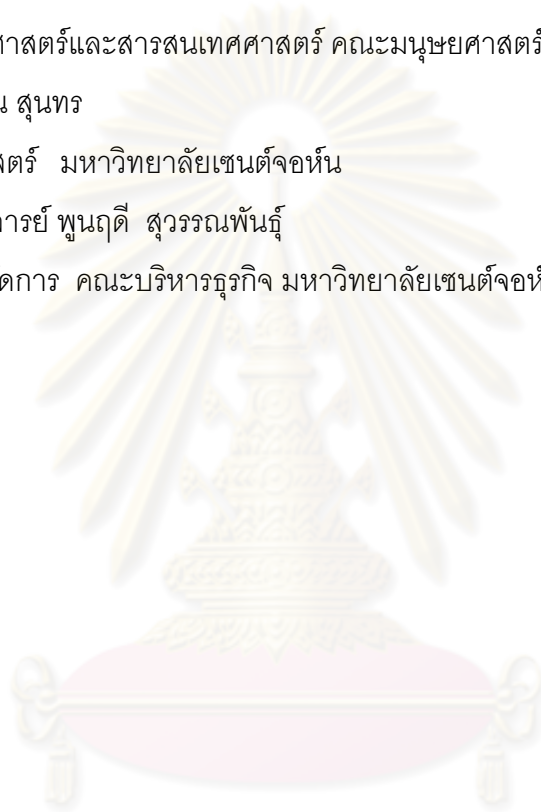
ภาคผนวก ข.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

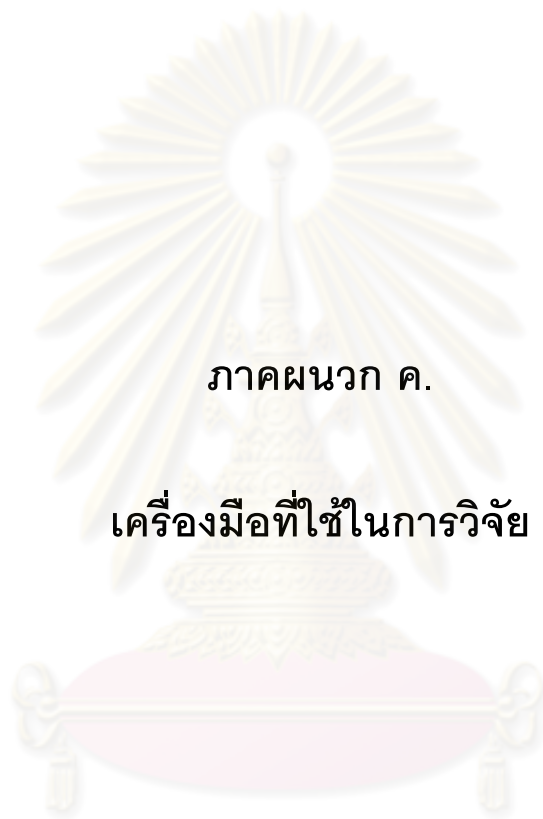
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐสุภรณ์ หลาวทอง
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ดร. สมพล วันตะเมล์
ภาควิชาวิทยาศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. ดร. ธนินาฏ ฌ สุนทร
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พูนฤดี สุวรรณพันธ์
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามสำหรับนักศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องในการนำไปใช้วางแผนพัฒนานักศึกษาให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ คำตอบของท่านจะไม่มี การตัดสินว่าถูกหรือผิด ดังนั้นจึงขอให้ท่านกรุณาตอบตามความเป็นจริง หากท่านยินดีที่จะเป็นกรณีตัวอย่างในการให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติมต่อไป โปรดให้ชื่อ และหมายเลขโทรศัพท์ที่ผู้วิจัยสามารถติดต่อได้ในแบบสอบถามนี้

ขอขอบคุณที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยสัญญาว่าข้อมูลที่ได้จากท่านจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และจะใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น ความร่วมมือที่ท่านได้ให้การวิจัยครั้งนี้ จะเป็นคุณประโยชน์ยิ่งต่อการพัฒนานักศึกษาและการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการ

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว (ผู้ไม่ประสงค์จะระบุชื่อและหมายเลขโทรศัพท์ โปรดข้ามไปข้อ 2)

1. ชื่อ นามสกุล
 - หมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้
 2. ขณะนี้กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่..... มหาวิทยาลัย /วิทยาลัย /สถาบัน.....
 - สังกัด 1. รัฐบาล 2. เอกชน
 3. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
 4. อายุ ปี
 5. ปัจจุบันท่านอาศัยอยู่กับ

<input type="checkbox"/> 1. บิดา มารดา	<input type="checkbox"/> 2. ผู้ปกครอง หรือญาติพี่น้อง	<input type="checkbox"/> 3. เพื่อนฝูง
<input type="checkbox"/> 4. อยู่คนเดียว	<input type="checkbox"/> 5. แฟน หรือคนรัก	<input type="checkbox"/> 6. อื่น ๆ
 6. รายได้ของครอบครัว บาท/เดือน
 7. เงินที่ได้รับต่อเดือน (เงินที่ได้รับจากผู้ปกครอง รวมทั้งรายได้พิเศษอื่นๆ) บาท
 8. เกรดเฉลี่ยสะสม (GPAX)
 9. ท่านเคยเป็นประธาน หรือหัวหน้าในการจัดกิจกรรมของสถาบันการศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ หรือไม่

<input type="checkbox"/> 1. เคย ดำรงตำแหน่ง	<input type="checkbox"/> 1. นายกสโมสร(คณะ)/ประธานนักศึกษา
	<input type="checkbox"/> 2. ประธาน ภาควิชา/สาขาวิชา/รุ่น
	<input type="checkbox"/> 3. ประธานชมรม <input type="checkbox"/> 4. ประธาน หรือหัวหน้ากิจกรรม
	<input type="checkbox"/> 5. อื่นๆ โปรดระบุ.....
- ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ปี เดือน
2. ไม่เคย

10. ท่านเคยได้รับรางวัลขณะศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา หรือไม่

1. เคย จำนวน รางวัล

ประเภทรางวัลที่ได้รับ 1. ด้านวิชาการ เช่น การแข่งขันเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ ด้านบริหารธุรกิจ และผลการเรียนดี เป็นต้น

2. ด้านกิจกรรม เช่น กีฬา ศิลปะ และ ดนตรี เป็นต้น

3. ด้านวิชาการและด้านกิจกรรม

4. อื่นๆ โปรดระบุ.....

2. ไม่เคย

ตอนที่ 2 ท่านมีลักษณะตรงกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับลักษณะของท่านมากที่สุด

ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1) ฉันชอบงานสังสรรค์					
2) ฉันเป็นคนไม่ค่อยพูด					
3) ฉันไม่ค่อยชอบเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้อื่น					
4) ฉันเป็นฝ่ายเริ่มต้นการสนทนาเสมอ					
5) ฉันไม่กลัวที่จะเป็นจุดสนใจของคนรอบข้าง					
6) ฉันมีความคิดเห็นที่โน้มเอียงคล้ายคลึงกับผู้อื่น					
7) ฉันสนใจคนรอบข้าง					
8) ฉันเห็นอกเห็นใจในความรู้สึกของผู้อื่น					
9) ฉันไม่สนใจในปัญหาของคนอื่น					
10) ฉันปฏิบัติตามคำแนะนำที่ดีของผู้อื่นเสมอ					
11) ฉันมักเตรียมทุกอย่างให้พร้อมอยู่เสมอ					
12) ฉันสนใจในทุกๆ รายละเอียด					
13) ฉันชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
14) ฉันทำงานตามกำหนดเวลา					
15) ฉันจริงจังกับงานของฉัน					
16) ฉันเป็นคนเครียดง่าย					
17) ฉันกังวลกับสิ่งต่างๆ รอบตัว					
18) ฉันไม่ค่อยใส่ใจใคร่กับเรื่องใดๆ					
19) ฉันมีอารมณ์แปรปรวนบ่อยครั้ง					
20) ฉันหงุดหงิดง่าย					

ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
21) ฉันเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ					
22) ฉันค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ					
23) ฉันเข้าใจสิ่งต่างๆ รอบตัวได้อย่างรวดเร็ว					
24) ฉันยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย					
25) ฉันสนใจและติดตามเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ					
26) ฉันยอมรับในความสามารถของตนเอง					
27) ฉันรู้สึกว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดีหลายประการ					
28) ฉันรู้สึกมีความสุขกับชีวิต					
29) โดยทั่วไป ฉันมีมุมมองที่หลุดต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว					
30) ฉันมีทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินชีวิต					
31) ฉันไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้					
32) ฉันสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
33) โดยทั่วไป ฉันสามารถจัดการกับความเครียดได้					
34) ฉันสามารถอดทนต่อแรงกดดันได้ดี					
35) ฉันมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนใจได้บ่อยครั้ง					
36) ฉันสามารถแสดงอารมณ์ได้ตรงตามที่ต้องการ					
37) ฉันสามารถรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง					
38) โดยทั่วไป ฉันสามารถเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น					
39) ฉันมักหยุดและคิดเกี่ยวกับความรู้สึกของตนเอง					
40) ฉันสามารถแสดงความรู้สึกของฉันต่อคนใกล้ชิดได้					
41) ฉันสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
42) ฉันแสวงหาการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่เสมอ					
43) ฉันสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี					
44) ฉันเป็นนักเจรจาที่ดี					
45) ฉันสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม					
46) ฉันประพฤติตนตรงตามความคิดของตนเอง					
47) ฉันปฏิบัติตนตรงตามคำพูดของตนเอง					
48) ฉันเป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น					
49) ฉันเป็นคนรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น					
50) ฉันยอมรับความผิดในสิ่งที่ตนเองกระทำเสมอ					
51) ฉันเคารพสิทธิของผู้อื่น					
52) ฉันไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น					

ข้อคำถาม	ตัวท่าน					ผู้นำของท่าน				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
26) ค้นหามุมมองที่แตกต่างจากเดิมในการแก้ปัญหา										
27) ส่งเสริมและแนะนำผู้ร่วมงานให้มองปัญหาจากมุมมองที่แตกต่าง										
28) กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ										
29) เข้าใจความต้องการ และความสามารถของบุคคลอื่น										
30) พยายามทำให้ผู้ร่วมงานสนใจที่จะพัฒนาจุดแข็งของตัวเอง										
31) ช่วยเหลือและดูแลผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลตามความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล										
32) สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ										
33) ให้ความสนใจกับผู้ร่วมงานที่ดูเหมือนจะถูกเพิกเฉยจากกลุ่ม										
34) รับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ										
35) ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์กับผู้ร่วมงานในการพัฒนาตัวเอง										
36) ใช้เวลาในการให้คำปรึกษากับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน										

ตอนที่ 4 พิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำชี้แจง

ข้อ 1 - 20 ให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมและลักษณะการบริหารจัดการของคณะวิชาที่ท่านสังกัด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1) เนื้อหาของแต่ละรายวิชามีการสอดแทรกแนวคิดเกี่ยวกับทักษะความเป็นผู้ประกอบการ					
2) ในแต่ละรายวิชาจะมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีทักษะความเป็นผู้ประกอบการ					
3) ในแต่ละรายวิชามีการนำตัวอย่างกรณีศึกษามาให้นักศึกษาแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ วิจัย และการตัดสินใจ					
4) ในแต่ละรายวิชา มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้แสดงความสามารถของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					

ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
5) อาจารย์ผู้สอนในแต่ละรายวิชาจะกระตุ้นให้นักศึกษากล้าแสดงออก และมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
6) ทางคณะจะจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการ พัฒนาศักยภาพของตนเอง					
7) ทางคณะจะจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถค้นพบจุดเด่น ของตนเอง					
8) ทางคณะจะมีการส่งเสริมให้กลุ่มนักศึกษาจัดตั้งชมรมหรือจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการวางแผน การตัดสินใจ การประสานงาน และการทำงานเป็นทีม					
9) เมื่อกิจกรรมหรือชมรมที่ทางกลุ่มนักศึกษาจัดขึ้นเกิดปัญหา ทางกลุ่ม นักศึกษาจะสามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง					
10) ทางคณะจะจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษาทำงานร่วมกันเป็นทีม					
11) อาจารย์ที่ปรึกษากระตุ้นให้นักศึกษาเห็นคุณค่าในตัวตน					
12) อาจารย์ที่ปรึกษากระตุ้นให้นักศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง					
13) อาจารย์ที่ปรึกษามีส่วนช่วยให้นักศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการเรียน ให้ประสบความสำเร็จ					
14) อาจารย์ที่ปรึกษามีส่วนช่วยให้นักศึกษาค้นพบจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ในการดำเนินชีวิต					
15) เมื่อเกิดปัญหา นักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาจะร่วมกันวิเคราะห์ถึง สาเหตุและค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา					
16) ทางคณะมีการมอบรางวัลแก่นักศึกษาที่โดดเด่นทั้งทางการเรียน และกิจกรรมเพื่อเป็นตัวอย่งที่ดีแก่นักศึกษาทั่วไป					
17) ทางคณะเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสดงความสามารถด้านการ วางแผนและการจัดสรรทรัพยากรในการทำงาน					
18) ทางคณะเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถตัดสินใจในการทำงานอย่าง อิสระ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม					
19) รุ่นพี่ รุ่นน้องในคณะมีความรักใคร่ สามัคคี ร่วมมือร่วมพลังในการ ทำงานร่วมกัน และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก					
20) ผู้บริหารและคณาจารย์จะช่วยเหลือ ดูแล และเข้ามามีส่วนร่วมกับ กลุ่มนักศึกษาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา					

ข้อ 21 - 35 ให้ท่านประเมินผลลัพธ์ที่เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมและลักษณะการบริหารจัดการของคณะวิชาที่ท่านสังกัด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
21) นักศึกษาในคณะของท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง					
22) นักศึกษาในคณะของท่านมีทักษะการวางแผนและตัดสินใจที่ดี					
23) นักศึกษาในคณะของท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
24) นักศึกษาในคณะของท่านมีทักษะความเป็นผู้ประกอบการสูง					
25) นักศึกษาในคณะของท่านมีทักษะการคิดวิเคราะห์ที่ดีในการแก้ปัญหาต่างๆ					
26) ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านศึกษาอยู่คณะวิชานี้					
27) เมื่อมีผู้กล่าวถึงคณะของท่านในทางไม่ดี ท่านรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งทันที					
28) ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับคณะที่ศึกษาอยู่					
29) ท่านมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นพัฒนาคณะที่ศึกษาอยู่ให้มีความเจริญรุ่งเรือง					
30) ท่านเต็มใจที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของคณะในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับคณะอยู่เสมอ					
31) คณะของท่านมีความเป็นเลิศในกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษาเมื่อเทียบกับสถาบันการศึกษาอื่น					
32) คณะของท่านได้รับรางวัลจากการแข่งขันที่ต้องใช้ทักษะภาวะผู้นำอยู่เสมอ					
33) คณะของท่านได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางวิชาการอยู่เสมอ					
34) คณะของท่านมีศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบันที่มีชื่อเสียงด้านภาวะผู้นำจำนวนมากเมื่อเทียบกับสถาบันการศึกษาอื่น					
35) ท่านได้ยินผู้อื่นพูดเสมอว่าบัณฑิตที่จบการศึกษาจากคณะของท่านมีคุณภาพในการปฏิบัติงานสูง					

ขอขอบคุณที่ท่านได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างสูง

แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกและแนวคำถามการสนทนากลุ่มย่อย

1. แนวคำถามการสนทนากลุ่มย่อยนักศึกษามหาวิทยาลัยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูง

- 1) ท่านคิดว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อตัวท่านหรือไม่ อย่างไร
- 2) ท่านคิดว่าผู้ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวท่าน มาจากแหล่งใดบ้าง
- 3) ท่านมีกระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวเองหรือไม่ อย่างไร
- 4) ผู้นำนักศึกษามีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวท่านหรือไม่ อย่างไร
- 5) คณะที่ท่านศึกษาอยู่มีบทบาทที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวท่านหรือไม่ อย่างไร
- 6) คณะที่ท่านศึกษาอยู่ควรจะส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมที่จะนำไปสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง
- 7) ขอให้ท่านเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มนักศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

2. แนวคำถามการสนทนากลุ่มย่อยนักศึกษามหาวิทยาลัยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับต่ำ

- 1) ท่านคิดว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อตัวท่านหรือไม่ อย่างไร
- 2) ถ้าจะสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตัวท่าน ท่านคิดว่าผู้ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมาจากแหล่งใดบ้าง
- 3) ถ้าจะพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตัวท่าน ท่านคิดว่าตนเองจะพัฒนาได้หรือไม่ อย่างไร
- 4) ผู้นำนักศึกษามีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวท่านหรือไม่ อย่างไร
- 5) คณะที่ท่านศึกษาอยู่มีบทบาทที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวท่านหรือไม่ อย่างไร
- 6) คณะที่ท่านศึกษาอยู่ควรจะส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมที่จะนำไปสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างไรบ้าง
- 7) ขอให้ท่านเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มนักศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

3. แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำนักศึกษา

- 1) ท่านคิดว่าในปัจจุบัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อนักศึกษาหรือไม่ อย่างไร
- 2) ท่านคิดว่าผู้ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา มาจากแหล่งใดบ้าง
- 3) ท่านมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเองหรือไม่ อย่างไร
- 4) ท่านคิดว่าตัวท่านสามารถสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษาในคณะของท่านได้หรือไม่ อย่างไร
- 5) คณะได้ส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับตัวท่านหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งส่งเสริมให้ท่านไปสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษาในคณะของท่านได้หรือไม่ อย่างไร
- 6) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อตนเองและนักศึกษาในคณะอย่างไรบ้าง
- 7) ปัญหา/อุปสรรคในการทำงานด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในคณะของท่าน พร้อมวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว
- 8) ขอให้ท่านเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มนักศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

4. แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารคณะ

- 1) ท่านคิดว่าในปัจจุบัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อนักศึกษาหรือไม่ อย่างไร
- 2) ท่านคิดว่าในปัจจุบัน นักศึกษาในคณะของท่านมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด
- 3) คณะของท่าน มีการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้นำนักศึกษา และนักศึกษาหรือไม่ อย่างไร
- 4) ปัญหา/อุปสรรคในการทำงานด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในคณะของท่าน พร้อมวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว
- 5) คณะของท่านจะส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมที่จะนำไปสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างไรบ้าง
- 6) ขอให้ท่านเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มนักศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน



ภาคผนวก ง.

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Mplus VERSION 6
MUTHEN & MUTHEN
07/21/2010 8:29 PM

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: MSEM

DATA:

FILE IS "C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\twolevel2.dat";

VARIABLE:

NAMES ARE IIA IIB IM IS IC E A C N OE WLBE SELC EMO SOC HON FAIR SACF
INSPO EXCA ADS ORCLI ORPER ORCOM ORREP IIALED IIBLED IMLED ISLED
ICLED;

USEVARIABLES ARE IIA IIB IM IS IC E A C N OE WLBE SELC EMO SOC HON FAIR
SACF INSPO EXCA ADS ORCLI ORPER ORCOM ORREP IIALED IIBLED IMLED
ISLED ICLED;

CLUSTER = UNIT;

BETWEEN = INSPO EXCA ADS ORCLI ORPER ORCOM ORREP IIALED IIBLED IMLED ISLED
ICLED;

WITHIN = E A C N OE WLBE SELC EMO SOC HON FAIR SACF ;

MISSING ARE ALL (999);

ANALYSIS:

TYPE = TWOLEVEL MISSING H1;

STITERATIONS = 10000;

MITERATIONS = 10000;

MODEL:

%WITHIN%

TLW BY IIA IIB IM IS IC;

PER BY E A C N OE;

EI BY WLBE SELC EMO SOC;

ETC BY HON FAIR SACF;

EI ON PER;

TLW ON PER EI ETC;

SOC WITH EMO;

OE WITH IM;

A WITH E;

FAIR WITH E;

IC WITH IIA;

N WITH IM;

OE WITH N;

SELC WITH OE;

WLBE WITH OE;

WLBE WITH E;

FAIR WITH SOC;

IC WITH IS;

SACF WITH SOC;

SELC WITH IIB;

SACF WITH IC;

%BETWEEN%

TLB BY IIA IIB IM IS IC;

TLB ON ORG TLLED;

TLLED BY IIALED IIBLED IMLED ISLED ICLED;

TLLED ON ORG;

ORG BY ORPER ORCOM ORREP;

ORG ON INSPO EXCA ADS ORCLI;

INSPO WITH EXCA;

INSPO WITH ADS;

INSPO WITH ORCLI;

EXCA WITH ADS;

EXCA WITH ORCLI;

ADS WITH ORCLI;

IC WITH IS;

IIBLED WITH ORREP;

INSPO WITH TLLED;

ISLED WITH ORREP;

ADS WITH TLLED;

ICLED WITH ISLED;
 ICLED WITH IIALED;
 IMLED WITH ORCOM;
 IS WITH IIA;
 IM WITH IIB;
 ORG WITH TLB;
 IM WITH IIA;
 OUTPUT: STANDARDIZED MOD(0);

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

MSEM

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	1000
Number of dependent variables	25
Number of independent variables	4
Number of continuous latent variables	7

Observed dependent variables

Continuous					
IIA	IIB	IM	IS	IC	E
A	C	N	OE	WLBE	SELC
EMO	SOC	HON	FAIR	SACF	ORPER
ORCOM	ORREP	IIALED	IIBLED	IMLED	ISLED
ICLED					

Observed independent variables

INSP0	EXCA	ADS	ORCLI
-------	------	-----	-------

Continuous latent variables

TLW	PER	EI	ETC	TLB	TLLED
ORG					

Variables with special functions

Cluster variable	UNIT
Within variables	
E	A
SELC	EMO
	C
	SOC
	N
	HON
	OE
	FAIR
	WLBE
	SACF
Between variables	
ORPER	ORCOM
ISLED	ICLED
	ORREP
	IIALED
	IIBLED
	IMLED

Estimator	MLR
Information matrix	OBSERVED
Maximum number of iterations	100
Convergence criterion	0.100D-05
Maximum number of EM iterations	10000
Convergence criteria for the EM algorithm	
Loglikelihood change	0.100D-02
Relative loglikelihood change	0.100D-05
Derivative	0.100D-03
Minimum variance	0.100D-03
Maximum number of steepest descent iterations	20
Maximum number of iterations for H1	2000
Convergence criterion for H1	0.100D-03
Optimization algorithm	EMA

Input data file(s)

C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\twolevel2.dat
Input data format FREE

SUMMARY OF DATA

Number of missing data patterns 10
Number of clusters 20

Average cluster size 50.000

Estimated Intraclass Correlations for the Y Variables

Variable	Intraclass Correlation	Variable	Intraclass Correlation	Variable	Intraclass Correlation
IIA	0.159	IIB	0.114	IM	0.179
IS	0.170	IC	0.207	E	0.000
A	0.003	C	0.001	N	0.004
OE	0.002	WLBE	0.006	SELC	0.004
EMO	0.006	SOC	0.009	HON	0.003
FAIR	0.001	SACF	0.004		

TESTS OF MODEL FIT

Chi-Square Test of Model Fit

Value 99.883*
Degrees of Freedom 99
P-Value 0.0512
Scaling Correction Factor Undefined
for MLR

* The chi-square value for MLM, MLMV, MLR, ULSMV, WLSM and WLSMV cannot be used for chi-square difference testing in the regular way. MLM, MLR and WLSM chi-square difference testing is described on the Mplus website. MLMV, WLSMV, and ULSMV difference testing is done using the DIFFTEST option.

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value 435.877
Degrees of Freedom 136
P-Value 0.0000

CFI/TLI

CFI 0.918
TLI 0.891

Loglikelihood

H0 Value -1147.496
H0 Scaling Correction Factor 100.942
for MLR
H1 Value -1047.554

Information Criteria

Number of Free Parameters 71
Akaike (AIC) 2436.991
Bayesian (BIC) 2600.580
Sample-Size Adjusted BIC 2376.831
($n^* = (n + 2) / 24$)

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate 0.028

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value for within 0.016
Value for Between 0.004

MODEL RESULTS

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Within Level					
TLW	BY				
	IIA	1.000	0.000	999.000	999.000
	IIB	1.028	0.067	15.272	0.000
	IM	0.869	0.062	14.082	0.000
	IS	1.091	0.069	15.895	0.000
	IC	1.011	0.075	13.558	0.000
PER	BY				
	E	1.000	0.000	999.000	999.000
	A	1.096	0.225	4.863	0.000
	C	1.028	0.225	4.597	0.000
	N	1.125	0.189	5.944	0.000
	OE	1.154	0.152	7.566	0.000
EI	BY				
	WLBE	1.000	0.000	999.000	999.000
	SELC	1.246	0.197	6.341	0.000
	EMO	1.138	0.141	8.144	0.000
	SOC	1.086	0.108	10.069	0.000
ETC	BY				
	HON	1.000	0.000	999.000	999.000
	FAIR	1.063	0.176	6.021	0.000
	SACF	1.126	0.164	6.865	0.000
EI	ON				
	PER	0.843	0.259	3.264	0.000
TLW	ON				
	PER	0.908	0.196	4.628	0.000
	EI	0.584	0.072	8.142	0.000
	ETC	1.095	0.246	4.473	0.000
ETC	WITH				
	PER	0.194	0.056	3.430	0.001
SOC	WITH				
	EMO	0.312	0.061	5.076	0.000
OE	WITH				
	IM	0.191	0.047	4.054	0.000
	N	0.568	0.140	4.043	0.000
A	WITH				
	E	0.205	0.067	3.082	0.002
FAIR	WITH				
	E	0.125	0.035	3.596	0.000
	SOC	0.049	0.018	2.798	0.005
IC	WITH				
	IIA	0.083	0.026	3.155	0.002
	IS	0.056	0.021	2.684	0.007

ภาคผนวก ง. txt

N	WITH				
IM		0.187	0.052	3.617	0.000
SELC	WITH				
OE		0.396	0.093	4.242	0.000
IIB		0.082	0.031	2.608	0.009
WLBE	WITH				
OE		0.288	0.089	3.224	0.001
E		0.127	0.050	2.552	0.011
SACF	WITH				
SOC		0.052	0.021	2.496	0.013
IC		0.043	0.018	2.368	0.018
Variances					
PER		0.429	0.142	3.029	0.002
ETC		0.197	0.050	3.901	0.000
Intercepts					
E		2.972	0.139	21.314	0.000
A		3.205	0.131	24.465	0.000
C		3.443	0.114	30.141	0.000
N		3.797	0.103	36.990	0.000
OE		3.615	0.110	32.736	0.000
WLBE		3.304	0.118	27.933	0.000
SELC		3.216	0.124	25.978	0.000
EMO		3.636	0.101	36.121	0.000
SOC		3.760	0.081	46.311	0.000
HON		4.355	0.064	68.426	0.000
FAIR		4.084	0.076	53.823	0.000
SACF		4.094	0.072	57.107	0.000
Residual Variances					
IIA		0.424	0.075	5.662	0.000
IIB		0.136	0.026	5.117	0.000
IM		0.167	0.031	5.423	0.000
IS		0.081	0.023	3.530	0.000
IC		0.112	0.024	4.666	0.000
E		1.241	0.201	6.190	0.000
A		1.040	0.182	5.727	0.000
C		0.536	0.097	5.507	0.000
N		0.237	0.073	3.257	0.001
OE		0.332	0.081	4.101	0.000
WLBE		0.421	0.100	4.203	0.000
SELC		0.180	0.067	2.687	0.007
EMO		0.561	0.094	5.961	0.000
SOC		0.318	0.050	6.374	0.000
HON		0.103	0.026	3.909	0.000
FAIR		0.204	0.041	4.927	0.000
SACF		0.130	0.034	3.870	0.000
TLW		1.017	0.232	4.382	0.000
EI		0.261	0.078	3.365	0.001
Between Level					
TLB	BY				
IIA		1.000	0.000	999.000	999.000
IIB		1.019	0.066	15.357	0.000
IM		1.090	0.069	15.760	0.000
IS		0.808	0.059	13.776	0.000
IC		0.935	0.072	13.010	0.000
TLLED	BY				
IIALED		1.000	0.000	999.000	999.000
IIBLED		1.449	0.200	7.250	0.000
IMLED		1.642	0.352	4.659	0.000
ISLED		1.173	0.312	3.766	0.000

		ภาคผนวก ง. txt			
ICLED		0.943	0.223	4.220	0.000
ORG	BY				
ORPER		1.000	0.000	999.000	999.000
ORCOM		1.107	0.044	25.368	0.000
ORREP		0.856	0.075	11.404	0.000
TLB	ON				
ORG		1.071	0.154	6.969	0.000
TLLLED		1.055	0.271	3.897	0.000
TLLLED	ON				
ORG		0.363	0.080	4.521	0.000
ORG	ON				
INSPO		0.301	0.072	4.199	0.000
EXCA		0.521	0.110	4.712	0.000
ADS		0.141	0.053	2.656	0.008
ORCLI		0.092	0.034	2.684	0.007
INSPO	WITH				
TLLLED		0.051	0.014	3.656	0.000
ADS	WITH				
TLLLED		0.069	0.022	3.162	0.002
ORG	WITH				
TLB		0.117	0.039	3.026	0.002
INSPO	WITH				
EXCA		0.540	0.098	5.508	0.000
ADS		0.486	0.092	5.254	0.000
ORCLI		0.562	0.099	5.686	0.000
EXCA	WITH				
ADS		0.619	0.086	7.657	0.000
ORCLI		0.689	0.095	7.731	0.000
ADS	WITH				
ORCLI		0.727	0.092	7.917	0.000
IC	WITH				
IS		0.231	0.048	4.771	0.000
IIBLED	WITH				
ORREP		0.300	0.071	4.203	0.000
ISLED	WITH				
ORREP		0.310	0.081	3.837	0.000
ICLED	WITH				
ISLED		0.314	0.093	3.361	0.001
IIALED		0.297	0.095	3.135	0.002
IMLED	WITH				
ORCOM		0.087	0.032	2.733	0.006
IS	WITH				
IIA		0.101	0.033	3.061	0.002
IM	WITH				
IIB		0.137	0.036	3.761	0.000
IIA		0.118	0.038	3.082	0.002
Means					
INSPO		3.801	0.214	17.795	0.000
EXCA		3.755	0.213	17.617	0.000
ADS		3.882	0.159	24.463	0.000

		ภาคผนวก ง. txt		
ORCLI	3.786	0.203	18.678	0.000
Intercepts				
IIA	2.820	0.171	16.475	0.000
IIB	2.778	0.163	16.999	0.000
IM	2.977	0.171	17.441	0.000
IS	2.499	0.142	17.644	0.000
IC	2.736	0.160	17.100	0.000
ORPER	1.165	0.500	2.331	0.019
ORCOM	1.322	0.512	2.583	0.009
ORREP	1.929	0.460	4.255	0.000
IIALED	2.709	0.301	9.014	0.000
IIBLED	3.179	0.221	14.360	0.000
IMLED	1.559	0.366	4.265	0.000
ISLED	1.928	0.333	5.797	0.000
ICLED	2.374	0.299	7.945	0.000
Variances				
INSP0	1.925	0.316	6.083	0.000
EXCA	1.793	0.294	6.090	0.000
ADS	0.221	0.036	6.128	0.000
ORCLI	1.857	0.305	6.083	0.000
Residual Variances				
IIA	0.399	0.082	4.893	0.000
IIB	0.190	0.046	4.134	0.000
IM	0.151	0.046	3.261	0.001
IS	0.337	0.051	6.550	0.000
IC	0.304	0.056	5.403	0.000
ORPER	0.091	0.023	3.912	0.000
ORCOM	0.074	0.025	2.928	0.003
ORREP	0.650	0.098	6.621	0.000
IIALED	0.744	0.125	5.957	0.000
IIBLED	0.518	0.086	6.022	0.000
IMLED	0.395	0.071	5.536	0.000
ISLED	0.881	0.143	6.155	0.000
ICLED	0.871	0.138	6.333	0.000
TLB	0.635	0.134	4.723	0.000
TLLD	0.060	0.028	2.145	0.032
ORG	0.108	0.025	4.370	0.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Within Level					
TLW	BY				
IIA		0.897	0.024	37.767	0.000
IIB		0.964	0.009	110.754	0.000
IM		0.942	0.014	67.224	0.000
IS		0.981	0.006	165.753	0.000
IC		0.970	0.008	121.343	0.000
PER	BY				
E		0.370	0.104	3.568	0.000
A		0.426	0.103	4.143	0.000
C		0.667	0.074	8.974	0.000
N		0.834	0.059	14.145	0.000
OE		0.795	0.060	13.337	0.000
EI	BY				
WLBE		0.771	0.068	11.272	0.000
SELC		0.917	0.056	16.308	0.000

		ภาคผนวก ง. txt			
EMO		0.851	0.090	9.468	0.000
SOC		0.802	0.075	10.716	0.000
ETC	BY				
HON		0.641	0.058	11.073	0.000
FAIR		0.723	0.067	10.816	0.000
SACF		0.811	0.056	14.572	0.000
EI	ON				
PER		0.418	0.132	3.073	0.000
TLW	ON				
PER		0.758	0.078	9.747	0.000
EI		0.309	0.042	7.368	0.000
ETC		0.368	0.082	4.493	0.000
ETC	WITH				
PER		0.666	0.090	7.425	0.000
SOC	WITH				
EMO		0.738	0.053	13.875	0.000
OE	WITH				
IM		0.602	0.103	5.854	0.000
N		0.500	0.078	6.399	0.000
A	WITH				
E		0.486	0.094	5.196	0.000
FAIR	WITH				
E		0.472	0.099	4.781	0.000
SOC		0.243	0.090	2.710	0.007
IC	WITH				
IIA		0.380	0.109	3.493	0.000
IS		0.412	0.105	3.928	0.000
N	WITH				
IM		0.644	0.116	5.559	0.000
SELC	WITH				
OE		0.839	0.270	3.111	0.002
IIB		0.523	0.184	2.846	0.004
WLBE	WITH				
OE		0.399	0.113	3.521	0.000
E		0.267	0.095	2.812	0.005
SACF	WITH				
SOC		0.204	0.081	2.509	0.012
IC		0.285	0.108	2.648	0.008
Intercepts					
E		2.478	0.224	11.061	0.000
A		2.844	0.258	11.011	0.000
C		3.504	0.311	11.282	0.000
N		4.300	0.372	11.557	0.000
OE		3.805	0.334	11.404	0.000
WLBE		3.247	0.288	11.274	0.000
SELC		3.020	0.267	11.330	0.000
EMO		4.199	0.364	11.529	0.000
SOC		5.384	0.445	12.085	0.000
HON		7.954	0.664	11.978	0.000
FAIR		6.257	0.522	11.986	0.000
SACF		6.639	0.547	12.132	0.000
Variances					
PER		1.000	0.000	999.000	999.000

		ภาคผนวก ง. txt			
ETC	1.000	0.000	999.000	999.000	
Residual Variances					
IIA	0.195	0.043	4.586	0.000	
IIB	0.069	0.017	4.076	0.000	
IM	0.113	0.026	4.270	0.000	
IS	0.038	0.012	3.236	0.001	
IC	0.059	0.016	3.826	0.000	
E	0.556	0.099	5.610	0.000	
A	0.367	0.095	3.874	0.000	
C	0.304	0.098	3.088	0.002	
N	0.819	0.088	9.345	0.000	
OE	0.863	0.077	11.221	0.000	
WLBE	0.406	0.105	3.856	0.000	
SELC	0.158	0.044	3.535	0.000	
EMO	0.748	0.091	8.238	0.000	
SOC	0.652	0.089	7.331	0.000	
HON	0.343	0.093	3.678	0.000	
FAIR	0.478	0.097	4.951	0.000	
SACF	0.343	0.090	3.799	0.000	
TLW	0.583	0.106	5.514	0.000	
EI	0.425	0.118	3.600	0.000	
Between Level					
TLB	BY				
IIA		0.803	0.025	32.399	0.000
IIB		0.846	0.013	65.453	0.000
IM		0.897	0.013	69.071	0.000
IS		0.879	0.025	34.843	0.000
IC		0.914	0.021	44.357	0.000
TLLED	BY				
IIALED		0.522	0.088	5.955	0.000
IIBLED		0.730	0.096	7.470	0.000
IMLED		0.810	0.043	18.848	0.000
ISLED		0.551	0.085	6.504	0.000
ICLED		0.471	0.092	5.128	0.000
ORG	BY				
ORPER		0.969	0.089	10.477	0.000
ORCOM		0.979	0.078	12.317	0.000
ORREP		0.835	0.096	8.896	0.000
TLB	ON				
ORG		0.685	0.094	8.331	0.000
TLLED		0.698	0.152	5.241	0.000
TLLED	ON				
ORG		0.721	0.056	14.660	0.000
ORG	ON				
INSPO		0.350	0.084	4.186	0.000
EXCA		0.584	0.121	4.819	0.000
ADS		0.056	0.021	2.655	0.008
ORCLI		0.105	0.039	2.684	0.007
INSPO	WITH				
TLLED		0.445	0.055	8.013	0.000
ADS	WITH				
TLLED		0.211	0.043	4.909	0.000
ORG	WITH				
TLB		0.447	0.096	4.669	0.000
INSPO	WITH				
EXCA		0.727	0.034	21.080	0.000

		ภาคผนวก ง. txt			
ADS		0.671	0.047	14.360	0.000
ORCLI		0.377	0.026	14.203	0.000
EXCA	WITH				
ADS		0.671	0.027	24.418	0.000
ORCLI		0.493	0.024	20.002	0.000
ADS	WITH				
ORCLI		0.347	0.012	28.789	0.000
IC	WITH				
IS		0.721	0.054	13.277	0.000
IIBLED	WITH				
ORREP		0.517	0.081	6.356	0.000
ISLED	WITH				
ORREP		0.409	0.084	4.857	0.000
ICLED	WITH				
ISLED		0.359	0.089	4.049	0.000
IIALED		0.369	0.096	3.846	0.000
IMLED	WITH				
ORCOM		0.509	0.122	4.170	0.000
IS	WITH				
IIA		0.276	0.078	3.529	0.000
IM	WITH				
IIB		0.137	0.036	3.761	0.000
IIA		0.118	0.038	3.082	0.002
Means					
INSPO		3.069	0.306	10.043	0.000
EXCA		3.048	0.304	10.019	0.000
ADS		3.844	0.351	10.958	0.000
ORCLI		3.171	0.311	10.194	0.000
Intercepts					
IIA		1.915	0.195	9.801	0.000
IIB		1.976	0.200	9.886	0.000
IM		2.027	0.205	9.903	0.000
IS		2.051	0.204	10.031	0.000
IC		1.988	0.200	9.921	0.000
ORPER		1.134	0.486	2.332	0.019
ORCOM		1.239	0.479	2.585	0.010
ORREP		1.398	0.479	2.920	0.002
IIALED		2.679	0.444	6.027	0.000
IIBLED		3.988	0.497	8.018	0.000
IMLED		1.456	0.413	3.524	0.000
ISLED		1.714	0.379	4.521	0.000
ICLED		2.244	0.400	5.606	0.000
Variances					
INSPO		1.000	0.000	999.000	999.000
EXCA		1.000	0.000	999.000	999.000
ADS		1.000	0.000	999.000	999.000
ORCLI		1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances					
IIA		0.185	0.045	4.138	0.000
IIB		0.047	0.023	2.054	0.040
IM		0.078	0.040	1.972	0.049
IS		0.227	0.044	5.127	0.000
IC		0.165	0.038	4.389	0.000
ORPER		0.060	0.018	3.345	0.001
ORCOM		0.041	0.015	2.665	0.008
ORREP		0.074	0.018	4.854	0.000

		ภาคผนวก ง. txt		
IIALED	0.727	0.092	7.933	0.000
IIBLED	0.815	0.083	9.850	0.000
IMLED	0.344	0.070	4.945	0.000
ISLED	0.696	0.093	7.460	0.000
ICLED	0.778	0.086	9.008	0.000
TLB	0.361	0.071	5.125	0.000
TLLED	0.214	0.071	3.003	0.003
ORG	0.076	0.020	3.745	0.000

STDY Standardization

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Within Level					
TLW	BY				
IIA		0.897	0.024	37.767	0.000
IIB		0.964	0.009	110.754	0.000
IM		0.942	0.014	67.224	0.000
IS		0.981	0.006	165.753	0.000
IC		0.970	0.008	121.343	0.000
PER	BY				
E		0.370	0.104	3.568	0.000
A		0.426	0.103	4.143	0.000
C		0.667	0.074	8.974	0.000
N		0.834	0.059	14.145	0.000
OE		0.795	0.060	13.337	0.000
EI	BY				
WLBE		0.771	0.068	11.272	0.000
SELC		0.917	0.056	16.308	0.000
EMO		0.851	0.090	9.468	0.000
SOC		0.802	0.075	10.716	0.000
ETC	BY				
HON		0.641	0.058	11.073	0.000
FAIR		0.723	0.067	10.816	0.000
SACF		0.811	0.056	14.572	0.000
EI	ON				
PER		0.418	0.132	3.073	0.000
TLW	ON				
PER		0.758	0.078	9.747	0.000
EI		0.309	0.042	7.368	0.000
ETC		0.368	0.082	4.493	0.000
ETC	WITH				
PER		0.666	0.090	7.425	0.000
SOC	WITH				
EMO		0.738	0.053	13.875	0.000
OE	WITH				
IM		0.602	0.103	5.854	0.000
N		0.500	0.078	6.399	0.000
A	WITH				
E		0.486	0.094	5.196	0.000
FAIR	WITH				
E		0.472	0.099	4.781	0.000
SOC		0.243	0.090	2.710	0.007
IC	WITH				

		ภาคผนวก ง. txt			
IIA		0.380	0.109	3.493	0.000
IS		0.412	0.105	3.928	0.000
N	WITH				
IM		0.644	0.116	5.559	0.000
SELC	WITH				
OE		0.839	0.270	3.111	0.002
IIB		0.523	0.184	2.846	0.004
WLBE	WITH				
OE		0.399	0.113	3.521	0.000
E		0.267	0.095	2.812	0.005
SACF	WITH				
SOC		0.204	0.081	2.509	0.012
IC		0.285	0.108	2.648	0.008
Intercepts					
E		2.478	0.224	11.061	0.000
A		2.844	0.258	11.011	0.000
C		3.504	0.311	11.282	0.000
N		4.300	0.372	11.557	0.000
OE		3.805	0.334	11.404	0.000
WLBE		3.247	0.288	11.274	0.000
SELC		3.020	0.267	11.330	0.000
EMO		4.199	0.364	11.529	0.000
SOC		5.384	0.445	12.085	0.000
HON		7.954	0.664	11.978	0.000
FAIR		6.257	0.522	11.986	0.000
SACF		6.639	0.547	12.132	0.000
Variances					
PER		1.000	0.000	999.000	999.000
ETC		1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances					
IIA		0.195	0.043	4.586	0.000
IIB		0.069	0.017	4.076	0.000
IM		0.113	0.026	4.270	0.000
IS		0.038	0.012	3.236	0.001
IC		0.059	0.016	3.826	0.000
E		0.556	0.099	5.610	0.000
A		0.367	0.095	3.874	0.000
C		0.304	0.098	3.088	0.002
N		0.819	0.088	9.345	0.000
OE		0.863	0.077	11.221	0.000
WLBE		0.406	0.105	3.856	0.000
SELC		0.158	0.044	3.535	0.000
EMO		0.748	0.091	8.238	0.000
SOC		0.652	0.089	7.331	0.000
HON		0.343	0.093	3.678	0.000
FAIR		0.478	0.097	4.951	0.000
SACF		0.343	0.090	3.799	0.000
TLW		0.583	0.106	5.514	0.000
EI		0.425	0.118	3.600	0.000
Between Level					
TLB	BY				
IIA		0.803	0.025	32.399	0.000
IIB		0.846	0.013	65.453	0.000
IM		0.897	0.013	69.071	0.000
IS		0.879	0.025	34.843	0.000
IC		0.914	0.021	44.357	0.000
TLLED	BY				
IIALED		0.522	0.088	5.955	0.000

		ภาคผนวก ง. txt			
IIBLED		0.730	0.096	7.470	0.000
IMLED		0.810	0.043	18.848	0.000
ISLED		0.551	0.085	6.504	0.000
ICLED		0.471	0.092	5.128	0.000
ORG	BY				
ORPER		0.969	0.089	10.477	0.000
ORCOM		0.979	0.078	12.317	0.000
ORREP		0.835	0.096	8.896	0.000
TLB	ON				
ORG		0.685	0.094	8.331	0.000
TLLLED		0.698	0.152	5.241	0.000
TLLLED	ON				
ORG		0.721	0.056	14.660	0.000
ORG	ON				
INSPO		0.350	0.084	4.186	0.000
EXCA		0.584	0.121	4.819	0.000
ADS		0.056	0.021	2.655	0.008
ORCLI		0.105	0.039	2.684	0.007
INSPO	WITH				
TLLLED		0.445	0.055	8.013	0.000
ADS	WITH				
TLLLED		0.211	0.043	4.909	0.000
ORG	WITH				
TLB		0.447	0.096	4.669	0.000
INSPO	WITH				
EXCA		0.727	0.034	21.080	0.000
ADS		0.671	0.047	14.360	0.000
ORCLI		0.377	0.026	14.203	0.000
EXCA	WITH				
ADS		0.671	0.027	24.418	0.000
ORCLI		0.493	0.024	20.002	0.000
ADS	WITH				
ORCLI		0.347	0.012	28.789	0.000
IC	WITH				
IS		0.721	0.054	13.277	0.000
IIBLED	WITH				
ORREP		0.517	0.081	6.356	0.000
ISLED	WITH				
ORREP		0.409	0.084	4.857	0.000
ICLED	WITH				
ISLED		0.359	0.089	4.049	0.000
IIALED		0.369	0.096	3.846	0.000
IMLED	WITH				
ORCOM		0.509	0.122	4.170	0.000
IS	WITH				
IIA		0.276	0.078	3.529	0.000
IM	WITH				
IIB		0.137	0.036	3.761	0.000
IIA		0.118	0.038	3.082	0.002

Means

ภาคผนวก ง. txt				
INSPO	3.069	0.306	10.043	0.000
EXCA	3.048	0.304	10.019	0.000
ADS	3.844	0.351	10.958	0.000
ORCLI	3.171	0.311	10.194	0.000
Intercepts				
IIA	1.915	0.195	9.801	0.000
IIB	1.976	0.200	9.886	0.000
IM	2.027	0.205	9.903	0.000
IS	2.051	0.204	10.031	0.000
IC	1.988	0.200	9.921	0.000
ORPER	1.134	0.486	2.332	0.019
ORCOM	1.239	0.479	2.585	0.010
ORREP	1.398	0.479	2.920	0.002
IIALED	2.679	0.444	6.027	0.000
IIBLED	3.988	0.497	8.018	0.000
IMLED	1.456	0.413	3.524	0.000
ISLED	1.714	0.379	4.521	0.000
ICLED	2.244	0.400	5.606	0.000
Variances				
INSPO	1.000	0.000	999.000	999.000
EXCA	1.000	0.000	999.000	999.000
ADS	1.000	0.000	999.000	999.000
ORCLI	1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances				
IIA	0.185	0.045	4.138	0.000
IIB	0.047	0.023	2.054	0.040
IM	0.078	0.040	1.972	0.049
IS	0.227	0.044	5.127	0.000
IC	0.165	0.038	4.389	0.000
ORPER	0.060	0.018	3.345	0.001
ORCOM	0.041	0.015	2.665	0.008
ORREP	0.074	0.018	4.854	0.000
IIALED	0.727	0.092	7.933	0.000
IIBLED	0.815	0.083	9.850	0.000
IMLED	0.344	0.070	4.945	0.000
ISLED	0.696	0.093	7.460	0.000
ICLED	0.778	0.086	9.008	0.000
TLB	0.361	0.071	5.125	0.000
TLLLED	0.214	0.071	3.003	0.003
ORG	0.076	0.020	3.745	0.000

STD Standardization

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Within Level					
TLW	BY				
	IIA	1.321	0.132	9.974	0.000
	IIB	1.357	0.120	11.354	0.000
	IM	1.147	0.106	10.869	0.000
	IS	1.441	0.124	11.652	0.000
	IC	1.335	0.116	11.482	0.000
PER	BY				
	E	0.444	0.136	3.270	0.001
	A	0.480	0.130	3.700	0.000
	C	0.655	0.108	6.059	0.000
	N	0.737	0.093	7.940	0.000
	OE	0.755	0.099	7.593	0.000
EI	BY				
	WLBE	0.784	0.113	6.936	0.000
	SELC	0.977	0.104	9.388	0.000

		ภาคผนวก ง. txt			
EMO		0.885	0.097	9.131	0.000
SOC		0.812	0.074	10.602	0.000
ETC	BY				
HON		0.444	0.057	7.802	0.000
FAIR		0.472	0.069	6.880	0.000
SACF		0.500	0.061	8.190	0.000
EI	ON				
PER		0.418	0.132	3.073	0.000
TLW	ON				
PER		0.758	0.078	9.747	0.000
EI		0.309	0.042	7.368	0.000
ETC		0.368	0.082	4.493	0.000
ETC	WITH				
PER		0.666	0.090	7.425	0.000
SOC	WITH				
EMO		0.312	0.061	5.076	0.000
OE	WITH				
IM		0.191	0.047	4.054	0.000
N		0.568	0.140	4.043	0.000
A	WITH				
E		0.205	0.067	3.082	0.002
FAIR	WITH				
E		0.125	0.035	3.596	0.000
SOC		0.049	0.018	2.798	0.005
IC	WITH				
IIA		0.083	0.026	3.155	0.002
IS		0.056	0.021	2.684	0.007
N	WITH				
IM		0.187	0.052	3.617	0.000
SELC	WITH				
OE		0.396	0.093	4.242	0.000
IIB		0.082	0.031	2.608	0.009
WLBE	WITH				
OE		0.288	0.089	3.224	0.001
E		0.127	0.050	2.552	0.011
SACF	WITH				
SOC		0.052	0.021	2.496	0.013
IC		0.043	0.018	2.368	0.018
Intercepts					
E		2.972	0.139	21.314	0.000
A		3.205	0.131	24.465	0.000
C		3.443	0.114	30.141	0.000
N		3.797	0.103	36.990	0.000
OE		3.615	0.110	32.736	0.000
WLBE		3.304	0.118	27.933	0.000
SELC		3.216	0.124	25.978	0.000
EMO		3.636	0.101	36.121	0.000
SOC		3.760	0.081	46.311	0.000
HON		4.355	0.064	68.426	0.000
FAIR		4.084	0.076	53.823	0.000
SACF		4.094	0.072	57.107	0.000
Variances					
PER		1.000	0.000	999.000	999.000

		ภาคผนวก ง. txt		
ETC	1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances				
IIA	0.424	0.075	5.662	0.000
IIB	0.136	0.026	5.117	0.000
IM	0.167	0.031	5.423	0.000
IS	0.081	0.023	3.530	0.000
IC	0.112	0.024	4.666	0.000
E	1.241	0.201	6.190	0.000
A	1.040	0.182	5.727	0.000
C	0.237	0.073	3.257	0.001
N	0.536	0.097	5.507	0.000
OE	0.332	0.081	4.101	0.000
WLBE	0.421	0.100	4.203	0.000
SELC	0.180	0.051	3.538	0.000
EMO	0.561	0.094	5.961	0.000
SOC	0.318	0.050	6.374	0.000
HON	0.103	0.026	3.909	0.000
FAIR	0.204	0.041	4.927	0.000
SACF	0.130	0.034	3.870	0.000
TLW	0.583	0.106	5.514	0.000
EI	0.425	0.118	3.600	0.000
Between Level				
TLB	BY			
IIA		1.326	0.132	10.063
IIB		1.351	0.117	11.576
IM		1.445	0.110	13.105
IS		1.071	0.110	9.740
IC		1.240	0.120	10.328
TLLED	BY			
IIALED		0.528	0.112	4.718
IIBLED		0.743	0.087	8.542
IMLED		0.867	0.103	8.395
ISLED		0.620	0.122	5.061
ICLED		0.498	0.118	4.224
ORG	BY			
ORPER		1.193	0.105	11.419
ORCOM		1.321	0.113	11.665
ORREP		0.806	0.093	8.289
TLB	ON			
ORG		0.685	0.094	8.331
TLLED		0.698	0.152	5.241
TLLED	ON			
ORG		0.721	0.056	14.660
ORG	ON			
INSPO		0.253	0.063	4.034
EXCA		0.436	0.096	4.548
ADS		0.118	0.044	2.655
ORCLI		0.077	0.029	2.683
INSPO	WITH			
TLLED		0.209	0.023	9.287
ADS	WITH			
TLLED		0.282	0.054	5.252
ORG	WITH			
TLB		0.447	0.096	4.669
INSPO	WITH			
EXCA		0.540	0.098	5.508

		ภาคผนวก ง. txt			
ADS		0.486	0.092	5.254	0.000
ORCLI		0.562	0.099	5.686	0.000
EXCA	WITH				
ADS		0.619	0.086	7.657	0.000
ORCLI		0.689	0.095	7.731	0.000
ADS	WITH				
ORCLI		0.727	0.092	7.917	0.000
IC	WITH				
IS		0.231	0.048	4.771	0.000
IIBLED	WITH				
ORREP		0.300	0.071	4.203	0.000
ISLED	WITH				
ORREP		0.310	0.081	3.837	0.000
ICLED	WITH				
ISLED		0.314	0.093	3.361	0.001
IIALED		0.297	0.095	3.135	0.002
IMLED	WITH				
ORCOM		0.087	0.032	2.733	0.006
IS	WITH				
IIA		0.101	0.033	3.061	0.002
IM	WITH				
IIB		0.137	0.036	3.761	0.000
IIA		0.118	0.038	3.082	0.002
Means					
INSPO		3.870	0.217	17.795	0.000
EXCA		3.742	0.212	17.617	0.000
ADS		3.338	0.136	24.463	0.000
ORCLI		3.959	0.212	18.678	0.000
Intercepts					
IIA		2.820	0.171	16.475	0.000
IIB		2.778	0.163	16.999	0.000
IM		2.977	0.171	17.441	0.000
IS		2.499	0.142	17.644	0.000
IC		2.736	0.160	17.100	0.000
ORPER		1.165	0.500	2.331	0.019
ORCOM		1.322	0.512	2.583	0.009
ORREP		1.929	0.460	4.255	0.000
IIALED		2.709	0.301	9.014	0.000
IIBLED		3.179	0.321	9.360	0.000
IMLED		1.559	0.366	4.265	0.000
ISLED		1.928	0.333	5.797	0.000
ICLED		2.374	0.299	7.945	0.000
Variances					
INSPO		1.925	0.316	6.083	0.000
EXCA		1.793	0.294	6.090	0.000
ADS		0.221	0.036	6.128	0.000
ORCLI		1.857	0.305	6.083	0.000
Residual Variances					
IIA		0.399	0.082	4.893	0.000
IIB		0.090	0.046	1.971	0.049
IM		0.167	0.031	5.423	0.000
IS		0.337	0.051	6.550	0.000
IC		0.304	0.056	5.403	0.000
ORPER		0.091	0.023	3.912	0.000
ORCOM		0.074	0.025	2.928	0.003

		ภาคผนวก ง. txt		
ORREP	0.650	0.098	6.621	0.000
IIALED	0.744	0.125	5.957	0.000
IIBLED	0.518	0.086	6.022	0.000
IMLED	0.395	0.071	5.536	0.000
ISLED	0.881	0.143	6.155	0.000
ICLED	0.871	0.138	6.333	0.000
TLB	0.361	0.071	5.125	0.000
TLLLED	0.214	0.071	3.003	0.003
ORG	0.076	0.020	3.745	0.000

R-SQUARE

Within Level

Observed Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
IIA	0.805	0.043	18.884	0.000
IIB	0.929	0.017	55.377	0.000
IM	0.887	0.026	33.612	0.000
IS	0.962	0.012	82.876	0.000
IC	0.941	0.016	60.671	0.000
E	0.137	0.039	3.503	0.000
A	0.181	0.055	3.321	0.000
C	0.445	0.098	4.542	0.000
N	0.695	0.168	4.071	0.000
OE	0.632	0.149	4.784	0.000
WLBE	0.594	0.105	5.636	0.000
SELC	0.842	0.103	8.154	0.000
EMO	0.724	0.091	7.968	0.000
SOC	0.643	0.089	7.227	0.000
HON	0.411	0.093	4.422	0.000
FAIR	0.522	0.097	5.408	0.000
SACF	0.657	0.090	7.286	0.000

Latent Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
TLW	0.417	0.106	3.945	0.000
EI	0.175	0.038	4.605	0.000

Between Level

Observed Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
IIA	0.644	0.045	14.316	0.000
IIB	0.715	0.025	28.226	0.000
IM	0.804	0.047	17.518	0.000
IS	0.773	0.044	17.421	0.000
IC	0.835	0.038	22.178	0.000
ORPER	0.940	0.018	52.239	0.000
ORCOM	0.959	0.015	62.659	0.000
ORREP	0.697	0.019	36.851	0.000
IIALED	0.273	0.092	2.977	0.003
IIBLED	0.533	0.083	6.235	0.000
IMLED	0.656	0.070	9.424	0.000
ISLED	0.304	0.093	3.252	0.001
ICLED	0.222	0.086	2.564	0.010

Latent Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
TLB	0.639	0.071	9.053	0.000
TLLLED	0.486	0.071	6.845	0.000
ORG	0.624	0.042	15.707	0.000

QUALITY OF NUMERICAL RESULTS

Condition Number for the Information Matrix
(ratio of smallest to largest eigenvalue)

0.109E-03

Beginning Time: 20:29:05
Ending Time: 20:29:37
Elapsed Time: 00:00:32

MUTHEN & MUTHEN
3463 Stoner Ave.
Los Angeles, CA 90066

Tel: (310) 391-9971
Fax: (310) 391-8971
Web: www.StatModel.com
Support: Support@StatModel.com

Copyright (c) 1998-2010 Muthen & Muthen



ศูนย์วิทยพัทยาการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายฉนิพนธ์ รัตนโอฟาร เกิดเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2522 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาบัญชีบัณฑิต จากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2543 ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 สำเร็จการศึกษาปริญญาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต (เกียรตินิยม) จากคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง รองคณบดี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย