

การทดสอบความไม่แปรปรวนของการวัดข้ามกลุ่ม: มาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ

Testing Measurement Invariance across Groups: Inspirational Leadership Scale

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ¹

Pongthep Chandasuwan¹

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์หลักในการศึกษานี้ คือ การทดสอบความไม่แปรปรวนของมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจข้ามกลุ่ม ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทุกกลุ่มและตัวแบบที่ลดหลั่นกันตามลำดับชั้น ซึ่งเทคนิคนี้ได้รับการยอมรับว่ามีความเหมาะสมในการทดสอบความไม่แปรปรวนของการวัด ผลการทดสอบพบว่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบที่ถูกลำมาทดสอบทั้งสิ้นตัวแบบมีความไม่แปรปรวนตามเกณฑ์

คำสำคัญ: ความไม่แปรปรวนของการวัด ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทุกกลุ่ม ตัวแบบลดหลั่นตามลำดับชั้น

Abstract

The main objective of this study was to test the measurement invariance of the inspirational leadership scale across groups. Multi-group confirmatory factor analyses and the nested models organized in a hierarchical ordering were accepted to be the powerful and useful approach for testing measurement invariance. The findings have showed that all the four invariance models tested have achieved acceptable goodness-of-fit indices.

Key words: measurement invariance, inspirational leadership, multi-group confirmatory factor analysis, nested models

¹ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

¹ Graduate School of Social and Environmental Development, National Institute of Development Administration.

unna

Stoner, Freeman & Gilbert (1995: 490) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า “Leadership is an important subject for managers because of the critical role (that) leaders play in group and organizational effectiveness.” จากความเห็นดังกล่าวได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อสมาชิกภายในองค์กร โดยทั่วไปคาดว่าภาวะผู้นำมีความหมายว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม (Northouse, 2000)

แนวคิด ทฤษฎีที่สำคัญในการศึกษาภาวะผู้นำมีด้วยกันหลายแนวคิดในการศึกษา แต่เมื่อพิจารณาในด้านแนวทางการศึกษาแล้ว สามารถแบ่งได้เป็น 2 ยุค คือ ยุคเริ่มแรกและยุคปัจจุบัน โดยยุคเริ่มแรกจะมีแนวทางการศึกษาที่สำคัญ 3 แนวทางด้วยกัน คือ แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Stoner et al., 1995) โดยสามแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำในยุคเริ่มแรก จะเป็นรากฐานสำคัญต่อการศึกษาภาวะผู้นำในยุคปัจจุบัน ซึ่งก็คือแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ (inspirational approach) โดยแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำแรงบันดาลใจนี้ อาจถือได้ว่าเป็นการต่อยอดความคิดมาจากการศึกษาภาวะผู้นำในอดีต และเป็นแนวทางการศึกษาที่ได้รับการยอมรับในปัจจุบัน ทฤษฎีภาวะผู้นำแรงบันดาลใจเป็นทฤษฎีที่พิจารณาว่า ภาวะผู้นำคือ บุคคลที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม โดยผ่านทางการทำงาน ความคิด และพฤติกรรมของผู้นำที่ได้แสดงออกมา (Robbins, 2005) แนวคิดในกลุ่มนี้มีอยู่หลายแนวคิด แต่แนวคิดที่สำคัญๆ มีอยู่ด้วยกัน 4 แนวคิด คือ ภาวะผู้นำเชิงบารมี (charismatic leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformation leadership) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) และภาวะผู้นำที่แท้จริง (authentic leadership)

ในปี 2554 ผู้เขียนได้ทำการพัฒนาข้อความขึ้นมาชุดหนึ่งเพื่อวัดระดับภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ โดยในการศึกษาครั้งนั้นได้ทำการศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของชุดข้อความดังกล่าวตามแนวคิดของ Venkatraman & Grant (1986) ซึ่งประกอบไปด้วยความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้านความสอดคล้องภายในทั้งด้านความเป็น

มิติเดียวและด้านความเชื่อมั่น รวมถึงความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้านความเที่ยงตรงเชิงผู้เข้า ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก ตลอดจนความเที่ยงตรงเชิงตรรกะ (nomological validity)

ประเด็นปัญหาที่คือมาตรวัดชุดนั้นยังไม่เคยผ่านการทดสอบความไม่แปรปรวนข้ามกลุ่ม (measurement invariance across groups) โดยเฉพาะกลุ่มที่มีบริบทในการทำงานที่แตกต่างกันและในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ซึ่งการทดสอบความไม่แปรปรวนข้ามกลุ่มจะทำให้ทราบว่าคุณสมบัติหรือมาตรวัดที่ได้พัฒนาขึ้นมา นั้น มีความสามารถในการวัดความหมายที่เหมือนหรือแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มแต่ละเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับความเป็นสามัญการ (generalisability) ของการวัดภายใต้บริบทที่ต่างกันผ่านกาลเวลา

ดังนั้นเป้าหมายของบทความนี้ก็เพื่อตอบคำถามว่าหน่วยงานที่ต่างบริบทกันตอบแบบสอบถาม ณ เวลาแตกต่างกัน จะตีความหมายตามแนวคิดที่ใช้สร้างมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจได้เหมือนกันหรือไม่ นอกจากนี้หน่วยการวิเคราะห์ในการทดสอบมาตรวัดครั้งนี้อยู่ในระดับหน่วยงาน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาในอดีตส่วนใหญ่ที่มักจะใช้หน่วยการวิเคราะห์อยู่ในระดับบุคคล

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

เพื่อทดสอบความไม่แปรปรวนข้ามกลุ่มของมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ ระหว่างหน่วยงานกลุ่มศาลยุติธรรมกับหน่วยงานกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา ณ เวลาที่แตกต่างกัน

บททวนวรรณกรรม

ในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ และแนวคิดการทดสอบความไม่แปรปรวนข้ามกลุ่ม โดยการทบทวนแนวคิดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจนั้น จะมุ่งนำเสนอให้เห็นถึงการก่อตัวของแนวคิด (conceptualization) ซึ่งเป็นการก่อตัวภายหลังที่ผู้วิจัยได้ทราบผลข้อค้นพบจากการศึกษาในปี 2554

การก่อตัวของแนวคิดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจด้านเป้าหมายเชิงอุดมการณ์

Weber (1947) อาจถือได้ว่าเป็นนักคิดคนแรกๆ

ที่มีแนวคิดสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงกับแนวคิดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ โดย Weber (1947) มีแนวคิดที่ว่า ผู้นำจะมีภาวะการนำได้ก็ต่อเมื่อสามารถครอบครองจิตใจของผู้ตาม หรือกล่าวโดยง่ายก็คือ ผู้นำมีการแสดงออกการถึงการกระทำบางอย่างให้กลุ่มผู้ตามยอมรับความสามารถในการนำ นอกจากนี้ Weber (1968) ยังได้กล่าวขยายความไว้ว่า แก่นของการนำของผู้นำ คือ แรงดึงดูดเชิงอารมณ์ ที่ก่อให้เกิดภาวะของทัศนคติแบบการเปลี่ยนแปลงที่ข้ามพ้นแนวทางการปฏิบัติแบบเดิมๆ ดังนั้น Weber (1968) จึงเชื่อว่า ผู้ตามจะมีความปรารถนาที่จะฝากอนาคตของตนเองไว้ในมือของผู้นำ อันเนื่องมาจากวิสัยทัศน์ที่ผู้นำได้นำเสนอและพร้อมที่จะสนับสนุนพันธกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้นำจนบรรลุผลสำเร็จ โดยวิสัยทัศน์ที่ผู้นำได้นำเสนอนั้นจะก่อให้เกิดสิ่งที่เหนือกว่าความกระตือรือร้นในยามปกติ ในขณะที่ Downton (1973) ได้แสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันไว้ว่า ผู้นำจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตามอันเนื่องมาจากการแสดงให้เห็นถึงความเหนือกว่าทางความคิด (Antonakis & House, 2002)

ในการทำงานเดียวกัน House (1977) ได้นำเสนอแนวคิดที่ว่า พื้นฐานของแรงดึงดูดในตัวของผู้นำนั้นเกิดจากความรู้สึกศรัทธาและเลื่อมใสในตัวผู้นำของผู้ตาม อันเนื่องมาจากผลแห่งการแสดงออกด้านอารมณ์และความคิดของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ซึ่งตามความคิดเห็นของ House (1977) ผู้นำจะกำหนดความคาดหวังที่สูงทั้งต่อตนเองและผู้ตาม และแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจว่าความคาดหวังที่หวังไว้นั้นจะสามารถบรรลุผลเป็นจริงได้ โดยผู้นำมักจะแสดงออกถึงความมั่นใจในตนเองและแสดงออกให้สมาชิกภายในสังคมมีความมั่นใจในอนาคตของสังคมนั้น จากพฤติกรรมของผู้นำดังกล่าว จะทำให้ผู้นำกลายเป็นตัวแบบเชิงบทบาทที่ผู้ตามอยากจะเลียนแบบ ส่งผลให้เกิดการเลียนแบบแนวคิด ค่านิยม แรงบันดาลใจที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ ด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงเปรียบเสมือนผู้ท้าทายกล้าที่จะท้าทายการเปลี่ยนแปลงสภาพเดิม (challenge a status quo) ที่ไม่น่าปรารถนา และ Zaleznik (1989) ก็ได้แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ Zaleznik (1989) ได้บรรยายถึงผู้นำไว้ว่าเป็นผู้ที่พยายามหลบเลี่ยงภาวะเดิมๆ และเสนอจินตนาการที่ชัดเจนและมีวิสัยทัศน์สำหรับอนาคตแก่เหล่าผู้ตาม รวมถึงการยกระดับค่านิยมและ

ความเชื่อของผู้ตามให้สูงกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นผู้พัฒนาผู้ตามทั้งในด้านอารมณ์ การรับรู้และการเรียนรู้ (cognitive) ตลอดจนเน้นให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในเป้าหมายเชิงอุดมการณ์และพันธกิจที่มอบหมายให้กับผู้ตาม (Antonakis & House, 2002)

นอกจากนั้นในทัศนะของ Bass (1985) ผู้นำจะเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ด้วยการนำเสนอวิสัยทัศน์ การพัฒนาความสัมพันธ์เชิงอารมณ์กับผู้ตาม และทำให้ผู้ตามตระหนักและเชื่อในเป้าหมายที่สูงกว่าที่เคยคาดหวังไว้และเป็นเป้าหมายที่สูงกว่าผลประโยชน์ส่วนตน (Antonakis & House, 2002)

จากการประมวลความคิดข้างต้นทำให้ได้ชุดลักษณะพฤติกรรมพื้นฐานของภาวะผู้นำชุดแรกว่า ผู้นำจะมีภาวะการนำได้ ก็ต่อเมื่อ สามารถครอบครองจิตใจของผู้ตามผ่านความสัมพันธ์เชิงอารมณ์อันเนื่องมาจากการแสดงให้เห็นถึงความเหนือกว่าทางความคิด ด้วยการเสนอจินตนาการและวิสัยทัศน์ที่ท้าทายการเปลี่ยนแปลงสภาพเดิมที่ไม่น่าปรารถนาจากภาวะที่ต่ำกว่าสู่ภาวะที่สูงกว่าอย่างชัดเจนแก่เหล่าผู้ตาม พร้อมทั้งแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจว่าความคาดหวังที่หวังไว้นั้นจะสามารถบรรลุผลเป็นจริงได้ ซึ่งเป็นการยกระดับค่านิยมและความเชื่อของผู้ตามให้สูงกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ส่งผลให้สมาชิกภายในสังคมมีความมั่นใจในอนาคตของสังคมนั้น และมีความปรารถนาที่จะฝากอนาคตของตนเองไว้ภายใต้การนำของผู้นำ และพร้อมที่จะสนับสนุนพันธกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้นำจนบรรลุผลสำเร็จ

โดยจะเรียกผู้นำแบบนี้ว่า **ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจด้านเป้าหมายเชิงอุดมการณ์** (inspirational leadership: ideological goal) ซึ่งสามารถวัดได้จากชุดข้อความดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำได้แสดงให้สมาชิกภายในองค์กร (หรือสังคม) เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์หรือมองการณ์ไกล 2) ผู้นำได้แสดงออกหรือมีการพูดถึงความมั่นใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่สูงกว่าในปัจจุบัน 3) ผู้นำได้แสดงให้สมาชิกภายในองค์กร (หรือสังคม) เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นว่าเป้าหมายจะสามารถบรรลุได้ 4) ผู้นำได้แสดงให้สมาชิกภายในองค์กร (หรือสังคม) เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ 5) ผู้นำได้แสดงออกถึงการกระทำให้สมาชิกภายในองค์กร (หรือสังคม) ยอมรับความสามารถในการนำ และ 6) ผู้นำได้ทำให้สมาชิก

ภายในองค์กร (หรือสังคม) รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

การก่อตัวของแนวคิดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน

Downton (1973) ได้เสนอแนวคิดที่ผู้นำควรใช้อำนาจหน้าที่ในการกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามแสดงความสามารถที่มีอยู่ในตนเองออกมาอันเนื่องมาจากความเชื่อ ความเลื่อมใส หรือความไว้วางใจ ในความคิดและอำนาจหน้าที่ของผู้นำ นอกจากนี้ Downton (1973) ได้ขยายความว่า ความเชื่อ ความเลื่อมใส หรือความไว้วางใจในตัวผู้นำด้านการใช้อำนาจหน้าที่นั้นก่อตัวมาจากสิ่งที่ Downton (1973) เรียกว่า กระบวนการการแลกเปลี่ยนเชิงเศรษฐกิจ (economic exchange process) โดย Downton (1973) มีความเชื่อว่าการรักษาภาวะการแลกเปลี่ยนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกันทุกฝ่ายจะเป็นตัวก่อให้เกิดรากฐานแห่งความไว้วางใจขึ้นมา และการแลกเปลี่ยนนี้จะมีทั้งการแลกเปลี่ยนแบบเชิงบวกและเชิงลบ กล่าวคือ การแลกเปลี่ยนเชิงบวก (positive transactions) จะเกิดขึ้นเมื่อผู้ตามได้รับรางวัลอันเนื่องมาจากการทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ผู้นำปรารถนา ในขณะที่การแลกเปลี่ยนเชิงลบ (negative transactions) จะเกิดขึ้นเมื่อผู้ตามถูกกระทำโทษ ซึ่งเป็นนัยถึงการตอบสนองต่อผู้ตามที่ไม่ยอมปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำ จากแนวคิดของ Downton (1973) สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำจำเป็นที่จะต้องกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามแสดงความสามารถที่มีอยู่ในตนเองออกมาตลอดจนแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าประโยชน์ที่ผู้ตามได้รับคืออะไรเมื่อทำงานสำเร็จ

ในทำนองเดียวกัน House (1977) ได้เสนอความคิดว่า ผู้นำควรกระตุ้นปลุกเร้าอำนาจที่มีอยู่ในตนเองของผู้ตามและรวมกำลังหรืออำนาจนั้นเข้าด้วยกันเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive) จนกระทั่งบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยคำว่าอำนาจที่มีอยู่ในตนเองของผู้ตามของ House (1977) นั้นมีนัยถึงความรู้ความสามารถและยังรวมถึงศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองของผู้ตาม และ Zalesnik (1989) ก็แสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้นำควรเป็นผู้พัฒนาผู้ตามทั้งในด้านอารมณ์ การรับรู้และการเรียนรู้

Bass & Avolio (1997) ได้เสนอความคิดว่า ผู้นำที่

ต้องการเปลี่ยนแปลงจำเป็นจะต้องทำหน้าที่ในการกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) ด้วยการชี้แนะผู้ตามให้เห็นถึงที่มาของปัญหาและกระตุ้นผู้ตามให้ใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา ดังนั้นผู้ตามจึงถูกกระตุ้นให้ใช้ความคิดของตนเองและหาหนทางที่สร้างสรรค์ในการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ด้วยเหตุนี้ ผู้นำกำลังท้าทายหรือตั้งคำถามกับปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และสร้างความสนใจในเชิงปัญญาให้กับผู้ตาม ด้วยการให้ผู้ตามตั้งคำถามต่อฐานคติของตนเอง และโน้มน้าวให้ผู้ตามแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์หรือวิธีการแบบใหม่ๆที่แตกต่างไปจากเดิม (Antonakis & House, 2002)

นอกจากนี้ Bass & Avolio (1997) ยังได้เสนออีกว่า ผู้นำที่ต้องการเปลี่ยนแปลงจำเป็นที่จะต้องให้ความสนใจต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตาม (individualized consideration) ด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงต้องทำหน้าที่ในการเป็นที่ปรึกษา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ และผู้นำจะปฏิบัติตนกับผู้ตามแต่ละคนด้วยความเคารพ มากกว่าทำหน้าที่ในการสั่งการและมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ตามนำไปปฏิบัติ ด้วยการสนับสนุนผู้ตามในการพัฒนาและการให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม ดังนั้นผลลัพธ์ที่บรรลุจะเกิดมาจากการที่ผู้นำกระทำตนเป็นผู้ฝึกสอนและเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ตาม ตลอดจนมีการพบปะหรือบ่อยๆกับผู้ตาม และช่วยเหลือให้ผู้ตามสามารถบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง (Antonakis & House, 2002)

จากการประมวลความคิดข้างต้นทำให้ได้ชุดลักษณะพฤติกรรมพื้นฐานของภาวะผู้นำชุดที่สองว่า ผู้นำจะมีภาวะการนำได้ ก็ต่อเมื่อ กระทำตนเป็นผู้พัฒนาผู้ตามทั้งในด้านอารมณ์ การรับรู้ และการเรียนรู้ ผ่านการกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามแสดงความสามารถที่มีอยู่ในตนเองออกมาอันเนื่องมาจากความไว้วางใจในความคิดและอำนาจหน้าที่ของผู้นำ นอกจากนี้ผู้นำต้องทำหน้าที่ในการเป็นที่ปรึกษาต้องชี้แนะผู้ตามให้เห็นถึงที่มาของปัญหาและกระตุ้นผู้ตามให้ใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ไว้วางใจด้วยการให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตามตามสมควรเพื่อเพิ่มเติมประสบการณ์การเรียนรู้ ตลอดจนแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าประโยชน์ที่ทุกคนจะได้รับคืออะไรเมื่อทำงานสำเร็จ

โดยจะเรียกผู้นำแบบนี้ว่า ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ

ด้านส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน (inspirational leadership: co-learning encouragement) ซึ่งสามารถวัดได้จากชุดข้อความดังต่อไปนี้ 1) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้นำของท่านจะบอกให้สมาชิกภายในองค์กร (หรือสังคม) มองปัญหาจากหลายๆ มุม 2) ผู้นำของท่าน มีการกระตุ้นให้สมาชิกภายในองค์กร (หรือสังคม) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 3) ผู้นำของท่าน มีการมอบหมายงานหรือหน้าที่ใหม่ๆ ต่อสมาชิกภายในองค์กร (หรือสังคม) 4) ผู้นำของท่าน มีการพบปะหรือเรื่องงานกับสมาชิกภายในองค์กร (หรือสังคม) 5) ผู้นำของท่าน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกภายในองค์กร (หรือสังคม) 6) ผู้นำของท่าน มีการสรุปบทเรียนที่เกิดขึ้นจากข้อผิดพลาดในอดีตให้สมาชิกภายในองค์กร (หรือสังคม) ได้เรียนรู้ และ 7) ผู้นำของท่าน แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าประโยชน์ที่ทุกคนสมาชิกภายในองค์กร (หรือสังคม) จะได้รับคืออะไร เมื่อทำงานสำเร็จ

การก่อตัวของแนวคิดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจด้านจริยธรรม

คำว่าจริยธรรม (ethics) มาจากรากศัพท์ในภาษากรีก Ethos ซึ่งหมายถึงความถึง ขนบธรรมเนียม (customs) แนวทางในการถือปฏิบัติ (conduct) หรือคุณลักษณะ (character) ดังนั้น จริยธรรม จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชนิดของค่านิยมและคุณธรรมที่บุคคลหรือสังคมเห็นว่าเป็นที่น่าปรารถนาหรือมีความเหมาะสม ยิ่งไปกว่านั้น จริยธรรมยังเกี่ยวข้องกับในสิ่งที่เรียกว่าหลักศีลธรรม ที่ถูกยึดถือโดยบุคคลและถือว่าเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติ (Northouse, 2000)

Northouse (2000) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่าประเด็นด้านจริยธรรม ควรจะถูกนำมาบูรณาการเข้าเป็นขอบเขตของการศึกษาภาวะผู้นำ และเมื่อพิจารณาจากการศึกษาแนวคิดด้านภาวะผู้นำในอดีต จะพบว่า แทบจะไม่มีแนวคิดใดที่ได้นำมิติด้านจริยธรรมเข้ามาอยู่ในกระบวนการของการมีภาวะผู้นำเลย นอกจากแนวคิดของ Burns (1978) ซึ่งต่อมาแนวคิดของ Burns ก็ได้มีอิทธิพลต่อแนวคิดของ Bass (1985) ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โดย Burns (1978) ได้เสนอว่าผู้นำแปลงสภาพ (transforming leadership) จำเป็นต้องกระตุ้นให้ผู้ตามมี

ความตระหนักในด้านคุณธรรมและจริยธรรม จนนำมาสู่การปฏิบัติและโน้มน้าวผู้ตามให้ก้าวข้ามพันธผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อบรรลุในสิ่งที่ดีกว่า กล่าวคือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามนั้นจะเป็นความสัมพันธ์ที่อยู่บนรากฐานของแรงจูงใจ ความมีคุณธรรม และแรงบันดาลใจทางจริยธรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อผู้ตาม (Antonakis & House, 2002) ในขณะที่ Bass (1998) และ Bass & Steidlmeire (1999) มีความเห็นว่าการมีพื้นฐานทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Rowold, 2008)

นอกจากนั้น Brown, Treviño & Harrison (2005) มีความเห็นว่าบทบาทของผู้นำในแง่ของภาวะการนำเชิงจริยปฏิบัติ (ethical conduct) นั้นผู้นำควรจะต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ดังนั้นผู้นำจำเป็นที่จะต้องมีความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความชอบธรรม ในการเป็นตัวแบบเชิงบทบาทด้านจริยธรรม และต้องยึดถือจริยธรรมเป็นสัจธรรมปฏิบัติ คือมีจริยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือผู้ตามจะเฝ้ามองดู สังเกตผู้นำ และยึดถือการกระทำของผู้นำเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ซึ่งหมายความว่าความรวมถึงการปฏิบัติเชิงจริยธรรมด้วย

Brown et al. (2005) มีความคิดเห็นว่าหน้าที่ทางจริยธรรมที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำ ก็คือ การกระจายความยุติธรรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยมีงานวิจัยพบว่า ความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ตามใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินการใช้อำนาจหน้าที่ภายในองค์กรของผู้นำ (Alexander & Ruderman, 1987) สอดคล้องกับ Tyler (1986) ที่ได้แสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ผู้ตามจะสนับสนุนผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม (fairness judgments)

นอกจากนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่าน เช่น Den Hartog, House, Hanges, Ruiz-Quintanilla, & Dorfman (1999), Kouzes & Posner (1993) และ Posner & Schmidt (1992) ที่ได้แสดงความคิดเห็นว่าคุณสมบัติทางจริยธรรมที่สำคัญของผู้นำประการหนึ่ง ก็คือ ความน่าเชื่อถือ (trustworthiness) หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้นำต้องเป็นผู้นำที่ผู้ตามสามารถไว้วางใจได้ (Brown et al., 2005)

และเมื่อพิจารณาถึงแนวคิดของ Bass & Avolio (1997) ที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมี องค์

ประกอบด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ (inspirational motivation) ดังนั้น เมื่อนำองค์ประกอบนี้ของผู้นำมาพิจารณาในขอบเขตเนื้อหาด้านจริยธรรม ก็สามารถกล่าวได้ว่า ผู้นำจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงดลใจและกระตุ้นผู้ตามให้ดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายทางจริยธรรมที่ต้องการ ถึงแม้ว่าเป้าหมายทางจริยธรรมนั้นจะดูเหมือนว่ายากแก่การบรรลุในตอนแรก ด้วยเหตุนี้ผู้นำจึงต้องยกระดับความคาดหวังของผู้ตามและสื่อสารให้ผู้ตามมีความมั่นใจว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายทางจริยธรรมที่สูงกว่าหรือเกินกว่าที่เคยกระทำมาในอดีต ด้วยการสร้างความรู้สึกที่ว่าความสำเร็จที่กำหนดไว้ จะสามารถบรรลุได้ ด้วยการพยายามกระทำของเราเอง กล่าวโดยง่าย ก็คือ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามยกระดับความคาดหวังและมีความมั่นใจว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยไม่จำเป็นที่จะต้องกระทำผิดทางจริยธรรม โดยผ่านการสื่อสารด้วยการแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในอนาคตที่ยังมีความหวังว่าจะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคด้วยการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

จากการประมวลความคิดข้างต้นทำให้ได้ชุดลักษณะพฤติกรรมพื้นฐานของภาวะผู้นำชุดที่สามว่า ผู้นำจะมีภาวะการนำได้ ก็ต่อเมื่อ กระทำตนเป็นตัวอย่างเชิงบทบาทด้านจริยธรรม ด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความยุติธรรม และเป็นบุคคลที่คู่ควรต่อความไว้วางใจ กระตุ้นให้ผู้ตามมีความตระหนักในด้านคุณธรรมและจริยธรรม จนนำพาผู้ตามมาสู่การปฏิบัติ โดยผ่านการสื่อสารด้วยการแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในอนาคตที่ยังมีความหวังว่าจะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคด้วยการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

โดยจะเรียกผู้นำแบบนี้ว่า ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจด้านจริยธรรม (inspirational leadership: ethical conduct) ซึ่งสามารถวัดได้จากชุดข้อความดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำของท่านปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันเป็นที่น่าเคารพ 2) ผู้นำของท่านเป็นคนยุติธรรม 3) ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่ไว้วางใจได้ และ 4) ผู้นำของท่านมีการกระทำที่แสดงออกให้เห็นว่าเป็นคนมองโลกในแง่ดี

แนวคิดการทดสอบความไม่แปรปรวนของการวัด

การทดสอบความไม่แปรปรวนของการวัด (measurement invariance: MI) คือการพิจารณาถึงระดับของการวัดที่กำลังวัดคุณสมบัติทางจิตมิติที่เหมือนกัน (identi-

cal psychometric properties) ภายได้เงื่อนไขที่แตกต่างกัน (Drasgow, 1984; Horn & McArdle, 1992) ยกตัวอย่างเช่น การใช้มาตรวัดเดียวกันเพื่อวัดแนวคิดเดียวกันที่มีความแตกต่างกันในด้านเวลา ประชากร วัฒนธรรม เพศสภาพ อายุ ตำแหน่ง หรือระหว่างกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง หรือการทดสอบข้ามกลุ่มใดๆ ที่กำลังถูกประเมินด้วยมาตรวัดเดียวกัน (Cheung & Rensvold, 2002; Meade, Johnson, & Braddy, 2008)

นักวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ได้ตระหนักเพิ่มขึ้นถึงความสำคัญของการทดสอบความไม่แปรปรวนของการวัด นั่นคือ นักวิจัยทางสังคมศาสตร์เริ่มตั้งคำถามที่สำคัญว่า ข้อความต่างๆ ที่อยู่ใ้ในเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจหรือเก็บข้อมูล (เช่น แบบสอบถาม) นั้น มีการตีความเหมือนกันหรือไม่ เมื่อต้องใช้วัดสิ่งหนึ่งสิ่งใด (เช่น การรับรู้ ทัศนคติ) ในกลุ่มที่แตกต่างกัน เพราะถ้าไม่ทราบว่าการวัดมีความไม่แปรปรวนของการวัด ย่อมส่งผลให้ข้อค้นพบจากการทดสอบระหว่างกลุ่มที่แตกต่างกัน เกิดความไม่แน่ใจว่าจะสามารถตีความผลได้อย่างไม่คลุมเครือ (Cheung & Rensvold, 2002) กล่าวโดยง่าย ก็คือ นักวิจัยจะต้องแน่ใจก่อนว่ามาตรวัด (scale items) กำลังวัดสิ่งเดียวกันอยู่ในทุกๆ กลุ่มที่กำลังศึกษาเสียก่อน แล้วจึงสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างหรือความเหมือนระหว่างกลุ่มต่างๆ ได้ ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การทดสอบความไม่แปรปรวนของการวัดจึงเป็นทดสอบว่าแนวคิดเดียวกันที่กำลังถูกวัดข้ามกลุ่มที่แตกต่างกันมีความเหมือนกัน

Milfont & Fischer (2010) ได้เสนอว่า ในการทดสอบความไม่แปรปรวนของการวัดนั้นเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุกลุ่ม (multi-group confirmatory factor analysis: MG-CFA) จะถูกนำมาใช้โดยตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่กำลังถูกวัด (measured variables) กับตัวแปรแฝงในระดับนามธรรม (latent constructs) ที่ถูกใช้ในการทดสอบความไม่แปรปรวนของการวัด มีด้วยกันทั้งหมด 4 ตัวแบบ คือ 1) configural invariance model 2) metric invariance model 3) scalar invariance model และ 4) error variance invariance model โดยแต่ละตัวแบบจะเป็นตัวแบบที่ลดหลั่นกัน (nested models) ตามลำดับขั้น (hierarchical ordering) ด้วยการค่อยๆ เพิ่มข้อจำกัดให้กับพารามิเตอร์ซึ่งส่งผลให้มีการเพิ่มขึ้นของจำนวนองศา

อิสระ

โดย configural invariance model (Model 1) จะเป็นตัวแบบแรกที่ถูกทดสอบ เริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) ของแต่ละกลุ่ม เพื่อพิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสม ถ้าค่าดัชนีความเหมาะสมของแต่ละกลุ่มมีผลเป็นที่น่าพอใจ แล้วจึงทำการวิเคราะห์แบบ MG-CFA ต่อไป โดย configural invariance model จะกำหนดเพียงโครงสร้างเชิงปัจจัย (factorial structure) ของทุกกลุ่มให้เหมือนกัน และปล่อยให้ค่าพารามิเตอร์ทุกตัวภายในตัวแบบมาตรวัดเป็นอิสระทุกกลุ่ม ดังนั้นตัวแบบนี้จึงเป็นตัวแบบฐาน (baseline model) ที่ใช้ในการเปรียบเทียบกับตัวแบบในลำดับขั้นถัดไป

จากนั้นจึงสร้าง metric (or factor loading) invariance model (Model 2) ต่อเนื่องจาก configural invariance model ด้วยการกำหนดให้น้ำหนักปัจจัย (factor loading) ของทุกกลุ่มมีค่าเท่ากัน แล้วจึงพิจารณาเปรียบเทียบกับตัวแบบฐาน (Model 1) ถ้า metric invariance model ผ่านการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของการวัด ก็แสดงว่าการวัดตัวแปรสังเกตได้สามารถเปรียบเทียบข้ามกลุ่มได้ และความแตกต่างของตัวแปรสังเกตได้จะสามารถชี้ถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มภายใต้ตัวแปรแฝงเดียวกันที่ถูกกำหนดสร้างขึ้นมา สรุปโดยง่ายก็คือ การทดสอบ metric (factor loading) invariance นั้นก็เพื่อเป็นการยืนยันว่าน้ำหนักปัจจัยระหว่างปัจจัยกับตัวชี้วัดมีความเหมือนกันเมื่อเปรียบเทียบข้ามกลุ่ม

ถัดมา scalar (or intercept) invariance model (Model 3) จะถูกสร้างต่อเนื่องจาก metric invariance model ด้วยการกำหนดให้จุดตัดแกนหรือค่าคงที่ (intercepts) ของตัวแปรสังเกตได้ของทุกกลุ่มมีค่าเท่ากัน ซึ่งตัวแบบนี้มีความจำเป็นเมื่อต้องเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝง (compare latent means) ของแต่ละกลุ่ม แล้วจึงเปรียบเทียบกับ metric invariance model (Model 2) ถ้า scalar invariance model ผ่านการทดสอบความไม่แปรปรวนของการวัด ก็แสดงว่า คะแนนที่สังเกตได้มีความสัมพันธ์กับคะแนนของตัวแปรแฝง นั่นคือหน่วยวิเคราะห์ที่มีคะแนนของตัวแปรแฝงเหมือนกันก็จะมีคะแนนของตัวแปรสังเกตได้เหมือนกันโดยไม่คำนึงถึงกลุ่มที่หน่วยวิเคราะห์นั้นเป็นสมาชิกอยู่ สรุปโดยง่าย ก็คือ การ

ทดสอบ scalar invariance นั้น ก็เพื่อต้องการพิสูจน์ว่าจุดตัดแกนหรือค่าคงที่ของทุกกลุ่มมีค่าเท่ากัน

สุดท้าย error variance invariance model (Model 4) จะถูกสร้างต่อเนื่องจาก scalar invariance model ด้วยการกำหนดให้ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (error variances) มีค่าเท่ากันในทุกกลุ่ม แล้วจึงเปรียบเทียบกับ scalar invariance model (Model 3) ถ้า error variance invariance model ผ่านการทดสอบ ดังนั้น ตัวแบบนี้จึงเป็นการทดสอบว่าระดับของความคลาดเคลื่อนในการวัดมีระดับเหมือนกัน (same level of measurement error) สรุปโดยง่าย ก็คือ การทดสอบ error variance invariance ก็เพื่อแสดงให้เห็นว่าความคลาดเคลื่อนในการวัดของทุกกลุ่มมีค่าเหมือนกัน

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่าตัวแบบมาตรวัดผ่านการทดสอบความไม่แปรปรวนของการวัดนั้น ได้มีผู้แนะนำเสนอไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น Cheung & Rensvold (2002) หรือ Meade, Johnson, & Braddy, 2008 แต่ในบทความนี้จะใช้เกณฑ์พิจารณาของ Chen (2007) เป็นหลัก โดย Chen (2007) ได้เสนอแนะเกณฑ์การพิจารณาการทดสอบความไม่แปรปรวนของการวัดไว้ว่า ควรพิจารณาจากค่า ΔCFI และค่า $\Delta RMSEA$ หรือค่า $\Delta SRMR$ เป็นสำคัญ นอกจากนี้ในบทความนี้ยังพิจารณาถึงช่วงความเชื่อมั่นของ RMSEA (90% CI on RMSEA) ด้วย (Timmons, 2010)

ขอบเขตและวิธีการวิจัย

1. ประชากรมีทั้งหมดสองกลุ่มประชากร คือ กลุ่มประชากรที่มีหน่วยเป็นศาลในสังกัดศาลยุติธรรม จำนวน 239 ศาล (ข้อมูลปี 2555) และกลุ่มประชากรที่มีหน่วยเป็นโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัยจำนวน 271 โรงเรียน (ข้อมูลปี 2556)

2. หน่วยการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ยกลุ่มของหน่วยงานศาลาและหน่วยงานโรงเรียนประถมศึกษา

3. ในกลุ่มประชากรศาลาได้ทำการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวนศาลละ 5 ชุดแบบสอบถาม ได้รับข้อมูลกลับมาจำนวน 217 ศาล คิดเป็นจำนวนแบบสอบถาม 845 ชุดแบบสอบถาม ในกลุ่มประชากรโรงเรียนประถมศึกษา ได้ทำการจัดส่ง

แบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวนโรงเรียนละ 7 ชุดแบบสอบถาม ได้รับข้อมูลกลับมาจำนวน 222 โรงเรียน คิดเป็นจำนวนแบบสอบถาม 1,408 ชุดแบบสอบถาม

4. ช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลของศาลา เริ่มจัดเก็บเดือนพฤศจิกายน 2555 โดยสิ้นสุดการจัดเก็บข้อมูลเดือนมกราคม 2556 ในขณะที่ช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลของโรงเรียนประถมศึกษา เริ่มจัดเก็บเดือนพฤษภาคม 2557 โดยสิ้นสุดการจัดเก็บข้อมูลเดือนกรกฎาคม 2557

5. เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บ ข้อมูลคือแบบสอบถามภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ จำนวน 6 ข้อความ 2) ด้านส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน จำนวน 7 ข้อความ และ 3) ด้านจริยธรรม จำนวน 4 ข้อความ โดยมีมาตรวัด 6 ระดับ คือ ไม่ปฏิบัติเลย ไม่ค่อยปฏิบัติ ค่อนข้างไม่ปฏิบัติ ปฏิบัติบ้างเป็นบางครั้ง ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย และ ปฏิบัติเป็นประจำ

6. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) ของครอนบักของแต่ละองค์ประกอบ ในชุดข้อมูลของศาลา พบว่า ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจด้านเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ ด้านส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และด้านจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.953, 0.928 และ 0.934 ตามลำดับ ในชุดข้อมูลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.963, 0.955 และ 0.936 ตามลำดับ

7. ดัชนีความเหมาะสมพิจารณาจากค่า χ^2/df , RMSEA, CFI และ SRMR โดยจะใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้ ถ้า $\chi^2/df \leq 5:1$ (Wheaton, Muthen, Alwin, & Summers, 1977; Schumacker & Lomax, 2004) หรือค่า $RMSEA \leq 0.10$ (Browne & Cudeck, 1993; MacCallum, Browne, & Sugawara, 1996) หรือค่า $CFI \geq 0.95$ (Hu & Bentler, 1999) หรือค่า $SRMR \leq 0.08$ (Hu & Bentler, 1999) ก็จะพิจารณาว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บ

เกณฑ์พิจารณาในการทดสอบความไม่แปรปรวนของน้ำหนักปัจจัย (factor loading invariance: Model 1 vs Model 2) ก็คือค่า $\Delta CFI < 0.010$ และค่า $\Delta RMSEA < 0.015$ หรือค่า $\Delta SRMR < 0.030$ ในกรณีการทดสอบความไม่แปรปรวนของค่า scalar (scalar invari-

ance: Model 2 vs Model 3) และค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (error variance invariance: Model 3 vs Model 4) ก็คือค่า $\Delta CFI < 0.010$ และค่า $\Delta RMSEA < 0.015$ หรือค่า $\Delta SRMR < 0.010$ (Chen, 2007: 501) นอกจากนี้ยังพิจารณาถึงช่วงความเชื่อมั่นของ RMSEA (90% CI on RMSEA) ด้วย โดยถ้าช่วงความเชื่อมั่นของตัวแบบหนึ่งตกอยู่ในช่วงความเชื่อมั่นของอีกตัวแบบหนึ่งก็แสดงว่าตัวแบบมีความไม่แปรปรวนของการวัด (Timmons, 2010)

อย่างไรก็ดี Bollen & Long (1993: 8) ได้แสดงความคิดเห็นที่สำคัญไว้ว่า “The test statistics and fit indices are very beneficial, but they are no replacement for sound judgment and substantive expertise”

การทดสอบความไม่แปรปรวนของการวัด

จากตารางที่ 1 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของกลุ่มตัวอย่างศาลา ($n_1=217$) และกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนประถมศึกษา ($n_2=222$) พบว่าค่า Lambda (λ_{ij}) ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เดียวกันสัดส่วนของความแปรปรวนที่ถูกอธิบายได้ด้วยตัวแปรองค์ประกอบ (R^2) ก็มีค่าที่อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาค่า AVE (ρ_v) พบว่ามีค่ามากกว่า 0.50 แสดงให้เห็นว่าค่าผิดพลาดจากการวัดจะส่งผลต่อความแปรปรวนของตัวแปรองค์ประกอบในระดับที่ยอมรับได้ รวมทั้งค่า Composite Reliability (ρ_c) อยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่ามาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจทั้งสามองค์ประกอบมีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและมีความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง

โดยตัวแบบมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจของทั้งสองกลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บ โดยกลุ่มศาลา มีค่าดัชนีความเหมาะสมดังนี้ $\chi^2 = 311.553$, $df = 116$, $\chi^2/df = 2.686$, $RMSEA = 0.0848$, 90% CI on $RMSEA = (0.0730 ; 0.0969)$, $CFI = 0.985$ และ $SRMR = 0.05$ ในขณะที่ กลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา มีค่าดัชนีความเหมาะสมดังนี้ $\chi^2 = 331.917$, $df = 116$, $\chi^2/df = 2.861$, $RMSEA = 0.0895$, 90% CI on $RMSEA = (0.0780 ; 0.1010)$, $CFI = 0.986$ และ $SRMR = 0.0473$

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของกรุปตัวอย่างทั้งสองกรุป

องค์ประกอบ/ข้อความ ของภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ	λ_{ij}		λ_{ij}		R^2		ρ_v		ρ_c	
	n1	n2	n1	n2	n1	n2	n1	n2	n1	n2
	ด้านเป้าหมายเชิงอุดมการณ์: IL_IG							0.7694	0.8197	0.9524
item 1	0.844**	0.885**	0.288	0.216	0.712	0.784				
item 2	0.877**	0.874**	0.232	0.236	0.768	0.764				
item 3	0.881**	0.937**	0.224	0.122	0.776	0.878				
item 4	0.907**	0.932**	0.178	0.131	0.822	0.869				
item 5	0.845**	0.913**	0.286	0.167	0.714	0.833				
item 6	0.908**	0.889**	0.176	0.210	0.824	0.790				
ด้านส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน: IL_CLE							0.6507	0.7542	0.9284	0.9553
item 7	0.848**	0.893**	0.280	0.203	0.720	0.797				
item 8	0.745**	0.886**	0.445	0.215	0.555	0.785				
item 9	0.710**	0.741**	0.496	0.451	0.504	0.549				
item 10	0.806**	0.905**	0.351	0.182	0.649	0.818				
item 11	0.866**	0.896**	0.249	0.197	0.751	0.803				
item 12	0.872**	0.911**	0.240	0.170	0.760	0.830				
item 13	0.785**	0.835**	0.384	0.303	0.616	0.697				
ด้านจริยธรรม: IL_EC							0.7907	0.7937	0.9376	0.9389
item 14	0.780**	0.835**	0.392	0.303	0.608	0.697				
item 15	0.878**	0.864**	0.230	0.254	0.770	0.746				
item 16	0.944**	0.909**	0.110	0.173	0.890	0.827				
item 17	0.946**	0.951**	0.106	0.095	0.894	0.905				

$N = 439$; $n1$ (ศาลา) = 217; $n2$ (โรงเรียนประถมศึกษา) = 222 and ** $p < 0.01$

Note: IL_IG: ideological goal; IL_CLE: co-learning encouragement; IL_EC: ethical conduct

จากตาราง 2 ได้แสดงผลดัชนีความเหมาะสมสำหรับการทดสอบความไม่แปรปรวนของการวัดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกรุปคือกรุปศาลาและกรุปโรงเรียนประถมศึกษา ค่า χ^2/df , RMSEA, 90% CI on RMSEA, CFI และ SRMR แสดงให้เห็นว่าทั้ง 4 ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าค่า ΔCFI (factor loading invariance = 0.000; scalar invariance = -0.003 และ error variance invariance = -0.004) และค่า $\Delta RMSEA$ (factor loading invariance = -0.0014; scalar invariance = 0.0046 และ error variance invariance = 0.0060) หรือค่า $\Delta SRMR$ (factor loading invariance = 0.0104; scalar invariance = 0.0086 และ error variance invariance = 0.0027) ของการทดสอบความไม่แปรปรวนข้ามกรุปของทั้งสองกรุปอยู่

ในเกณฑ์ที่ Chen (2007) ได้เสนอแนะไว้

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่า 90% CI on RMSEA ในการทดสอบ factor loading invariance ช่วงความเชื่อมั่นของ RMSEA ของ Model 1 มีการทับซ้อนกับช่วงความเชื่อมั่นของ RMSEA ของ Model 2 ในการทดสอบ scalar invariance ช่วงความเชื่อมั่นของ RMSEA ของ Model 2 มีการทับซ้อนกับช่วงความเชื่อมั่นของ RMSEA ของ Model 3 และในการทดสอบ error variance invariance ช่วงความเชื่อมั่นของ RMSEA ของ Model 3 มีการทับซ้อนกับช่วงความเชื่อมั่นของ RMSEA ของ Model 4

จากผลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือที่ใช้วัดแนวคิดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจทั้งสามองค์ประกอบมีความไม่แปรปรวนของการวัดข้ามกรุปทั้งสองกรุปที่ใช้ในการทดสอบ

ตาราง 2 ดัชนีความเหมาะสมสำหรับการทดสอบความไม่แปรปรวนของการวัด

	χ^2	df	χ^2/df	Δ χ^2	Δ df	RMSEA	90% CI on RMSEA	Δ RMSEA	CFI	Δ CFI	SRMR (n1)	SRMR (n2)	SRMR (n2)	Δ SRMR
Model 1	699.480	235	2.977			0.0928	0.0846 ; 0.1010		0.983		0.0527	0.0485	0.0506	
Model 2	728.065	249	2.924	28.585*	14	0.0914	0.0835 ; 0.0994	-0.0014	0.983	0.000	0.0619	0.0601	0.0610	0.0104
Model 3	838.860	263	3.190	110.795**	14	0.0960	0.0884 ; 0.1040	0.0046	0.980	-0.003	0.0683	0.0709	0.0696	0.0086
Model 4	962.229	277	3.474	123.369**	14	0.1020	0.0947 ; 0.1090	0.0060	0.976	-0.004	0.0715	0.0731	0.0723	0.0027

N = 439; n1 = 217; n2 = 222 and * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Note. LISREL reports a separate SRMR for each group. The SRMs for each group can be weighted by the group's sample size to form an overall weighted mean SRMR.

สรุปและอภิปรายผล

วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาค้นคว้าคือการทดสอบความไม่แปรปรวนข้ามกลุ่มของมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจด้านเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และด้านจริยธรรม จาก การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าตัวแบบมาตรวัดของกลุ่มทดสอบทั้งสองกลุ่ม คือ กลุ่มสาขา และกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บ และภายใต้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบกลุ่ม ที่มีตัวแบบที่ลดหลั่นกันตามลำดับชั้น 4 ตัวแบบ คือ 1) configural invariance model 2) metric invariance model 3) scalar invariance model และ 4) error variance invariance model พบว่า ตัวแบบมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจที่ถูกนำมาทดสอบนั้นมีความไม่แปรปรวนข้ามกลุ่มตามแนวพิจารณาของ Chen (2007)

กระบวนการทดสอบความไม่แปรปรวนข้ามกลุ่มที่ถูกนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้กระบวนการตามคำแนะนำของ Milfont & Fischer (2010) โดย configural invariance model จะเป็นตัวแบบตั้งต้นที่ถูกนำมาใช้เปรียบเทียบกับตัวแบบที่ลดหลั่นตามลำดับชั้น และการทดสอบ metric (factor loading) invariance นั้นก็เพื่อเป็นการรับประกันว่าน้ำหนักปัจจัยระหว่างปัจจัยกับตัวชี้วัดมีความเหมือนกันเมื่อเปรียบเทียบข้ามกลุ่ม ในขณะที่การทดสอบ scalar invariance นั้น ก็เพื่อต้องการพิสูจน์ว่าจุดตัดหรือค่าคงที่ (intercepts) ของทุกกลุ่มมีค่าเท่ากัน ส่วนการทดสอบ error variance invariance ก็เพื่อแสดงให้เห็นว่าความคลาดเคลื่อนในการวัดของทุกกลุ่มมีค่า

เหมือนกัน และเนื่องจากผลการทดสอบทั้งสี่ตัวแบบสนับสนุนว่ามีความไม่แปรปรวนข้ามกลุ่ม ด้วยเหตุนี้จึงสามารถสรุปได้ว่าคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ (observed scores) มีความสัมพันธ์กับคะแนนของตัวแปรแฝง (latent scores) และเมื่อเป็นเช่นนี้ จึงส่งผลให้การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มมีความหมาย โดยเฉพาะการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มจะสามารถตีความได้ เช่น การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแรงบันดาลใจด้านเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ระหว่างกลุ่มว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ กลุ่มไหนมีระดับมากหรือน้อยกว่ากัน เป็นต้น

ส่วนการอภิปรายผลเชิงตรรกะในการประกอบสร้างองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบของมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจนั้น ได้นำเสนอไว้ในหัวข้อการก่อตัวของแนวคิดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจด้านเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และด้านจริยธรรมแล้ว จึงขอไม่นำเสนอซ้ำอีก และเนื่องจากงานนี้เป็นงานขั้นบุกเบิกจึงยังไม่สามารถเปรียบเทียบผลการทดสอบกับเพื่อนนักวิจัยท่านอื่นได้

ข้อจำกัดในการศึกษา

ข้อจำกัดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือข้อจำกัดด้านความเป็นสามัญการ (generalisability) ซึ่งมันคงเป็นการไม่สมควรที่จะกล่าววามาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจที่นำเสนอในบทความนี้ จะสามารถนำไปใช้ได้กับทุกกลุ่มที่มีลักษณะประชากรที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นหน่วยการวิเคราะห์ที่ใช้ในบทความนี้อาศัยในระดับหน่วยงานหรือกลุ่มของสาขาและโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งใช้ค่าเฉลี่ยกลุ่มเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ไม่ได้ใช้ค่าระดับบุคคลเป็น

หน่วยการวิเคราะห์

ข้อเสนอแนะ

มาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจชุดนี้ถึงแม้จะได้ผ่านการทดสอบมาหลายรูปแบบดังที่ได้กล่าวมาแล้วในบทนำ แต่มีการทดสอบหนึ่งที่น่าสนใจควรนำไปทดสอบเพิ่มเติม คือ การทดสอบความสามารถในการเพิ่มอำนาจในการทำนาย (incremental predictive power) เมื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดภาวะผู้นำที่สำคัญอื่นๆ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณท่านลาซิด ไชยอนงค์ ประธานศาลอุทธรณ์ภาค 6 ท่านคมวัชร เอียงอ่อง ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดกันทรลักษ์ และท่านกฤษณะ วุ่นอ่อน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกงไกรลาศ (บ้านกร่าง 2465) จ.สุโขทัย ที่อนุเคราะห์การจัดเก็บข้อมูล รวมทั้งผู้มีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถามทุกท่าน

References

- Alexander, S., & Ruderman, M. (1987). The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior. *Social Justice Research*, 1: 177-198.
- Antonakis, J., & House, R. J. (2002). The Full-Range Leadership Theory: The Way Forward. In *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*. B. J. Avolio and F. J. Yammarino, eds. Amsterdam: Elsevier. pp. 3-33.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1998). The Ethics of Transformational Leadership. In *Ethics: The Heart of Leadership*. J. B. Ciulla, ed. Westport: Quorum Books. pp. 169-192.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1997). *Full Range Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership Behavior. *Leadership Quarterly*, 10: 181-217.
- Bollen, K. A., & Long, J. S. (Eds.). (1993). *Testing Structural Equation Models*. Newbury Park, CA: Sage.
- Brown, M. E., Treviño, L. K. & Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 97: 117-134.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative Ways of Assessing Model Fit. In *Testing Structural Equation Models*. K. A. Bollen & J. S. Long, eds. Newbury Park: Sage. pp. 136-162.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Chen, F. (2007). Sensitivity of Goodness of Fit Indexes to Lack of Measurement Invariance. *Structural Equation Modeling*, 14 (3), 464-504. <http://dx.doi.org/10.1080/10705510701301834>.
- Cheung, G.W., & Rensvold, R.B. (2002). Evaluating Goodness-of-fit Indexes for Testing Measurement Invariance. *Structural Equation Modeling*, 9 (2), 233-255. http://dx.doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5.
- Den Hartog, D. N., House, R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A. & Dorfman, P. W. (1999). Culturally Specific and Cross-Culturally Generalizable Implicit Leadership Theories: Are Attributes of Charismatic/Transformational Leadership Universally Endorsed? *Leadership Quarterly*, 10: 219-256.
- Downton, J. V. (1973). *Rebel Leadership: Commitment and Charisma in the Revolutionary Process*. New York: Free Press.
- Drasgow, F. (1984). Scrutinizing Psychological Tests: Measurement Equivalence and Equivalent Relations with External Variables are the Central Issues. *Psychological Bulletin*, 95(1): 134-135.
- Horn, J. L., & McArdle, J. J. (1992). A Practical and Theoretical Guide to Measurement Invariance in Aging Research. *Experimental Aging Research*, 18(3- 4): 117-144.
- House, R. J. (1977). A 1976 Theory of Charismatic Leadership. In *Leadership: The Cutting Edge*. J. G. Hunt & L. L. Larson, eds. Carbondale: Southern Illinois University Press. pp. 189-207.
- Hu, L.T., & Bentler, P.M. (1999). Cut off Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6 (1): 1-55.

- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (1993). *Credibility: How Leaders Gain and Lose It, Why People Demand It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- MacCallum, R.C., Browne, M.W., & Sugawara, H., M. (1996). Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modeling. *Psychological Methods*, 1 (2): 130-49.
- Meade, A., Johnson, E., & Braddy, P. (2008). Power and Sensitivity of Alternative Fit Indices in Test of Measure Invariance. *Journal of Applied Psychology*, 93: 568-592.
- Milfont, T. L., & Fischer, R. (2010). Testing Measurement Invariance Across Groups: Applications in Cross-cultural Research. *International Journal of Psychological Research*, 3(1): 111–121.
- Northouse, P. G. (2000). *Leadership: Theory and Practice*. 2nd ed. London: Sage.
- Posner, B. Z. & Schmidt, W. H. (1992). Values and the American Manager: An Update Updated. *California Management Review*, 34: 80-94.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior*. 11th ed. Upper Saddle River, N.J: Pearson.
- Rowold, J. (2008). Relationships among Transformational, Transactional, and Moral-Based Leadership: Results from Two Empirical Studies. *Leadership Review*, 8: 4-17.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*, 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E. & Gilbert, D. R. (1995). *Management*. 6th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Timmons, A.C. (2010). *Establishing Factorial Invariance for Multiplegroup Confirmatory Factor Analysis*. KUant Guide, 22.1. Retrieved from http://crmda.dept.ku.edu/resources/kuantguides/22.Factorial_Invariance_Guide.pdf
- Tyler, T. R. (1986). The Psychology of Leadership Evaluation. In *Justice in Social Relations*. H.W. Bierhoff, R. L. Cohen & J. Greenberg, eds. New York: Plenum. pp. 299-316.
- Venkatraman, N., & Grant, J. H. (1986). Construct Measurement in Organisational Strategy Research: A Critique and Proposal. *Academy of Management Review*, 11(1): 71-87.
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Talcott Parsons, Translated ed. New York: Free Press.
- Weber, M. (1968). *Max Weber on Charisma and Institutional Building*. S. N. Eisenstadt, ed Chicago: The University of Chicago Press.
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D., F., & Summers, G. (1977). Assessing Reliability and Stability in Panel Models. *Sociological Methodology*, 8 (1): 84-136.
- Zaleznik, A. (1989). *The Managerial Mystique: Restoring Leadership in Business*. NY: Harper & Row.