

การตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านอำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้นของ มาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและ ประสิทธิผลองค์กร

An Examination of Incremental Predictive Validity of Inspirational Leadership Scale:
Relationship between Leadership and Organizational Effectiveness

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ¹
Pongthep Chandasuwan¹

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์หลักในการศึกษาครั้งนี้คือการทดสอบความเที่ยงตรงด้านอำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้นของมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ แนวทางการวิเคราะห์เริ่มด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ติดตามด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น โดยให้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และภาวะผู้นำแรงบันดาลใจเป็นตัวแปรทำนายและแนวคิดประสิทธิผลองค์กรเป็นตัวแปรเงื่อนไขที่ใช้ในการทดสอบ ผลการทดสอบปรากฏว่า ไม่มีอำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจเมื่อเทียบกับมาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพบว่า มีอำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจเมื่อเทียบกับมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ ประสิทธิภาพองค์กร การทดสอบความเที่ยงตรงด้านอำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้น

Abstract

The main objective of this study is to test the incremental predictive validity of the inspirational leadership scale. The steps in the analytic sequence are to examine a correlation matrix, and then examine through hierarchical linear regression analyses that include the transformational, ethical and inspirational leadership concepts as predictors and the organizational effectiveness as criterion variable. The findings have showed that there is no statistically significant incremental predictive power of the inspirational leadership scale compared to the transformational leadership scale, and there is statistically significant incremental predictive power of the inspirational leadership scale compared to the ethical leadership scale.

Key words: Transformational leadership, Ethical leadership, Inspirational leadership, Organizational effectiveness, Incremental predictive validity.

¹ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

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

บทนำ

มาตรวัดของแนวคิดที่เพิ่งได้รับการพัฒนาขึ้นมา ควรต้องผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งประกอบไปด้วยความเที่ยงตรงด้านความเป็นมิติเดียว ด้านความเที่ยงตรงเชิงกลุ่มเข้า ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก ตลอดจนความเที่ยงตรงเชิงตรรกะ และรวมถึงระดับความเชื่อมั่นของมาตรวัดนั้นๆ (Venkatraman & Grant, 1986) และควรผ่านการทดสอบความไม่แปรปรวนข้ามกลุ่ม เพื่อให้ทราบว่ามาตรวัดมีความสามารถในการวัดความหมายที่เหมือนกันภายใต้เวลาและบริบทที่แตกต่างกัน (Drasgow, 1984; Horn & McArdle, 1992)

นอกจากนี้ Haynes & Lench (2003) ได้แสดงความเห็นว่ามาตรวัดที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาภายหลังมีความจำเป็นที่จะต้องทำการทดสอบความเที่ยงตรงด้านอำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้น (incremental predictive validity) ผ่านการเปรียบเทียบอำนาจการทำนาย (predictive power: R²) ของมาตรวัดที่ถูกพัฒนาขึ้นมาภายหลังกับอำนาจการทำนายของมาตรวัดทางเลือกที่ถูกพัฒนามาก่อน เพื่อให้แน่ใจว่ามาตรวัดที่เพิ่งถูกพัฒนามีคุณค่าเพิ่มเพียงพอที่จะนำมาใช้ทดแทนมาตรวัดชุดเดิม และเนื่องจากการทดสอบความเที่ยงตรงด้านอำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้นเป็นการทดสอบการเพิ่มขึ้นของอำนาจการทำนาย ดังนั้นการทดสอบจึงจำเป็นต้องอยู่ในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายและตัวแปรที่ถูกทำนาย

มาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจเป็นมาตรวัดที่เพิ่งพัฒนาขึ้นมาและได้ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและผ่านการทดสอบความไม่แปรปรวนข้ามกลุ่ม (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2554; 2561) ประเด็นปัญหาก็คือมาตรวัดชุดนี้ยังไม่ได้ทำการศึกษาในประเด็นความเที่ยงตรงด้านอำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้นของมาตรวัด

ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้ก็เพื่อตอบคำถามที่ว่า เมื่อนำมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ มาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มาศึกษาอำนาจการทำนายที่มีต่อประสิทธิผลองค์กรพร้อมกันภายใต้เวลาและบริบทเดียวกัน มาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจจะมีความเที่ยงตรงด้านอำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้นหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับอำนาจการทำนายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและอำนาจการทำนายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อประสิทธิผลองค์กร

ส่วนสาเหตุที่เลือกแนวคิดประสิทธิผลองค์กรเป็นตัวแปรถูกทำนายในการศึกษานี้ เนื่องจากประสิทธิผลองค์กรคือเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรต้องการที่จะบรรลุถึง และแสดงถึงระดับความสามารถขององค์กรในการทำให้เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ให้กลายเป็นความจริง (Etzioni, 1964) หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรจะเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ถึงความสามารถในการอยู่รอดขององค์กร (Kimberly, 1979) ดังนั้น คำว่าประสิทธิผล จึงมีความหมายโดยนัยของคำว่าความสำเร็จและการอยู่รอด (Kimberly, 1979; Robbins, 1990) และเมื่อประสิทธิผลขององค์กรเป็นทั้งความสำเร็จและการอยู่รอดขององค์กร ดังนั้น การศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งไปที่การอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุกับประสิทธิผลองค์กรจึงมีความสำคัญและน่าสนใจ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านอำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้นของมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจซึ่งเป็นมาตรวัดที่เพิ่งได้รับการพัฒนาขึ้นมา ด้วยการเปรียบเทียบอำนาจการทำนายของมาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาตรวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจที่มีต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ

หนึ่งในแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำที่ได้รับความนิยมก็คือแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) โดยแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทัศนะของ Bass (1985) ก็คือผู้นำที่จะปฏิบัติตนเสมือนเป็นตัวแทนเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยการกระตุ้นและปรับเปลี่ยน ทัศนคติ ความเชื่อ และแรงจูงใจของผู้ตาม จากภาวะที่เป็นอยู่สู่ภาวะที่ดีกว่า ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงด้วยการนำเสนอวิสัยทัศน์ การพัฒนาความสัมพันธ์เชิงอารมณ์กับผู้ตาม และทำให้ผู้ตามตระหนักและเชื่อในเป้าหมายที่

สูงกว่าที่เคยคาดหวังไว้ และเป็นเป้าหมายที่สูงกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว (Antonakis & House, 2002)

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความหมายโดยนัยที่แสดงถึงกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนสภาพของปัจเจกบุคคล (Northouse, 2000) และยังมีความหมายที่ว่า ผู้นำคือบุคคลที่คอยทำหน้าที่ในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยสามารถกระทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานแบบไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว (Robbins, 2005)

Bass & Avolio (1997) ได้เสนอว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านบารมีเชิงคุณลักษณะหรืออิทธิพลเชิงอุดมคติด้านคุณลักษณะ (attributed charisma or idealized influence: attributed) 2) องค์ประกอบด้านบารมีเชิงพฤติกรรมหรืออิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม (behavioral charisma or idealized influence: behaviors) 3) องค์ประกอบด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ (inspirational motivation) 4) องค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) และ 5) องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (individualized consideration)

โดยองค์ประกอบแรกด้านบารมีเชิงคุณลักษณะหรือด้านอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านคุณลักษณะ หมายถึง ระดับความปรารถนาและความเต็มใจของผู้ตาม ในการยอมรับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ผู้นำได้นำเสนอ ในขณะที่องค์ประกอบด้านบารมีเชิงพฤติกรรมหรือด้านอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม หมายถึง ระดับการรับรู้ของผู้ตามในการกำหนดตัวตนของผู้นำจากพฤติกรรมและอยากกระทำตาม โดยผู้นำจะได้รับความเชื่อถือและความเคารพอย่างสูง ตัวผู้นำจะมีอำนาจเหนือผู้อื่น และจะกำหนดพันธกิจที่ทำหายแต่สามารถบรรลุถึงได้ให้กับผู้ตาม องค์ประกอบถัดมา คือ องค์ประกอบด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ หมายถึง ระดับที่ผู้นำทำการเพิ่มระดับความกระตือรือร้นและการเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ตาม และทำให้เกิดความจงรักภักดี ด้วยการใช้สัญลักษณ์ การอุปมาอุปไมย การกระตุ้นอารมณ์ เพื่อเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของเป้าหมายที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน องค์ประกอบที่สี่ คือ องค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับที่ผู้นำได้ชี้แนะผู้ตามให้เห็นถึงที่มาของปัญหาและกระตุ้นผู้ตามให้ใช้ปัญญาใน

การแก้ไขปัญหา ดังนั้นผู้ตามจึงถูกกระตุ้นให้ใช้ความคิดของตนเองและหาหนทางที่สร้างสรรค์ในการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และองค์ประกอบสุดท้าย คือ องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับที่ผู้นำให้ความสนใจต่อความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตาม ด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงจะทำหน้าที่ในการเป็นที่ปรึกษา มากกว่าทำหน้าที่ในการสั่งการ และมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ตามนำไปปฏิบัติ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ และผู้นำจะปฏิบัติตนกับผู้ตามแต่ละคนด้วยความเคารพ (Bass & Avolio, 1997)

เมื่อพิจารณาประเด็นคุณธรรมและจริยธรรมในมาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลับพบว่าไม่มีการประเมินอย่างชัดเจนในแบบวัดที่ใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ มาตรวัดที่ใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการวัดเชิงพฤติกรรมเป็นส่วนใหญ่ โดยละเลยการวัดค่านิยมของผู้นำ ดังนั้นแบบสอบถามที่ใช้ทำการวัดผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงไม่ได้รวมข้อความสำหรับการประเมินมาตรฐานทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น ในแบบสอบถาม Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) มีเพียงหนึ่งข้อความที่แสดงให้เห็นถึงประเด็นด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างชัดเจน คือ ข้อที่ 23 ซึ่งมีข้อความว่า ในการตัดสินใจดำเนินการ (ของผู้นำ) จะคำนึงถึงผลทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม (Rowold, 2008)

โดย Brown, Treviño & Harrison (2005) ได้กล่าวเสริมในประเด็นนี้ไว้ว่า จากการทบทวนวรรณกรรมด้านภาวะผู้นำในสายพฤติกรรมศาสตร์ มิติด้านจริยธรรมแทบจะไม่มีใครให้ความสนใจ หรือไม่ก็ถูกนำไปผูกติดเพียงเล็กน้อยอยู่กับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบารมี หรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น ในงานของ Burns (1978) และในงานของ Bass & Avolio (1994) เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ Brown et al. (2005) จึงได้ศึกษางานที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในอดีตด้วยมุมมองด้านการเรียนรู้ทางสังคม และได้สรุปความหมายหรือนิยามของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้ดังนี้ คือ ผู้นำที่ได้แสดงออกถึงแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเชิงปทัสสถาน โดยแสดงออกผ่านทางกรกระทำส่วนตัว และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และยังคงแสดงออกผ่านทางส่งเสริมแนวทางปฏิบัติที่

เหมาะสมเชิงปฏิบัติสถานนั้นแก่ผู้ตาม ด้วยการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจ (Brown et al., 2005)

จากคำนิยามข้างต้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะมีนัยว่า บุคคลที่ได้ถูกรับรู้ว่าเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องกระทำตนให้เป็นตัวแบบในด้านการปฏิบัติเพื่อให้ผู้ตามทราบว่าจะแนวทางปฏิบัติแบบใดคือแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเชิงปฏิบัติ ถัดมาผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องไม่เพียงแต่สร้างความสนใจในจริยธรรมเท่านั้น แต่ผู้นำเชิงจริยธรรมจำเป็นต้องทำให้การปฏิบัติเชิงจริยธรรมมีความสำคัญในทางสังคมด้วย ด้วยการแสดงออกด้วยการพูดคุยที่ชัดเจน กระจำงกับผู้ตาม และผู้นำยังต้องเตรียมผู้ตามให้พร้อมด้วยการประกาศขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจนและมีกระบวนการยุติธรรมระหว่างบุคคล นอกจากนี้ ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องกำหนดมาตรฐานและการให้รางวัลแก่ผู้ตามที่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดและบทลงโทษแก่บุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ในองค์กร รวมถึงการตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลลัพธ์เชิงจริยธรรม และทำการตัดสินใจโดยคำนึงถึงทางเลือกที่อยู่ฐานของหลักการและต้องเป็นทางเลือกที่ไม่มีอคติ (Brown et al., 2005)

จากคำนิยามข้างต้นนี้ Brown et al. (2005) ได้นำมาสร้างมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมขึ้น โดยผ่านงานวิจัย 7 ชิ้นที่มีความต่อเนื่องกัน จากผลการศึกษาทั้งเจ็ดทำให้สรุปผลได้ว่ามาตรวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership Scale: ELS) มีความเที่ยงตรงทั้งความเที่ยงตรงในชุดตรวจและความเที่ยงตรงเชิงจำแนก และมีค่าความน่าเชื่อถือที่เหมาะสมในการนำไปใช้วัดระดับการเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ดี จะเห็นได้ว่ามาตรวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นมุ่งเน้นไปที่การวัดชุดพฤติกรรมทางจริยธรรมแต่เพียงอย่างเดียว โดยมีได้พิจารณาชุดพฤติกรรมที่สำคัญชุดอื่นที่สมควรเป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำ ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นที่จะต้องกล่าวถึงแนวคิดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ (inspirational leadership)

โดยแนวคิดนี้จะมีมุมมองว่าบุคคลที่มีภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ คือ บุคคลที่สามารถครอบครองจิตใจของผู้ตามผ่านความสัมพันธ์เชิงอารมณ์อันเนื่องมาจากการแสดงให้เห็นถึงจินตนาการและวิสัยทัศน์ที่ท้าทายการเปลี่ยนแปลง

พร้อมทั้งแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจว่าสิ่งที่คาดหวังไว้นั้นจะสามารถบรรลุผลเป็นจริงได้ ตลอดจนเป็นผู้พัฒนาผู้ตามทั้งในด้านอารมณ์ การรับรู้ และการเรียนรู้ ผ่านการกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามแสดงความสามารถที่มีอยู่ในตนเองออกมา รวมถึงการเป็นตัวแบบเชิงบทบาทด้านจริยธรรม ด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ส่งผลให้สมาชิกภายในสังคมมีความมั่นใจในอนาคตของสังคมนั้น (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2561)

ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจด้านเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ (inspirational leadership: ideological goal) 2) ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจด้านส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน (inspirational leadership: co-learning encouragement) และ 3) ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจด้านจริยธรรม (inspirational leadership: ethical conduct)

โดยภาวะผู้นำแรงบันดาลใจด้านเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ จะมีแนวคิดว่าคุณำจะมีภาวะการนำได้ ก็ต่อเมื่อสามารถครอบครองจิตใจของผู้ตามผ่านความสัมพันธ์เชิงอารมณ์อันเนื่องมาจากการแสดงให้เห็นถึงความเหนือกว่าทางความคิด ด้วยการเสนอจินตนาการและวิสัยทัศน์ที่ท้าทายการเปลี่ยนแปลงสภาพเดิมที่ไม่น่าปรารถนาจากภาวะที่ต่ำกว่าสู่ภาวะที่สูงกว่าอย่างชัดเจนแก่เหล่าผู้ตาม พร้อมทั้งแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจว่าความคาดหวังที่หวังไว้นั้นจะสามารถบรรลุผลเป็นจริงได้ ซึ่งเป็นการยกระดับค่านิยมและความเชื่อของผู้ตามให้สูงกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ส่งผลให้สมาชิกภายในสังคมมีความมั่นใจในอนาคตของสังคมนั้น และมีความปรารถนาที่จะฝากอนาคตของตนเองไว้ภายใต้การนำของผู้นำ และพร้อมที่จะสนับสนุนพันธกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้นำจนบรรลุผลสำเร็จ

ในขณะที่ ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจด้านส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน จะมีแนวคิดว่าคุณำจะมีภาวะการนำได้ ก็ต่อเมื่อ กระทำตนเป็นผู้พัฒนาผู้ตามทั้งในด้านอารมณ์ การรับรู้ และการเรียนรู้ ผ่านการกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามแสดงความสามารถที่มีอยู่ในตนเองออกมา อันเนื่องมาจากความไว้วางใจในความคิดและอำนาจหน้าที่ของผู้นำ นอกจากนี้ผู้นำต้องทำหน้าที่ในการเป็นที่ปรึกษา ต้องชี้แนะผู้ตามให้เห็นถึงที่มาของปัญหาและกระตุ้นผู้ตามให้ใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ไว้วางใจด้วยการให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตามตามสมควรเพื่อเพิ่มเติมประสบการณ์

การเรียนรู้ ตลอดจนแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าประโยชน์ที่ทุกคนจะได้รับคืออะไรเมื่อทำงานสำเร็จ

และสุดท้าย ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจด้านจริยธรรมจะมีแนวคิดที่ว่าผู้นำจะมีภาวะการนำได้ ก็ต่อเมื่อ กระทำตนเป็นแบบอย่างเชิงบทบาทด้านจริยธรรม ด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความยุติธรรม และเป็นบุคคลที่คู่ควรต่อความไว้วางใจ กระตุ้นให้ผู้ตามมีความตระหนักในด้านคุณธรรมและจริยธรรม จนนำไปสู่การปฏิบัติ โดยผ่านการสื่อสารด้วยการแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในอนาคตที่ยังมีความหวังว่าจะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคด้วยการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

ประสิทธิผลองค์กร

เป้าหมายที่เป็นพื้นฐานในการวิจัยเพื่อหาความรู้เกี่ยวกับองค์กร ก็คือ ต้องการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร (Cameron, 1981) และความต้องการที่จะค้นหาสาเหตุของการเกิดประสิทธิผลองค์กร (Kalliath, Buledorn & Gillespie, 1999) โดย Campbell (1977) ได้รวบรวมเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลองค์กรที่ใช้ในการศึกษาขณะนั้น พบว่าสามารถจำแนกเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์กรออกได้ 30 เกณฑ์ด้วยกัน และเกณฑ์การวัดเหล่านี้ ก็มีระดับการวัดที่ต่างกันไป โดยมีระดับการวัดตั้งแต่ระดับนามธรรมสูง เช่น คุณภาพ ขวัญกำลังใจ จนไปถึงระดับการวัดที่ค่อนข้างเฉพาะเจาะจง เช่น อัตราการเกิดอุบัติเหตุ การขาดงาน (Robbins, 1990)

โดยงานของ Campbell (1977) ถือว่าเป็นแนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์กรโดยยึดถือแนวคิดเชิงเดี่ยว แต่ในปัจจุบันการศึกษาประสิทธิผลองค์กรจะยึดถือแนวคิดเชิงบูรณาการ โดยแนวคิดเชิงบูรณาการนี้ได้มีฐานคติเบื้องต้นว่า ประสิทธิผลมิใช่แนวคิดแต่เป็นสิ่งที่ประกอบสร้างขึ้น (... the fact that effectiveness is not a concept but a construct.) (Quinn & Rohrbaugh, 1983: 363) ด้วยเหตุนี้ Quinn & Rohrbaugh (1983) จึงได้ทำการศึกษาประสิทธิผลองค์กรโดยใช้แนวคิดเชิงบูรณาการและได้นำเสนอตัวแบบเชิงบูรณาการที่เข้มแข็งที่เรียกว่าตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (the competing values approach)

ต่อมา Quinn (1988) ได้แสดงให้เห็นว่า มิติค่านิยมที่สำคัญต่อการสร้างเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผล

องค์กรนั้นมี 2 มิติของชุดค่านิยม คือ มิติชุดค่านิยมด้านการมุ่งเน้น (focus) กับมิติชุดค่านิยมด้านโครงสร้าง (structure) โดย 2 มิติของชุดค่านิยมดังกล่าวก็มีความพอเพียงต่อการสร้างเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์กร ซึ่งมีมิติแรกเป็นมิติที่สะท้อนถึงความแตกต่างในประเด็นที่องค์กรมุ่งเน้น โดยแสดงถึงการแย่งกันระหว่างภายในองค์กรที่เน้นบุคคลเป็นสำคัญกับภายนอกองค์กรที่เน้นองค์กรเป็นสำคัญ และมิติที่สองเป็นมิติที่สะท้อนถึงความแตกต่างในประเด็นด้านโครงสร้างขององค์กร โดยแสดงถึงการแย่งกันระหว่างการให้ความสนใจในเสถียรภาพและการควบคุมกับการให้ความสนใจในความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลง (Kalliath et al., 1999)

นอกจากนี้ ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยมของ Quinn & Rohrbaugh (1983) ยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบอีก 4 ตัวแบบด้วยกัน คือ ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ (human relations model) ตัวแบบระบบเปิด (open systems model) ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล (rational goal model) และตัวแบบกระบวนการภายใน (internal process model)

กล่าวโดยสรุป ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญคือ ชุดค่านิยมด้านความยืดหยุ่นและชุดค่านิยมที่เน้นภายในองค์กร โดยมีวิธีการคือ ความสามัคคีและขวัญกำลังใจ และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมายคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในขณะที่ตัวแบบระบบเปิดจะมีชุดค่านิยมที่สำคัญคือ ชุดค่านิยมด้านความยืดหยุ่นและชุดค่านิยมที่เน้นภายนอกองค์กร โดยมีวิธีการคือ ความยืดหยุ่นและความเตรียมพร้อม และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมายคือ การเติบโตและการได้มาซึ่งทรัพยากร ถัดมาคือตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผลจะมีชุดค่านิยมที่สำคัญคือ ชุดค่านิยมด้านการควบคุมและชุดค่านิยมที่เน้นภายนอกองค์กร โดยมีวิธีการคือ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมายคือ ความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพ และสุดท้ายคือตัวแบบกระบวนการภายในจะมีชุดค่านิยมที่สำคัญคือ ชุดค่านิยมด้านการควบคุมและชุดค่านิยมที่เน้นภายในองค์กร โดยมีวิธีการคือ การจัดการระบบข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมายคือ ความมีเสถียรภาพและการควบคุม (Quinn & Rohrbaugh, 1983) โดยรายละเอียดสามารถหาอ่านได้ในงานของพงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2553)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและประสิทธิผลองค์กร

จากการศึกษาในอดีตพบว่า มีหลักฐานเชิงประจักษ์ และเหตุผลเชิงทฤษฎีที่สนับสนุนว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กร (e.g. Bass, 1998) ในขณะที่เดียวกันก็พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กร (e.g. Brown et al., 2005) และในทำนองเดียวกันก็พบว่าภาวะผู้นำแรงบันดาลใจก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กร (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2554) ด้วยเหตุนี้จึงสามารถอนุมานได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และภาวะผู้นำแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์กร

เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของบทความชิ้นนี้คือการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านอำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้นของมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจด้วยการเปรียบเทียบอำนาจการทำนายของมาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาตรวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจที่มีต่อประสิทธิผลองค์กร ด้วยเหตุนี้สมมติฐานในการศึกษาคำนี้ จึงกำหนดดังต่อไปนี้

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจจะมีอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์กรเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจจะมีอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์กรเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ขอบเขตและวิธีวิจัย

1. ประชากร: ประชากรคือโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดสุโขทัย ตาก พิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพชรบูรณ์ กำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์และอุทัยธานี จำนวน 265 โรงเรียน
2. หน่วยการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยกลุ่มของโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. ขนาดตัวอย่าง: ได้ทำการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวนโรงเรียนละ 8 ชุด แบบสอบถาม ได้รับข้อมูลกลับมาจำนวน 203 โรงเรียน

คิดเป็นจำนวนแบบสอบถาม 1,632 ชุดแบบสอบถาม

4. ระยะเวลาในการศึกษา: ช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูล เริ่มจัดเก็บเดือนมกราคม 2557 โดยสิ้นสุดการจัดเก็บข้อมูลเดือนมีนาคม 2557

5. เครื่องมือในการเก็บข้อมูลและการทดสอบเครื่องมือ: เครื่องมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้คือแบบสอบถาม และทุกแบบสอบถามได้แสดงข้อความว่าจะแสดงผลในภาพรวมและจะรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงาน โดยแต่ละแบบสอบถามประกอบไปด้วย มาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้แบบสอบถามของ Bass & Avolio (1997) มาดัดแปลงเพื่อให้เข้ากับบริบทที่ศึกษา มี 5 องค์ประกอบ จำนวนข้อความ 35 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านบารมีเชิงคุณลักษณะ จำนวน 7 ข้อความ ด้านบารมีเชิงพฤติกรรม จำนวน 7 ข้อความ ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ จำนวน 8 ข้อความ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 7 ข้อความ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จำนวน 6 ข้อความ มาตรวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใช้แบบสอบถามของ Brown et al. (2005) มีเพียงองค์ประกอบเดียว จำนวนข้อความ 10 ข้อ และมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจใช้แบบสอบถามของพงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) มี 3 องค์ประกอบ จำนวนข้อความ 17 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ จำนวน 6 ข้อความ ด้านส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน จำนวน 7 ข้อความ และด้านจริยธรรม จำนวน 4 ข้อความ โดยมีมาตรวัด 6 ระดับ คือ ไม่ปฏิบัติเลย ไม่ค่อยปฏิบัติ ค่อนข้างไม่ปฏิบัติ ปฏิบัติบ้างเป็นบางครั้ง ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย และปฏิบัติเป็นประจำ

มาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) ของ Cronbach ของแต่ละองค์ประกอบคือองค์ประกอบด้านบารมีเชิงคุณลักษณะ $\alpha = 0.976$ ด้านบารมีเชิงพฤติกรรม $\alpha = 0.979$ ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ $\alpha = 0.960$ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา $\alpha = 0.961$ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล $\alpha = 0.919$ มาตรวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีเพียงองค์ประกอบเดียว $\alpha = 0.939$ ในขณะที่มาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ พบว่า องค์ประกอบด้านเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ $\alpha = 0.965$ ด้านส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน $\alpha = 0.932$ และด้านจริยธรรม $\alpha = 0.899$

6. แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ Pearson การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิง

จำแนกด้วยวิธีของ Anderson & Gerbing (1988: 416) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น

ผลการวิจัย

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบความเที่ยงตรงด้านอำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นผ่านการเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของอำนาจการทำนาย (ΔR^2) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ ด้วยการทำทดสอบอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์การที่เพิ่มขึ้นของภาวะผู้นำแรงบันดาลใจเมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ค่าอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์การที่เพิ่มขึ้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\Delta R^2 = 0.002$ ns) และในทำนองเดียวกัน จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์การที่เพิ่มขึ้นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเมื่อควบคุมตัวแปรภาวะ

ผู้นำแรงบันดาลใจ พบว่า ค่าอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์การที่เพิ่มขึ้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\Delta R^2 = 0.007$ ns) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 1 ที่พบว่า มีค่า 1.0 ตกอยู่ระหว่างช่วงความเชื่อมั่นของค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามาตรวัดระหว่างสองแนวคิดนี้มีความไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 1, 2 และ 3 สามารถสรุปได้ว่า มาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจสามารถทำนายประสิทธิผลองค์การได้เท่าเทียมกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าภาวะผู้นำแรงบันดาลใจจะมีอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์การเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 1 แสดงค่าสหสัมพันธ์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และช่วงความเชื่อมั่น

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>TFL</i>	<i>EL</i>	<i>IL</i>	<i>EFF</i>
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL)	4.727	0.407	1			
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (EL)	4.760	0.418	0.798** 0.042 ^b (0.714 ; 0.882) ^c	1		
ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ (IL)	4.745	0.406	0.986** 0.012 (0.962 ; 1.010)	0.855** 0.037 (0.781 ; 0.929)	1	
ประสิทธิผลองค์การ (EFF)	4.589	0.320	0.738** 0.048 (0.642 ; 0.834)	0.606** 0.056 (0.494 ; 0.718)	0.734** 0.048 (0.638 ; 0.830)	1

N = 203

Note: ** $p < .01$; b = Standard Errors (SE) ; c = Confidence Interval (CI: ± 2 SE)

ตาราง 2 แสดงผลการทดสอบอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์การที่เพิ่มขึ้นของภาวะผู้นำแรงบันดาลใจเมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

N = 203

ตัวแปรต้น	Step 1			Step 2		
	B	SE B	β	B	SE B	β
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.580	.037	.738**	.401	.221	.511 (ns)
ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ				.182	.221	.230 (ns)
R^2			.544			.546
ΔR^2						.002 (ns)
F for change in R^2						.413 (ns)

Note: ตัวแปรตาม= ประสิทธิผลองค์การ; * $p < .05$; ** $p < .01$; ns = not significant

ตาราง 3 แสดงผลการทดสอบอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์การที่เพิ่มขึ้นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ

N = 203

ตัวแปรต้น	Step 1			Step 2		
	B	SE B	β	B	SE B	β
ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ	.578	.038	.734**	.182	.221	.230 (ns)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				.401	.221	.511 (ns)
R^2			.539			.546
ΔR^2						.007 (ns)
F for change in R^2						3.309 (ns)

Note: ตัวแปรตาม= ประสิทธิผลองค์การ; * $p < .05$; ** $p < .01$; ns = not significant

จากตาราง 4 ผลการทดสอบอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์การที่เพิ่มขึ้นของภาวะผู้นำแรงบันดาลใจเมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า ค่าอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์การที่เพิ่มขึ้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\Delta R^2 = 0.173^{**}$) แสดงว่า มาตรฐาน

ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจสามารถทำนายประสิทธิผลองค์การได้ดีกว่ามาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจจะมีอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์การเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ตาราง 4 แสดงผลการทดสอบอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์การที่เพิ่มขึ้นของภาวะผู้นำแรงบันดาลใจเมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

N = 203

ตัวแปรต้น	Step 1			Step 2		
	B	SE B	β	B	SE B	β
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	.464	.043	.606**	-0.062	.071	-0.080 (ns)
ภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ				.633	.073	.803**
R^2			.367			.540
ΔR^2						.173**
F for change in R^2						75.333**

Note: ตัวแปรตาม= ประสิทธิภาพองค์การ; *p < .05 ; **p < .01 ; ns = not significant

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบความเที่ยงตรงด้านอำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้นระหว่างมาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ โดยเมื่อเปรียบเทียบมาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ พบว่ามาตรวัดทั้งสองมีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า มีความเป็นไปได้ที่เนื้อหาของแต่ละองค์ประกอบภายใต้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความทับซ้อนกับเนื้อหาของแต่ละองค์ประกอบภายใต้แนวคิดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาจากนิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนิยามของภาวะผู้นำแรงบันดาลใจก็จะพบว่าทั้งสองนิยามมีความสอดคล้องในประเด็นด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่เน้นความสัมพันธ์เชิงอารมณ์กับผู้ตามด้วยการใช้อิทธิพลเชิงอุดมคติหรืออุดมการณ์ผ่านวิสัยทัศน์ของผู้นำ และมีการเตรียมความพร้อมของผู้ตามเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้นเมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบก็จะพบว่าองค์ประกอบด้านอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านคุณลักษณะอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม และการจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ของภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ และองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลจะสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน มีเพียงองค์ประกอบด้าน

จริยธรรมของภาวะผู้นำแรงบันดาลใจที่แยกออกมาเป็นองค์ประกอบต่างหาก ในขณะที่ประเด็นด้านจริยธรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสอดแทรกอยู่ในองค์ประกอบด้านอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม แต่อย่างไรก็ดี เมื่อคำนึงถึงหลักการประหยัด (parsimony) ก็จะพบว่ามาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีจำนวนข้อความที่ใช้วัดจำนวน 35 ข้อความ ในขณะที่มาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจมีจำนวนข้อความเพียง 17 ข้อความ

เมื่อเปรียบเทียบมาตรวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ พบว่ามาตรวัดทั้งสองมีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจมีความเที่ยงตรงด้านอำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า มาตรวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมุ่งเน้นการวัดไปที่ประเด็นเพียงประเด็นเดียวคือประเด็นด้านจริยธรรม ในขณะที่มาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจเน้นการวัดไปที่สามองค์ประกอบคือองค์ประกอบด้านเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ ด้านส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และด้านจริยธรรม ดังนั้นเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของแนวคิดก็จะพบว่ามาตรวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นเพียงองค์ประกอบย่อยของแนวคิดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจเท่านั้น

นอกจากนี้ ผลการทดสอบความเที่ยงตรงด้านอำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้นในบทความนี้ ยังแสดงให้เห็นถึงความเที่ยงตรงเชิงตรรกะหรือความเที่ยงตรงตามกฎเกณฑ์

(nomological validity) ของมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจอีกด้วย

ข้อจำกัดในการศึกษา

ข้อจำกัดในการศึกษานี้ก็คือข้อจำกัดด้านความเป็นสามัญการ (generalizability) ซึ่งมันคงเป็นการไม่สมควรที่จะกล่าวว่าการเปรียบเทียบอำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้นของมาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และภาวะผู้นำแรงบันดาลใจที่นำเสนอในบทความนี้ จะปรากฏผลแบบเดียวกันกับทุกกลุ่มที่มีลักษณะประชากรที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นหน่วยการวิเคราะห์ที่ใช้ในบทความนี้อยู่ในระดับหน่วยงานหรือกลุ่มของโรงเรียนมัธยมศึกษาฯ ซึ่งใช้ค่าเฉลี่ยกลุ่มเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ไม่ได้ใช้ค่าระดับบุคคลเป็นหน่วยการวิเคราะห์

ข้อเสนอแนะ

มาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจชุดนี้ถึงแม้จะได้ผ่านการทดสอบมาหลายรูปแบบดังที่ได้กล่าวไว้ในบทความ แต่จากข้อจำกัดในการศึกษาที่กล่าวไว้ข้างต้น จึงสมควรนำมาตรวัดภาวะผู้นำแรงบันดาลใจไปทดสอบใช้ในหลายกลุ่มประชากร หลายระดับของหน่วยการวิเคราะห์ (เช่น บุคคล ทีมงาน องค์กร ชุมชน เป็นต้น) เพื่อยืนยันระดับความเป็นสามัญการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของประเทศไทย

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณท่านพยอม วงษ์พูล ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ที่อนุเคราะห์การจัดเก็บข้อมูล รวมทั้งผู้มีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถามทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2553). ประสิทธิภาพองค์การ: ปฏิบัติแห่งมโนทัศน์. วารสารร่วมพิชญ์, 28(3), 133-182.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2554). ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร : ตัวแบบสมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2561). การทดสอบความไม่แปรปรวนของการวัดข้ามกลุ่ม: มาตรการภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ. วารสารสมาคมนักวิจัย, 23 (1), 36-48.

References

- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Antonakis, J. & House, R. J. (2002). The full-range leadership theory: The way forward. In B. J. Avolio and F. J. Yammarino (Eds.), *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*, (pp. 3-33). Amsterdam: Elsevier.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military and educational impact*. Mahwah, NJ, Lawrence: Erlbaum.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1997). *Full range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- 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.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Campbell, J. P. (1977). On the nature of organizational effectiveness. In P. S. Goodman & J. M. Pennings (Eds.), *New perspectives on organizational effectiveness*, (pp. 36-41). San Francisco: Jossey-Bass.
- Cameron, K. S. (1981). The Enigma of Organizational Effectiveness. In Dan Baugher (Ed.), *Measuring effectiveness*, (pp. 1-13). San Francisco: Jossey-Bass.
- Drasgow, F. (1984). Scrutinizing psychological tests: Measurement equivalence and equivalent relations with external variables are the central issues. *Psychological Bulletin*, 95(1), 134-135.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Haynes, S. N. & Lench, H. C. (2003). Incremental validity of new clinical assessment measures. *Psychological Assessment*, 15, 456-466.
- 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.
- Kalliath, T. J., Buledorn, A. C. & Gillespie, D. A. (1999). A confirmatory factor analysis of the competing values instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 59, 143-158.

- Kimberly, J. R. (1979). Issues in the creation of organizations: Initiation, innovation and institutionalization. *Academy of Management Journal*, 22 (3), 437-457.
- Northouse, P. G. (2000). *Leadership: Theory and practice*. 2nd ed. London: Sage.
- Quinn, R. E. (1988). *Beyond rational management*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Quinn, R. E. & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363-377.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and applications*. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- 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.
- Venkatraman, N. & Grant, J. H. (1986). Construct measurement in organisational strategy research: A critique and proposal. *Academy of Management Review*, 11(1), 71-87.

Translated Thai References

- Chandasuwan, P. (2010). Organizational Effectiveness: Conceptual paradox. *Rom-Phruet Journal*, 28(3), 133-182. (in Thai).
- Chandasuwan, P. (2011). *Leadership, organizational culture and organizational effectiveness of the schools managed by Bangkok Metropolitan Administration: Structural equation modeling*. National Institute of Development Administration, Bangkok. (in Thai).
- Chandasuwan, P. (2018). Testing measurement invariance across groups: Inspirational leadership scale. *Journal of the Association of Researchers*, 23 (1), 36-48. (in Thai).