

# การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

## THE DEVELOPMENT OF A MULTI-LEVEL STRUCTURAL EQUATION MODEL OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF UNDERGRADUATE STUDENTS IN BUSINESS ADMINISTRATION

ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร<sup>1</sup> ดร.วรรณิ แกมเกตุ<sup>2</sup> ดร. สุวิมล ว่องวาณิช<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สังกัดอยู่ในคณะที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจของสถาบันอุดมศึกษารัฐบาลและเอกชน จำนวน 50 สถาบัน รวม 1,000 คนสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับด้วยโปรแกรม Mplus 6.0 ผลการวิจัยพบว่า

โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโมเดลระดับบุคคล พบว่า บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และ จริยธรรมของนักศึกษา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา อีกทั้งบุคลิกภาพของนักศึกษายังส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา โดยส่งผ่านความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับโมเดลระดับองค์กรพบว่า บริบทองค์กรของคณะวิชา และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งบริบทองค์กรของคณะวิชาส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยส่งผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ตัวแปรทำนายทั้งหมดในระดับบุคคลและระดับองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ร้อยละ 42 และ 64 ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ นักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

<sup>1</sup>นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาวิธีวิทยาการศึกษาศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษา

<sup>3</sup>ศาสตราจารย์ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษา

## Abstract

The objective of this research was to develop and check validity of multi-level structural equation model of transformational leadership of undergraduate students in business administration. The sample was 1,000 undergraduate students in business administration from 50 public and private universities. Multi-stage random sampling was used in this study. Research instrument was questionnaire. Descriptive statistics and analysis of multi-level structural equation model by Mplus 6.0 program were used in data analysis.

The research results showed that: Multi-level structural equation model of transformational leadership of undergraduate students in business administration fit quite well with empirical data set. In individual level, personality, emotional intelligence, and ethics had a positive direct effect on transformational leadership. Furthermore, personality had a significant indirect effect on transformational leadership through emotional intelligence. In institutional level, organizational contexts and transformational leadership of student leaders had a positive direct effect on transformational leadership of students. Furthermore, organizational contexts had a significant indirect effect on transformational leadership of students through transformational leadership of student leaders. Predictor variables in individual level and institutional level accounted for the variances of transformational leadership of undergraduate students at 42% and 64% respectively.

**Keywords:** Transformational Leadership Multi-Level Structural Equation Model  
Undergraduate Students in Business Administration

## 1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ถึงฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่ใช้ในปัจจุบันได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมีจุดมุ่งหมายให้ทุกคนมีการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ การพัฒนาคนให้มีศักยภาพได้นั้นจำเป็นต้องสร้างให้แต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ คุณธรรมและจริยธรรม วิสัยทัศน์ การมองการณ์ไกล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และสามารถเตรียมตนเองให้พร้อมรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีของโลกในอนาคต ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำในตนเอง (Fuqua & Newman, 2007, pp.107-109 ; Martinko,

Harvey & Douglas, 2007, pp. 562-584) นอกจากนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับแก้ไข พ.ศ.2545) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ยังนำการศึกษามาพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและมีความเป็นผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเป็นกลไกสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในทิศทางที่ดีเพิ่มมากขึ้น แต่ภาวะผู้นำของคนในสังคมนับว่ายังมีอยู่น้อย ซึ่งเกิดจากเมื่อตอนเป็นนักเรียนหรือนักศึกษาไม่ได้ถูกส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำมากนัก จึงส่งผลต่อการเป็นผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำ ดังนั้นการจะสร้างสังคมแห่งภาวะผู้นำควรจะต้องสร้างตั้งแต่วัยเรียนเพื่อเป็นการปลูกฝังให้นักเรียนและนักศึกษาที่มีภาวะผู้นำและเติบโต

เป็นผู้ใหญ่ที่มีภาวะผู้นำในตนเองสูง (Dempster & Lizzio, 2000, pp. 280-284) อีกทั้งงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักเรียนและนักศึกษามีน้อยมาก โดยส่วนใหญ่จะศึกษากับผู้ใหญ่ซึ่งเป็นวัยทำงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ สามารถนำมาศึกษาและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักเรียนและนักศึกษาได้

เหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรจะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตั้งแต่วัยเรียน โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษา ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญของประเทศและเป็นทิศทางของสังคมที่ต้องการบัณฑิตที่เป็นตัวอย่างที่ดีต่อบุคคลทั่วไป มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถบริหารจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำความรู้มาพัฒนาบ้านเมือง และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับสังคมอย่างปัญญาชน ดังนั้นนักศึกษจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง และจากงานวิจัยของ Burke et al. (2006, pp. 300-304) ซึ่งศึกษารูปแบบและพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis) พบว่ารูปแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ Bono and Judge (2004, pp. 906-908) และ Eagly, Johannesen-Schmidt, and van Engen (2003, pp. 583-590) ที่สนับสนุนในประเด็นดังกล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนคติไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ มีคุณธรรม และกระตุ้นให้ผู้อื่นตามมีความเป็นผู้นำด้วย โดยแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่ต้องการให้บัณฑิตเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้อื่นปฏิบัติตาม (อังคินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทองภักดี, 2549)

นอกจากนี้ผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในอดีตทั้งในประเทศและต่างประเทศ (Brown, Trevino Harrison et al., 2005: 119-128; Ergeneli, Gohar, & Temirbekova, 2007, pp. 706-715 ; Shao & Webber, 2006, pp. 937-940 ; Zacharatos, Barling, & Kelloway, 2000, pp. 212-220) ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยในระดับบุคคลและศึกษาเฉพาะอิทธิพลทางตรงเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วตามแนวคิดของ Dyer, Hanges, and Hall (2005, pp. 150-161) และ Yammarino and Dansereau (2008, pp.136-140) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรจะมาจากปัจจัยต่างระดับที่ลดหล่นกันได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yammarino et al. (2005, pp. 881-914) เรื่องภาวะผู้นำและระดับของการวิเคราะห์ (Leadership and Level of analysis) ที่ทำการทบทวนงานวิจัยจำนวน 348 เรื่อง ตั้งแต่ปี 1995 -2005 พบว่ามีเพียงร้อยละ 30 เท่านั้นที่คำนึงถึงเรื่องระดับในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเสนอว่าธรรมชาติของข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำจะมีลักษณะเป็นพหุระดับ (Multi-level) คือ ระดับบุคคล และระดับองค์กรหรือสังคม เนื่องจากแต่ละบุคคลนั้นมีความเป็นผู้นำอยู่ในแต่ละบุคคลอยู่แล้วมากบ้างน้อยบ้างขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล แต่เมื่อคนอยู่ในองค์กรใดหรือสังคมใดก็จะมีภาวะผู้นำตามองค์กรหรือสังคมนั้น เพราะฉะนั้นองค์กรหรือสังคมต่างกันก็จะทำให้แต่ละบุคคลมีภาวะผู้นำที่แตกต่างกันตามไปด้วย อีกทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้วทำการคัดสรรตัวแปรที่สอดคล้องกับบริบทของนักศึกษาเพื่อมาพัฒนาเป็นโมเดลสมการ

โครงสร้างพหุระดับ (Multi-level structural equation modeling: MLSEM) ซึ่งจะทำการศึกษาทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยตัวแปรที่นำมาศึกษามีลักษณะเป็นตัวแปรแฝง (Latent variable) รวมทั้งยังเป็นปัจจัยที่มาจากต่างระดับที่ลดหลั่นกัน ได้แก่ 1) ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรม และ 2) ปัจจัยระดับองค์กรประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา และบริบทองค์กร โดยจะศึกษากับนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ เนื่องจากคณะที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจมีจุดมุ่งหมายที่จะผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ทางธุรกิจเป็นอย่างดี มีความสามารถในการปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งการพัฒนาให้นักศึกษาให้มีจิตสำนึกที่ดี วิทยาลัยนักกว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มนุษย์สัมพันธ์ คุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป และพร้อมทำงานในตลาดแรงงานหรือเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ โดยคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยจะมีส่วนช่วยส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาอันจะนำไปสู่การสร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศชาติต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

## 3. สมมติฐานการวิจัย

โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## 4. การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีจิตสำนึกที่ดี ทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เน้นการกระจายอำนาจและทำงานเป็นทีม มีทักษะการติดต่อสื่อสารที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นเสมอ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองตลอดเวลา รวมทั้งพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคคลอื่นให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของบุคคลอื่นให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง อันจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม เพื่อร่วมกันช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ (Bass & Riggio, 2006, pp. 1-52) โดยผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนในสังคม เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจของคนทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันนับว่ามีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้นในกลุ่มนักศึกษาที่ถือเป็นทรัพยากรสำคัญของชาติ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence attributed: IIA) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความเฉลียวฉลาด ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความแน่วแน่ในการทำงานที่สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมของตนเอง ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป ทำให้ผู้ที่ร่วมงานด้วยเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา และไว้วางใจในความสามารถจนเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกัน 2) พฤติกรรมของการมีอิทธิพล

อย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence behaviors: IIB) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของบุคคลต่อผู้ร่วมงานที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค การทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน มีศีลธรรมและจริยธรรม และการเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา ยกย่อง เคารพนับถือ และทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จเกินกว่าที่คาดหวังไว้ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation: IM) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความมุ่งมั่น ความตั้งใจที่แน่วแน่ อุทิศตนเพื่อกลุ่ม และมีการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวจิตใจและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ทำงานร่วมกันเกิดกำลังใจ มีความกระตือรือร้น เกิดความท้าทายในการทำงาน และทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 4) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาจากมุมมองใหม่ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาค้นคว้าโดยใช้ความคิดที่สร้างสรรค์อย่างชาญฉลาด ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และมีการตั้งสมมติฐานในการทำงานเสมอ และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่คำนึงและเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลจนสามารถตอบสนองความต้องการและให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างจริงจัง รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองเห็นคุณค่าของตนเองและพยายามพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ได้อย่างเต็มที่

นอกจากนั้นผู้วิจัยจึงทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้วทำการคัดสรรตัวแปรที่สอดคล้องกับบริบทของนักศึกษาเพื่อมาพัฒนาเป็นโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา โดยตัวแปรที่นำมาศึกษามีลักษณะ

เป็นตัวแปรแฝง (Latent variable) รวมทั้งยังเป็นปัจจัยที่มาจากต่างระดับที่ลดหลั่นกัน ได้แก่ 1) ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรม โดยตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมจะมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับบุคคล ส่วนตัวแปรบุคลิกภาพจะมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ไปยังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับบุคคล และ 2) ปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา และบริบทองค์กร โดยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับองค์กร ส่วนตัวแปรบริบทองค์กรมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาไปยังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในระดับองค์กร

## 5. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ที่พัฒนาเป็นโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ซึ่งรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

### 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

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

### กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มตามหน่วยการวิเคราะห์สองระดับได้แก่ 1) ระดับบุคคลคือ นักศึกษาภายในคณะ และ 2) ระดับองค์กรคือ คณะวิชา ซึ่งตัวแทนผู้ให้ข้อมูลของคณะวิชาคือ นักศึกษาภายในคณะ การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากสถาบันอุดมศึกษารัฐบาลและเอกชนที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาครและนครปฐม) ทั้งหมด 50 แห่ง สถาบันละ 20 คน รวมเป็น 1,000 คน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์พหุระดับ (Multi-level analysis) ที่ควรมากกว่า 50 กลุ่มเพื่อให้การประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานระดับกลุ่มไม่ลำเอียง (Mass and Hox, 2005 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) และเกณฑ์ขั้นต่ำในการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model) ตามแนวคิดของ Hair et al. (2006) กล่าวว่าจะต้องมีผู้ตอบประมาณ 5 - 10 คนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 1 ตัว โดยโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณ 75 พารามิเตอร์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาทั้งหมด 1,000 คน ถือว่าเพียงพอที่จะวิเคราะห์ข้อมูล

### 5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับนักศึกษา 2) แบบวัดเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของนักศึกษาด้านบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรม 3) แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา และ 4) แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อคณะวิชาที่สังกัดอยู่

### 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน โดยจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งไปยังคณบดีของคณะที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เข้าไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มนักศึกษา เมื่อได้รับการตอบกลับจากสถาบันการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะทำการเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันอุดมศึกษาโดยจะนัดหมายวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ล่วงหน้ากับกลุ่มตัวอย่าง ก่อนที่จะเข้าไปเก็บข้อมูลทุกครั้งและให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง (self-administered)

### 5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน รายละเอียดแต่ละส่วนมีดังนี้

5.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ปรับเป็นตัวแปรจัดประเภท (Discrete variable) ทั้งหมดจึงใช้การแจกแจงความถี่และอัตราร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ด้วยโปรแกรม Mplus 6.0

## 6. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ 6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และ 6.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตสาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

### 6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สังกัดอยู่ในคณะที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจมาจากสถาบันการศึกษา 50 สถาบันๆ ละ 20 คน แบ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษารัฐบาล 20 สถาบัน (40%) และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 30 สถาบัน (60%) รวมทั้ง 1,000 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (หญิง 666 คน 66.6% และ ชาย 334 33.4%) มีอายุอยู่ระหว่าง 19 – 21 ปีมากที่สุด (624คน 62.4%) สำหรับสัดส่วนของชั้นปีที่กำลังศึกษามีจำนวนใกล้เคียงกัน (ปีที่ 1 จำนวน 281 คน 28.1% ปีที่ 2 จำนวน 215 คน 21.5% ปีที่ 3 จำนวน 253 คน 25.3% และ ปีที่ 4 จำนวน 251 คน 25.1%)

### 6.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

พบว่า ค่า Chi-square = 99.883,  $df= 99$  และ  $p$ -value = 0.051 กล่าวคือ ค่า  $\chi^2$  แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA= 0.028 SMRW = 0.016 และ SMRB = 0.004 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี CFI =0.918 และ TLI= 0.891 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และ  $\chi^2/df = 1.009$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุกตัวทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรมีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมทั้งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในระดับที่ยอมรับได้ คือมากกว่า 0.30 (เลวี ชัดแซม, 2547, หน้า 37) รายละเอียดแสดงตามแผนภาพ 1

ส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะ

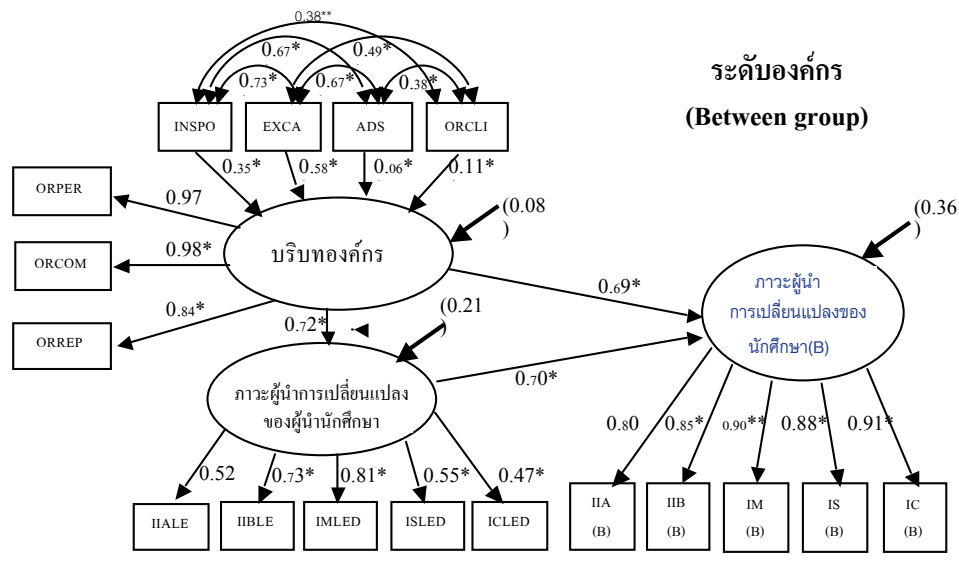
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ จำแนกตามตัวแปรทำนายในแต่ละระดับได้ดังนี้

1) ตัวแปรทำนายระดับบุคคล เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรทำนายระดับบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ พบว่า บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์และจริยธรรมของนักศึกษาที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา โดยบุคลิกภาพของนักศึกษา (PER) มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา (TL) สูงสุด (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.76,  $p < 0.01$ ) รองลงมาคือ จริยธรรม (ETC) (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.37,  $p < 0.01$ ) และความฉลาดทางอารมณ์ (EI) (ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.31,  $p < 0.01$ ) ตามลำดับ ส่วนอิทธิพลทางอ้อม พบว่า บุคลิกภาพของนักศึกษา (PER) ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา (TL) โดยส่งผ่านความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา (EI) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.13 สำหรับขนาดอิทธิพลรวม พบว่าบุคลิกภาพของนักศึกษาส่งอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.89 ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.76 และขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.13 โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลระดับบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ร้อยละ 42 รายละเอียดแสดงตามแผนภาพ 1

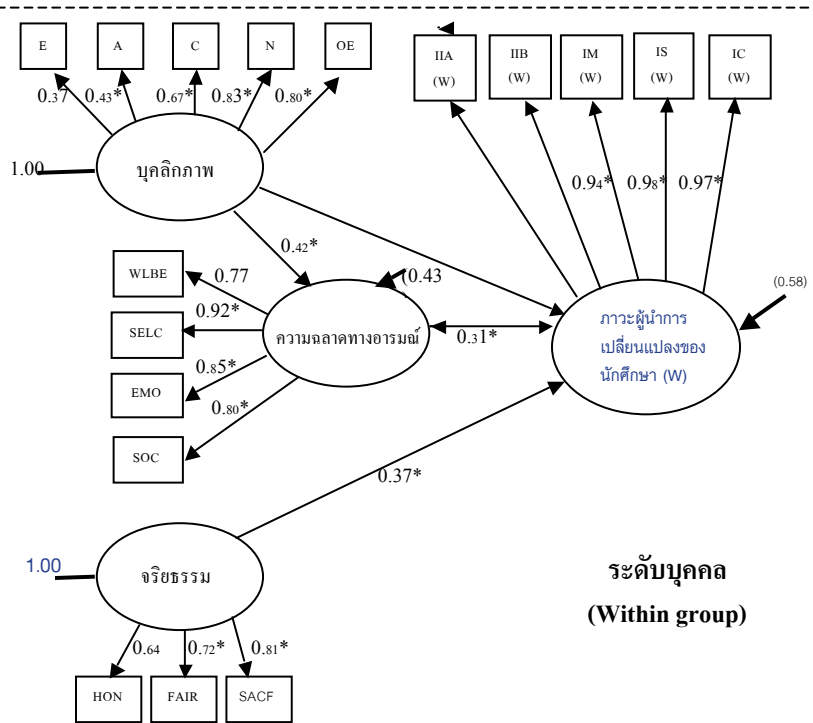
2) ตัวแปรทำนายระดับองค์กร เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรทำนายระดับองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ของสถาบันการศึกษา พบว่า บริบทองค์กรของสถาบันการศึกษา (ORG) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาของสถาบันการศึกษา (TLLED) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาของสถาบันการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่อิทธิพลทางอ้อม พบว่าตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายความเป็นบริบทองค์กร (ORG) ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน (INSPO) การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร (EXCA) ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา (ADS) และบรรยากาศขององค์กร (ORCLI) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา (TLLED) ผ่านบริบทองค์กรของคณะวิชาในแต่ละสถาบันการศึกษา (ORG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัวแปรยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา (TL) โดยส่งผ่านอยู่ 2 ทาง คือ 1) ผ่านบริบทองค์กรของคณะวิชาในแต่ละสถาบันการศึกษา (ORG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 2) ผ่านบริบทองค์กรของคณะวิชาในแต่ละสถาบันการศึกษา (ORG) และภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา (TLLED) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนั้นตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายความเป็นบริบทองค์กร (ORG) ยังสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กร (ORPER) การอุทิศตนของนักศึกษาต่อองค์กร (ORCOM) และความมีชื่อเสียงขององค์กรที่ดีขึ้น (ORREP) รวมทั้งตัวแปรสังเกตได้เชิงก่อตัวทั้ง 4 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นบริบทองค์กรได้ร้อยละ 62 ส่วนบริบทองค์กรของคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษา ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโดยส่งผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับขนาดอิทธิพลรวม พบว่าบริบทองค์กรของแต่ละสถาบันการศึกษาส่งอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลระดับองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ร้อยละ 64 รายละเอียดแสดงตามแผนภาพ 1







Chi-square = 99.883,  $df = 99$ ,  $p = 0.051$ , CFI = 0.918, TLI = 0.891, RMSEA = 0.028, SMRW = 0.016, SMRB = 0.004,  $**p < 0.01$ ,  $*p < 0.05$

**แผนภาพ 1** การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

### 7. อภิปรายผลการวิจัย

โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นไปตามสมมติฐานที่มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุและผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา อีกทั้งอิทธิพลของตัวแปรทำนายในการวิจัยครั้งนี้มาจากปัจจัยต่างระดับที่ลดหลั่นกันได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dyer et al. (2005, pp. 150-161) และ Yammarino and Dansereau (2008, pp.136-140) โดยค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

พบว่า ตัวแปรทำนายทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรทุกตัวแปรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา โดยตัวแปรทำนายระดับองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ดีกว่าตัวแปรทำนายระดับบุคคล ผู้วิจัยจึงทำการอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละส่วนดังนี้

#### 7.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษากับองค์ประกอบระดับบุคคล

ผลการวิจัยจากตัวแปรทำนายระดับบุคคลพบว่า บุคลิกภาพของนักศึกษา (PER) ด้านการเปิดเผย (E)

การเปิดรับประสบการณ์ (OE) การมีจิตสำนึก (C) ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ (N) และการเห็นคล้อยตามผู้อื่น (A) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา (TL) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ทอภิมาน (Meta-analysis) ในงานวิจัยของ Bono and Judge (2004, pp. 902-908) และ Judge et al. (2002, pp. 766-778) ที่ว่าบุคลิกภาพด้านการเปิดเผย การเปิดรับประสบการณ์ การมีจิตสำนึก ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์และการเห็นคล้อยตามผู้อื่นส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ (EI) ด้านการตระหนักรู้ในตน (WLBE) การควบคุมตนเอง (SEL) การชอบสังคม (SOC) และความรู้สึกทางอารมณ์ (EMO) ส่งผลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษานั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Downey et al. (2006, pp. 260-261) ที่พบว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงตาม และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ Leban and Zulauf (2004, pp. 561-562) ที่ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนั้นความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษายังได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากบุคลิกภาพอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Greven et al. (2008, pp.1570-1572) และ Klumper (2008, pp. 1409-1410) ที่พบว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดเผย การเปิดรับประสบการณ์ การมีจิตสำนึก ความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์และการเห็นคล้อยตามผู้อื่นสูงจะมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตน การควบคุมตนเอง การชอบสังคม และความรู้สึกทางอารมณ์สูงเช่นเดียวกัน ส่วนจริยธรรม (ETC) ด้านความยุติธรรม (FAIR) ความเสียสละ (SACF) และความซื่อสัตย์ (HON) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ซึ่งผลเป็นไปตามแนวคิดของ Bass and Steidlmeier (1999,

pp. 202-209) และ Price (2003, pp. 69-78) ที่ว่าบุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (Authentic transformational leadership) จะต้องมียุทธธรรมเป็นพื้นฐาน และผลงานวิจัยของ Brown et al. (2005, pp.127-131) ที่ว่าจริยธรรมของนักศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งงานวิจัยของ Minett, Yaman, and Denizci (2009, pp. 491-492) ก็มีผลการวิจัยในลักษณะเดียวกันว่า ผู้ที่มีความเสียสละ ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรมสูงจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงตาม

การที่บุคลิกภาพ (PER) ความฉลาดทางอารมณ์ (EI) และจริยธรรมของนักศึกษา (ETC) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) สามารถอธิบายได้ว่า บุคคลที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม ชอบสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น พยายามค้นหาประสบการณ์ใหม่ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ มีระเบียบวินัย รอบคอบ มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน มีความแน่วแน่ในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินชีวิต มีความสามารถจัดการกับอารมณ์ และรู้วิธีการแสดงอารมณ์ของตนเองต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม ประพฤติตนตามคำพูดและความคิดอย่างตรงไปตรงมา รักษาความลับสัญญา เป็นที่น่าไว้วางใจของผู้อื่น ไม่มีความลำเอียง เคารพและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ย่อมจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทัน รวมทั้งมีความสามารถในการปรับตัวตามสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งทางวัตถุและจิตใจ โดยถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง และเป็นตัวอย่างหรือต้นแบบที่ดีของบุคคลทั่วไปในการประพฤติและปฏิบัติตาม

## 7.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา กับองค์ประกอบระดับองค์กร

ผลจากการวิจัยจากตัวแปรทำนายระดับองค์กรพบว่า การจัดการเรียนการสอน (INSPO) การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร (EXCA) ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา (ADS) และบรรยากาศของคณะวิชา และสถาบันการศึกษา (ORCLI) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษา (TLLED) และนักศึกษา (TL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับแนวคิดของ เสถียร เป้นเหลือ (2550) ที่ว่าปัจจัยที่ทางสถาบันการศึกษาจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษา ได้แก่ การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การบริหารงานของสถาบัน บรรยากาศของสถาบัน และพันธกิจและนโยบายเกี่ยวกับกิจกรรมของนักศึกษา นอกจากนี้ผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานของคณะวิชา และสถาบันศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และการจัดบรรยากาศของคณะที่มีประสิทธิภาพจะเอื้ออำนวยและเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสะท้อนกลับไปยังความผูกพันของผู้นำนักศึกษาและนักศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมของคณะวิชา ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของคณะวิชา ความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นพัฒนาคณะวิชา และความเป็นเลิศทางวิชาการและกิจกรรมพัฒนา นักศึกษาของคณะวิชาและสถาบันการศึกษา โดยการจัดการเรียนการสอนจะมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาและนักศึกษาสูงสุด รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร บรรยากาศของคณะวิชาและสถาบันการศึกษา และระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามลำดับ

นอกจากนั้นผลการวิจัยที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นการตรวจสอบและยืนยัน

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการมีบารมี มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการจูงใจ จนสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้ตามเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงด้วยการพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้มากขึ้น รวมทั้งเป็นการยกระดับจริยธรรม ชีวัญ และกำลังใจของผู้ตามให้สูงขึ้น จนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มากเกินความคาดหมายไว้ ดังเห็นได้จากปัจจุบันสถาบันการศึกษาต่างๆ ได้เร่งการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับนักศึกษาผ่านการสร้างสโมสรนักศึกษาให้เข้มแข็งด้วยการใช้ระบบที่รุ่นพี่จะเป็นผู้ฝึกทักษะภาวะผู้นำให้แก่รุ่นน้องโดยการกระตุ้นให้รุ่นน้องเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่รุ่นพี่จัดขึ้นเพื่อฝึกประสบการณ์การเป็นผู้นำ กิจกรรมเหล่านี้สามารถเป็นเวทีฝึกในการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดี

## 8. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจสำหรับเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติ และข้อเสนอแนะเพื่อการทวิวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้สถาบันการศึกษาและคณะวิชาเป็นแกนนำสำคัญในการพัฒนา เนื่องจากผลจากการวิจัยที่ว่าตัวแปรทำนายระดับองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาได้ดีกว่าตัวแปรทำนายระดับบุคคล โดยตัวแปรทำนายทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรทุกตัวแปรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ดังนั้นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษาควรเริ่มจากการพัฒนาบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมของนักศึกษาโดยผ่านการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกหลักสูตร การ

จัดโครงการหรือกิจกรรมที่มีสอดแทรกแนวคิดและการฝึกทักษะความเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการสร้างสโมสรนักศึกษาให้เข้มแข็ง และการจัดสภาพแวดล้อมภายในคณะที่กระตุ้นให้นักศึกษาแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และวิจารณ์ การพัฒนาความสามารถด้านการวางแผน การตัดสินใจ การประสานงาน การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีมที่เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างชั้นปีและมีการประสานงานกันระหว่างผู้นำนักศึกษากับกลุ่มนักศึกษา รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษาในการพัฒนาศักยภาพ และค้นพบจุดเด่นของตนเอง รวมถึงอาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องมีส่วนร่วมช่วยในการส่งเสริมสนับสนุน และกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนให้ประสบความสำเร็จ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการดำเนินชีวิต เห็นคุณค่าในตัวตน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะสะท้อนกลับไปยังความผูกพันของนักศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมของคณะ ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของคณะ ความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นพัฒนาคณะ รวมทั้งผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานของคณะ ด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา การจัดบรรยากาศของคณะ และการเห็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำนักศึกษาจะเอื้ออำนวยและเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

8.1.2 คณะที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจทั้งสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนควรจะร่วมกันกำหนดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education (TQF: H Ed)) ว่าบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจจะต้องมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณสมบัติหนึ่งของบัณฑิต เพื่อเป็นการประกันคุณภาพของบัณฑิตในสาขาวิชา รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการดำเนินการ

พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษานำไปสู่เป้าหมายเดียวกันในการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจได้อย่างมีคุณภาพ

## 8.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาเฉพาะนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจซึ่งถือว่าอยู่ในกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ดังนั้นการศึกษากับนักศึกษากลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่าโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามีความแปรเปลี่ยนหรือไม่ เมื่อนักศึกษามีกลุ่มวิชาที่เรียนแตกต่างกัน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มพหุ

8.2.2 ตัวแปรทำนายระดับของคิกรในโมเดลการวิจัยครั้งนี้ เป็นเพียงตัวแปรบริบทของคิกรและตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาของคณะวิชาที่ทำกาจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจในแต่ละสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งในความเป็นจริงแล้วเป็นเพียงตัวแปรทำนายระดับคณะวิชาซึ่งเป็นตัวแทนของสถาบันการศึกษาเท่านั้น มิได้เป็นตัวแปรทำนายระดับของคิกรของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่แท้จริง ดังนั้นการวิจัยควรเพิ่มเติมการศึกษาจากตัวแปรทำนาย 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับคณะวิชา และระดับสถาบันการศึกษา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุระดับ

## 9. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช (The 90 th Anniversary of Chulalongkorn University Fund ( Ratchadaphiseksomphot Endowment Fund ) )

**เอกสารอ้างอิง**

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *การวิเคราะห์พหุระดับ*. พิมพ์ครั้งที่ 4 (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสถียร เป้นเหลือ. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสรี ชัดเข้ม. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา*, 2(1), 15-42.
- อังคินันท์ อินทรกำแหง และทัศนากา ทองกักดี. (2549). *การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bass, M. B., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bass, M. B., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadership Quarterly*, 10(2), 181–217.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901–910.
- Brown, M. E., Trevio, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134
- Burke, C. S., Stagl, K. C., Klein, C., Goodwin, G. F., Salas, E., & Halpin, S. M. (2006). What type of leadership behaviors are functional in teams ? A meta-analysis. *The Leadership Quarterly*, 17(3) 288-307.
- Dempster, N., & Lizzio, A. (2007). Student leadership: necessary research. *Australian Journal of Education*, 51(3), 276-285.
- Downey, L. A., Papageorgiou, V. & 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.
- Dyer, G. N., Hanges, J. P., & Hall, J. R. (2005). Applying multilevel confirmatory factor analysis techniques to the study of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(1), 149-167.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, Transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569-591.
- Ergeneli, A., Gohar, R. & Temirbekova, Z. (2007). Transformational leadership: Its relationship to culture value dimensions. *International Journal of Intercultural Relations*, 31(6), 703–724.
- Fuqua, D. R. & Newman, J. L. (2007). Operational dimensions for designing leadership

- systems. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59(2), 102–109.
- Greven, C., Chamorro-Premuzic, T., Arceche, A. & 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(7), 1562–1573.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765–780.
- Kluemper, D. H. (2008). Trait emotional intelligence: The impact of core-self evaluations and social desirability. *Personality and Individual Differences*, 44(6), 1402–1412.
- Leban, W. & Zulauf, C. (2004). Linking emotional intelligence abilities and transformational leadership styles. *The Leadership and Organization Development Journal*, 25(7), 554-564.
- Martinko, M. J., Harvey, P., & Douglas, S. C. (2007). The role, function, and contribution of attribution theory to leadership: A review. *The Leadership Quarterly*, 18(6), 561-585.
- Minett, D., Yaman, H. R., & Denizci, B. (2009). Leadership styles and ethical decision-making in hospitality management. *International Journal of Hospitality Management*, 28(4), 486-493.
- Price, T. L. (2003). The ethics of authentic transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(1), 67–81.
- Shao, L. & Webber, S. (2006). A cross-cultural test of the 've-factor model of personality and transformational leadership'. *Journal of Business Research*, 59(8), 936–944.
- Yammarino, F. J. & Dansereau, F. (2008). Multi-level nature of and multi-level approaches to leadership. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 135–141.
- Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Chun, J. U. & Dansereau, F. (2005). Leadership and levels of analysis: A state-of-the-science review. *The Leadership Quarterly*, 16(6), 879-919.
- Zacharatos, A., Barling, J. & Kelloway, K. E. (2000). Development and effects of transformational leadership in adolescents. *Leadership Quarterly*, 11(2), 211–226.