



รายงานการวิจัย

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา

Factors Affecting Create a Character of the Student Leadership

เพ็ญพักตร์ แก้วทงศ์

พรเพ็ญ จันทรา

สโรชา เรืองกาญจน์

จุฑามาศ ประดิษฐ์สาร

อำไพ เขียวด้วง

คณะวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

งบประมาณประจำปี พ.ศ.2558

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

เพ็ญพักตร์ แก้วทงนงค์ พรเพ็ญ จันทรา สโรชา เรืองกาญจน์
จุฑามาศ ประดิษฐ์สาร อำไพ เขียวดวง

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาชั้นปีที่ 1 – 4 และชั้นปีอื่นๆ (ชั้นปีที่ 5 ขึ้นไป) ของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งประกอบด้วย พื้นที่สงขลา วิทยาเขตนครศรีธรรมราชใสใหญ่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราชทุ่งใหญ่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราชขนอม และวิทยาเขตตรัง จำนวน 546 คน คำนวนหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการประชากรหลักหมื่น กลุ่มตัวอย่าง 5-10% ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และเมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอของประชากร แยกตามพื้นที่สังกัด

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านความรู้) ในประเด็นการส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ) มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ประเด็นการส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ประเด็นสุดท้าย คือ ประเด็นการส่งเสริมการจัดหลักสูตรอบรมในเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษา

2) ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านความสามารถ) ในประเด็นการส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่อบรมผู้นำนักศึกษาในเรื่องกระบวนการ หรือวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ประเด็นการส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ)

3) ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านบุคลิกภาพ) ในประเด็นการส่งเสริมความสามารถด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความตระหนักต่อองค์กร) มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ประเด็นการส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความเอาใจใส่) ประเด็นสุดท้าย คือ ประเด็นการส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการบริหาร

จัดการตนเอง (ความคิดริเริ่ม) ประเด็นสุดท้าย คือ ประเด็นการส่งเสริมความสามารถด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความเอาใจใส่)

4) ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านการปฏิบัติงาน) ในประเด็นการส่งเสริมกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบกิจกรรม โดยสอดคล้องเรื่องของวิชาการในกิจกรรมนั้นๆ ด้วย มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ประเด็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ) ประเด็นสุดท้าย คือ ประเด็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ)

5) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ ภาวะผู้นำ นักศึกษาผู้นำ การปฏิบัติหน้าที่ของนักศึกษาผู้นำ นักศึกษา



Factors Influence the Achievement of Annual Performance plan:
Rajamangala University of Technology Srivijaya

Penpak Gleawtonong Pornpen Jantra Salocha Rungkran
Jutamart Prdditsarn Ampai Keawdong

Abstract

This research aimed 1) to study the creation of the character, leadership of the University of Technology Srivijaya 2) to study the relationship between personal factors and factors shaping the character of leadership students of Rajamangala University of Technology Srivijaya. and 3) to study ways to build character, leadership students of Rajamangala University of technology Srivijaya. The storage of samples Students at 1-4 years and more (Year 5 and above) of the university. Technology Srivijaya Nakhon Si Thammarat, Songkhla campus area, which includes colon. Thung Yai, Nakhon Si Thammarat campus Campus Khanom, Nakhon Si Thammarat Campus and calculate the sample size of 546 people by the thousand population. Sample 5-10% by means of sampling. When the sample size, the researchers calculate that a sufficient sample size of the population. By Metropolitan Area

The research found that :

1) build character, leadership of the University of Technology Srivijaya. (Welcome to our knowledge) in order to promote the knowledge, skills and relationship building. (The inspiration) has the highest level of opinion are minor issues to promote literacy skills to build relationships. The final issue is the issue of the promotion of training in leadership development of students.

2) the creation of the character, leadership of university students. Srivijaya (capacity issues) on the issue of promoting the training courses that the student leaders in the process. Or how to solve problems The highest level, followed by the issue of promoting the skills to build relationships. (The inspiration).

3) the factors shaping the character of the student leadership Rajamangala University of Technology Srivijaya. (Character issues) on the issue of promoting the awareness of social skills. (Awareness organization) has the highest level of opinion are minor issues to promote awareness of social skills and personality. (Attention) The final issue is the

issue of promoting behavioral skills to manage themselves. (Initiative) last point is a point of promoting the awareness of social skills. (Empathy)

4) Factors shaping the character of the student leadership University. Srivijaya (performance issues) on the issue of promoting, encouraging student learning process. The Change Activity The depictions of academic activities that have the highest opinion are minor issues to enhance the operational skills to build relationships. (The inspiration) last point is a point of promoting operational skills to build relationships. (Creating a powerful team).

5) The comparison between the factors shaping the character of the student leadership Rajamangala University of Technology Srivijaya. By personal factors, personal factors were different. Comments are the factors shaping the character of the student leadership Rajamangala University of Technology Srivijaya. not different

Keyword Leadership, Student Leadership, The performance of students, student



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2558 โดยความสำเร็จในครั้งนี้ได้รับความเมตตาจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้คือ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย

สำนักวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่สนับสนุนคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอก ที่ให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัย



สารบัญ

รายการ	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
- ภูมิหลัง	1
- วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	3
- ขอบเขตของการวิจัย	3
- ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	6
- คำจำกัดความในการวิจัย	8
- กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
- หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	10
- หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของนักศึกษาผู้นำ	22
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
- ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	24
- ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	25
- เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	27
- การดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย	32
- การดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล	33
- การวิเคราะห์ข้อมูล	33
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
- สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	39
- ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	40
- ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	46
- แนวทางในสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	48

บทที่ 1 บทนำ

ภูมิหลัง

กระบวนการสำคัญในการพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพ นอกจากประเด็นความรู้แล้วยังต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาที่จะส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้กระบวนการทำงานในรูปแบบของกิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการใช้ชีวิตจากการเข้าร่วมกิจกรรม นอกเหนือจากการเรียนรู้ทางวิชาการตามปกติ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2552:22, 53) ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเก็บเกี่ยวประสบการณ์ต่าง ๆ เช่น ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การฝึกความอดทน รวมถึงการสร้างความเป็นผู้นำให้แก่ นักศึกษาซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ของนักศึกษาในรูปแบบ ทักษะชีวิต สังคม และสมรรถนะพื้นฐาน (สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551; ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2553) ซึ่งการจัดกิจกรรมที่สามารถดึงดูดให้นักศึกษาเข้าร่วม และเกิดการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน เช่น คณาจารย์ บุคลากรด้านกิจกรรมนักศึกษา และรวมถึงผู้นำนักศึกษา ที่จะร่วมริเริ่มและดำเนินกิจกรรม หรือโครงการต่างๆ รวมถึงการชักนำเพื่อน นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรม (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553) ผู้นำนักศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการดำเนิน กิจกรรม เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายระดับชาติ (ณัฐรัฐ ธนชิตกร, 2555) โดยการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพ ความเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์พร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทบวงมหาวิทยาลัย (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2554: 1) กล่าวว่า งานกิจกรรมนักศึกษามีส่วนสำคัญในการพัฒนาบัณฑิตเพราะในอนาคตคุณภาพ ของบัณฑิตจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในอนาคต ซึ่งพบว่า บัณฑิตที่มีความรู้จากตำราเรียนเพียงอย่างเดียวไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้ เนื่องจากสังคมต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ด้านวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพในสถานประกอบการ มีความรอบรู้ มีความคิดด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกของการปฏิบัติหน้าที่ และมีความเป็นผู้นำ รวมถึงมีคุณภาพเทียบเคียงตาม มาตรฐานสากล และกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework Thai NQF) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมาจาก พื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวังพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มีองค์ประกอบที่เด่นชัด ของภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบบงการ 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ โดยหน้าที่หลักของผู้นำนักศึกษา คือ เป็นผู้ริเริ่ม กิจกรรม หรือโครงการ และดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งผู้นำจะต้องมีความเสียสละ มีแผนการทำงาน (โสภณ อรุณรัตน์, 2542: 69) โดยผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถในการชักจูงให้สมาชิกเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามารถในการขจัดความขัดแย้งของกลุ่ม เข้าใจพฤติกรรม ของแต่ละคนให้สามารถทำงานร่วมกันได้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 2558) เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอนทำการวิจัยผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยมีความมุ่งมั่นที่จะผลิตบัณฑิตที่รู้จริง ปฏิบัติได้ เปี่ยมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างสรรค์สังคมและประเทศชาติ ซึ่งนอกจากการจัดการเรียนการสอนแล้ว มหาวิทยาลัยยังมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมให้แก่นักศึกษาเพื่อพัฒนานักศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษารู้จักเสียสละ บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตามมาตรฐานอุดมศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานอุดมศึกษา วันที่ 7 สิงหาคม 2549 ได้กำหนดมาตรฐานอุดมศึกษาด้านคุณภาพบัณฑิตว่า (ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยว่าด้วย กิจกรรมนักศึกษา พ.ศ. 2550, 2556) “บัณฑิตระดับอุดมศึกษา เป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความสำนึกและความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองและพลโลก” โดยระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยว่าด้วย กิจกรรมนักศึกษา พ.ศ. 2550 กล่าวถึงการจัดกิจกรรมนักศึกษาว่า กิจกรรมนักศึกษาเป็นสิทธิและหน้าที่ของนักศึกษา โดยกำหนดให้องค์การนักศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมในภาพรวมของมหาวิทยาลัย และกำหนดให้สโมสรนักศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมในส่วนของคณะ สำนัก สถาบัน วิทยาลัย หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย โดยกำหนดให้ตำแหน่งดังกล่าวได้มาจากการเลือกตั้ง เพื่อทำหน้าที่ในการตัดสินใจเพื่อทำหน้าที่ในการตัดสินใจ สั่งการ กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานหรือการทำกิจกรรมของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยหน้าที่ของผู้นำนักศึกษา จะแบ่งตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย นายก องค์การ/สโมสรนักศึกษา อุปนายก องค์การ/สโมสรนักศึกษา เลขานุการ องค์การ/สโมสรนักศึกษา เภรัญญิก องค์การ/สโมสรนักศึกษา ประธาน ฝ่าย/หลักสูตร สมาชิกของ องค์การ/สโมสรนักศึกษา และประธาน รองประธาน และสมาชิกของชมรม

จากการศึกษาเบื้องต้นพบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ยังขาดการศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษาผู้นำสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ซึ่งควรให้ความสำคัญในการศึกษาแนวทางการสรรหา คัดเลือก พัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนักศึกษา ให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และการปฏิบัติงานของผู้นำนักศึกษา (อนุชา นิลประพันธ์, 2553: สัมภาษณ์; สำเนา ขจรศิลป์, 2554: สัมภาษณ์) กล่าวคือ มีบุคลิกภาพที่ดี รู้จักการบริหารเวลา สามารถบริหารทีมงานให้ร่วมกันจัดกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะดำเนินการศึกษา ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาผู้นำของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
3. เพื่อศึกษาแนวทางในสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
2. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งระดับกอง คณะ และมหาวิทยาลัย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ
 1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 พื้นที่สังกัด
 - 1.4 ตำแหน่งทางด้านการบริหารสำหรับนักศึกษา
 2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ประเด็นด้านความรู้

 - ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง
 - การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง
 - การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
 - ความมั่นใจตนเอง
 - ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
 - การควบคุมอารมณ์ตนเอง
 - ความสามารถในการปรับตัว
 - ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ

- ความคิดริเริ่ม
- การมองโลกในแง่ดี
- ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อสังคม
 - ความเอาใจใส่
 - ความตระหนักต่อองค์กร
- ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์
 - การสร้างแรงบันดาลใจ
 - การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านความสามารถ

- ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง
 - การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง
 - การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
 - ความมั่นใจตนเอง
- ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
 - การควบคุมอารมณ์ตนเอง
 - ความสามารถในการปรับตัว
 - ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ
 - ความคิดริเริ่ม
 - การมองโลกในแง่ดี
- ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อสังคม
 - ความเอาใจใส่
 - ความตระหนักต่อองค์กร
- ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์
 - การสร้างแรงบันดาลใจ
 - การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านบุคลิกภาพ

- ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง
 - การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง
 - การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
 - ความมั่นใจตนเอง
- ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
 - การควบคุมอารมณ์ตนเอง
 - ความสามารถในการปรับตัว
 - ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ

- ความคิดริเริ่ม
- การมองโลกในแง่ดี
- ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อสังคม
 - ความเอาใจใส่
 - ความตระหนักต่อองค์กร
- ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์
 - การสร้างแรงบันดาลใจ
 - การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านทักษะการปฏิบัติงาน

- ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง
 - การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง
 - การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
 - ความมั่นใจตนเอง
- ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
 - การควบคุมอารมณ์ตนเอง
 - ความสามารถในการปรับตัว
 - ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ
 - ความคิดริเริ่ม
 - การมองโลกในแง่ดี
- ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อสังคม
 - ความเอาใจใส่
 - ความตระหนักต่อองค์กร
- ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์
 - การสร้างแรงบันดาลใจ
 - การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

2. กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 - 4 และชั้นปีอื่นๆ (ชั้นปีที่ 5 ขึ้นไป) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งประกอบด้วย พื้นที่สงขลา วิทยาเขตนครศรีธรรมราชไสใหญ่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราชทุ่งใหญ่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราชขนอม และวิทยาเขตตรัง จำนวน 10,906 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 - 4 และชั้นปีอื่นๆ (ชั้นปีที่ 5 ขึ้นไป) ของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งประกอบด้วย พื้นที่สงขลา วิทยาเขตนครศรีธรรมราชไสใหญ่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราชทุ่งใหญ่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราชขนอม และวิทยาเขตตรัง จำนวน

546 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการประชากรหลักหมื่น กลุ่มตัวอย่าง 5-10% ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และเมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอของประชากร แยกตามพื้นที่สังกัด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 พื้นที่สังกัด
 - 1.4 ตำแหน่งทางด้านบริหารสำหรับนักศึกษา
2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ประเด็นด้านความรู้

 - ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง
 - การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง
 - การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
 - ความมั่นใจตนเอง
 - ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
 - การควบคุมอารมณ์ตนเอง
 - ความสามารถในการปรับตัว
 - ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ
 - ความคิดริเริ่ม
 - การมองโลกในแง่ดี
 - ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อสังคม
 - ความเอาใจใส่
 - ความตระหนักต่อองค์กร
 - ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์
 - การสร้างแรงบันดาลใจ
 - การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านความสามารถ

- ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง
 - การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง
 - การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
 - ความมั่นใจตนเอง
- ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง

- การควบคุมอารมณ์ตนเอง
- ความสามารถในการปรับตัว
- ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ
- ความคิดริเริ่ม
- การมองโลกในแง่ดี
- ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อสังคม
 - ความเอาใจใส่
 - ความตระหนักต่อองค์กร
- ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์
 - การสร้างแรงบันดาลใจ
 - การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านบุคลิกภาพ

- ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง
 - การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง
 - การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
 - ความมั่นใจตนเอง
- ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
 - การควบคุมอารมณ์ตนเอง
 - ความสามารถในการปรับตัว
 - ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ
 - ความคิดริเริ่ม
 - การมองโลกในแง่ดี
- ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อสังคม
 - ความเอาใจใส่
 - ความตระหนักต่อองค์กร
- ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์
 - การสร้างแรงบันดาลใจ
 - การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านทักษะการปฏิบัติงาน

- ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง
 - การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง
 - การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
 - ความมั่นใจตนเอง
- ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง

- การควบคุมอารมณ์ตนเอง
- ความสามารถในการปรับตัว
- ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ
- ความคิดริเริ่ม
- การมองโลกในแง่ดี
- ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อสังคม
 - ความเอาใจใส่
 - ความตระหนักต่อองค์กร
- ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์
 - การสร้างแรงบันดาลใจ
 - การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

คำจำกัดความในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้ศิลปะความเป็นผู้นำ ในการโน้มน้าว หรือจูงใจให้บุคคลอื่น หรือสมาชิกของกลุ่มปฏิบัติตาม ในการปฏิบัติงาน หรือดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จ หรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมหรืองานที่วางไว้

2. นักศึกษาผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยอมรับจากสมาชิก ให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย นายกองค่านักศึกษา นายสโมสรนักศึกษา ประธานชมรม ประธานชั้นปี เป็นต้น เพื่อเป็นศูนย์รวมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา ประสานงาน หรือดำเนินกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

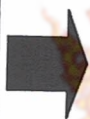
3. การปฏิบัติหน้าที่ของนักศึกษาผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของนักศึกษาผู้นำ โดยแบ่งตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย นายก องค์กร/สโมสรนักศึกษา อุปนายก องค์กร/สโมสรนักศึกษา เลขานุการ องค์กร/สโมสรนักศึกษา เกรียนุญ องค์กร/สโมสรนักศึกษา ประธาน ฝ่าย/หลักสูตร สมาชิกของ องค์กร/สโมสรนักศึกษา และประธาน รองประธาน และสมาชิกของชมรม

4. นักศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นให้เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี และได้ดำเนินการลงทะเบียนเรียนตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 จนสำเร็จการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

- เพศ
- อายุ
- พื้นที่สังกัด
- ตำแหน่งทางด้านบริหารสำหรับนักศึกษา



ตัวแปรตาม

ประเด็นด้านความรู้

- ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง
- ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
- ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อสังคม
- ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์

ประเด็นด้านความสามารถ

- ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง
- ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
- ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อสังคม
- ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์

ประเด็นด้านบุคลิกภาพ

- ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง
- ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
- ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อสังคม
- ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์

ประเด็นทักษะด้านการปฏิบัติงาน

- ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง
- ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
- ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อสังคม
- ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติหน้าที่นักศึกษาผู้นำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเป็นการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาผู้นำของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของนักศึกษาผู้นำ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership)

ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลายๆหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งความเป็นผู้นำกับผู้บริหารจึงแตกต่างกันกล่าวคือ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์กร มีอำนาจโดยตำแหน่ง และได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง จะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจ และผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำ (Leadership) ส่วนผู้นำจะไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงานแต่มีอำนาจโดยวิธีอื่นมีบทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหารผู้นำจะเน้นที่กระบวนการกลุ่ม การรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการใช้อำนาจกับบุคคลอื่น ดังนั้น ภาวะผู้นำคือศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้นำและผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การงานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์อยู่เสมอขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานซึ่งบุคคลได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ ดังนี้

มาลี จุฑา (2542 : 10) กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าในหน่วยงานโดยได้รับการแต่งตั้ง เลือกตั้ง หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าและเป็นบุคลากรที่มีอิทธิพลเหนือจิตใจผู้อื่น ในการที่ชักจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามคำสั่ง

วัชรินทร์ พงษ์พันธุ์อัศดร (2545 : 20) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมในการจูงใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง

เสนาะ ดิยาว์ (2535: 5-6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาบุคคลไม่ใช่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัว คือ เกิดจากพฤติกรรมของผู้นำเอง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้อื่น หรือในแง่ของการบริหาร คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บัญชา

เฮอร์เชย์ และบลานชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1982:69 อ้างถึงใน ประเสริฐสมพงษ์ธรรม, 2537: 45) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลที่พยายามให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง

สุรียัภรณ์ ทรศนียากร (2541 : 30)กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำ แสดงออกในการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลที่มีอยู่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่างๆโดยการจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงานโดยทุ่มเทกำลังความคิด กำลังกายความรู้ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดา จันทรย์แยม (2546 : 128) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในการชักนำ หรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ผู้วิจัยได้สรุปว่าภาวะผู้นำ เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการตามสถานการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่ การปฏิบัติ ดังนั้น อาจกล่าว ได้ว่าภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders)ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผลตามเป้าหมายโดยสรุปตามรูปภาพที่ 2-1 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และกระบวนการ ดังนี้



รูปภาพที่ 2-1 แผนภูมิแสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และกระบวนการ
ที่มา: อารี เพชรผุด (2537: 127)

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ(Leadership theory)

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นเรื่อของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือ เฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกภาพและลักษณะระของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะเวลาการพัฒนา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533 : 176 - 185) ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories)
3. ทฤษฎีภาวะตามสถานการณ์ (Situational or contingency leadership theories)
4. ทฤษฎีภาวะนำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theories)
5. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory of leaderships) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน อิตเลอร์ ฟอซุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่าง การศึกษาเกี่ยวกับ Theit Theories ของ Gardner ได้แก่

1) The Tasks Of Leadership : กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐาน และค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มได้แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) Leader-Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆเพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำเพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

ผู้วิจัยสรุปว่า ผู้นำทฤษฎีนี้มีคุณลักษณะผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นมีความเป็นตัวของตัวเอง แสดงออกถึงลักษณะของผู้นำได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 -1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin Rensis Likert and Mouton และ Douglas McGregor มีรายละเอียดดังนี้

1) แนวคิดจากการศึกษาของเคอร์ท เลวิท แห่งมหาวิทยาลัยโอไฮโอว่าได้แบ่งลักษณะผู้เป็น 3 แบบ คือ

1.1) ผู้นำแบบอัทธนิยมหรืออัทธาธิปไตย (Democratic leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งจะก่อให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการเป็นผู้นำลักษณะนี้ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์

1.2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพื่อผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez faire leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมได้ดี มีผลงานและความริเริ่มสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นพฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีทักษะทางการบริหารในการเลือกใช้ลักษณะของผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมที่สามารถควบคุมบุคลากรได้

2) แนวคิดจากการศึกษาของลิเคอร์ท (Likert's Michigan Studies) แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน จากผลศึกษาไว้ ดังนี้

เรนซิส ลิเคอร์ท (Rensis Likert) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน(อ้างอิงถึงใน Miner,1992:236) ทำการวิจัยด้านสถานะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวมยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1) แบบใช้อำนาจ (Explorative authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสาร เป็นไปทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent authoritative) ปกครองแบบพ่อ ปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนานๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบที่มีส่วนรวม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ให้ยอมการตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่างผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนลงล่างในระดับเดียวกัน หรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มบริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

ผู้วิจัยได้สรุปความว่าลักษณะสภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบนี้ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับผู้ตามการที่จะประสบความสำเร็จกับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้นำสามารถวิเคราะห์ตนเองในพฤติกรรมสภาวะผู้นำต่างๆ กันและแบบที่ดีที่สุด คือ ลักษณะของผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

3) แนวคิดแบบตาข่ายการจัดการของเบลคและมูตัน(Blake and Mouton's Managerial Grid)

เบลคและมูตัน Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน(People) และผลผลิต(Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธ์ภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine style (9,9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของ Blaake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

3.1) แบบมุ่งงาน (Task – oriented /Authority compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

3.2) แบบมุ่งคนสูง (Country club management) แบบ 1, 9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กรส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3.3) แบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดสถานะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

3.4) แบบทางสายกลาง (middle of the road management) แบบ 5, 5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

3.5) แบบทำงานเป็นทีม (Team management) แบบ 9, 9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุกผลสำเร็จ ของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติตามอาศัยซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิกสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เค้าวินัยซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียง ผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชาขึ้นอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ผู้วิจัยได้สรุปว่าผู้นำตามความคิดนี้จะวัดที่คุณภาพของคน และผลผลิตของงาน และพบว่าลักษณะผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด

4) แนวคิด ทฤษฎี เอ็กซ์ วาย ของแมกเกรเกอร์ (McGregor's : T Y Theory)

ดักลาส แมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor 1960 : 33 – 34 อ้างถึงในสร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541 : 106-107) เป็นนักจิตสังคมนิยมอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับข้อกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่าการทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงิน อยากสบายเพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ผู้นำต้องเข้าใจความแตกต่างพื้นฐานของบุคคลสามารถวิเคราะห์บุคลากรในองค์กร โดยสมมติฐาน ตามทฤษฎีเอ็กซ์ ให้ความสำคัญกับความมั่นคงของบุคลากร ส่วนทฤษฎีวาย จะสมมติฐานให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจตรงตามที่ต้องการ เกิดความกระตือรือร้นให้บรรลุวัตถุประสงค์

ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or contingency leadership theory)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ซึ่งศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

1) แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style

เรดดิน (Reddin, 1970 : 230 อ้างถึงในเสรีศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536:20) เพิ่มมิติประสิทธิผล เข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรดดินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผลแต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และ เรดดินยังแบ่งผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3D Management Style ออกเป็น 4แบบ ดังตารางที่ 2-1 แสดงภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style ดังนี้

ตารางที่ 2-1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐาน ภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
1.แบบหนีงาน (Deserter) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	แบบแบ่งแยก (Separated)	แบบข้าราชการ (Bureaucrat) คือ ทำงานแบบเครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวันๆ
2.แบบอัตตนิยม (Autocrat) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	แบบเสียสละ Dedicated	แบบเผด็จการที่มีใจเมตตา (Benevolent Autocrat) คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น
3.แบบนักบุญ (Missionary) คือ ผู้นำเห็นแก่สัมพันธภาพเสียสละทำคนเดียวจึงได้คุณภาพงานต่ำ	แบบเน้นความสัมพันธ์ (Related)	แบบนักพัฒนา (Developer) คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น
4.แบบประนีประนอม (Compromiser) คือ ผู้นำจะประนี ประนอมทุกเรื่อง	แบบผนึกรวมกัน (Integrated)	แบบนักบริหาร (Executive) คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพที่ดีด้วย

ที่มา: เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536 : 21)

ผู้วิจัยได้สรุป ภาวะผู้นำตามแนวคิดของเรดติน ได้ค้ำนึ่งถึงภาวะผู้นำ 3 ประเภท คือ ลักษณะภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ และลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ นำมาเปรียบเทียบมีความเข้าใจชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้นำหรือนักบริหารที่มีผลงานดีเลิศ ต้องมีสัมพันธภาพที่ดี

2) แนวคิดทฤษฎีวงจรชีวิต Life-Cycle Theory

เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard อ้างถึงใน ประเสริฐสมพงษ์ ธรรม, 2537 : 50) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดตินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และบลันชาร์ดประกอบด้วย

- 1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆ หรือพฤติกรรมดำเนินงาน
- 2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์

3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

2) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

4) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กๆ น้อยๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถแล้วเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

ผู้วิจัยได้สรุปภาวะผู้นำตามแนวคิดของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด แสดงถึงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำกับผู้ตามขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ใช้ประกอบการบริหารบุคลากรใน 4 แบบและ

ในแบบที่ 4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) จะเป็นลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3) แนวคิดแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของฟิดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness)

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967 : 79 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541 : 264-265) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่คำนึงถึงตัวแปรกำหนดสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

2) โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงาน อำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3) อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ผู้วิจัยได้สรุปแนวแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลคิดตามทฤษฎีของฟิดเลอร์ (Fiedler) ผู้นำได้คำนึงถึงตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโครงสร้างของงาน และอำนาจของผู้นำที่สามารถกำหนดสถานการณ์ ที่เอื้อให้ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำโดยมีเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio) เป็นสองท่านแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงให้เห็นเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) และเป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ

ก่อนจะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อนคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership) โดยแมกซ์เวเบอร์ (Max Weber) ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีเมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมีจะประกอบด้วย

- 1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ
- 2) ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์
- 3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม
- 4) แสดงความมั่นใจแก่ผู้ตาม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทัศนะของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio อ้างถึงในประยูทธ ชูสอน, 2548:16) ได้พัฒนารูปร่างขึ้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาละฝีกอบรมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับและไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรม จนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล สถานศึกษา ในต่างเชื้อชาติและต่างวัฒนธรรม ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire :MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดย แบส ละ อโวลิโอเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งมีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transactional leadership) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มการปฏิบัติงานของบุคลากรและขององค์กรต่อมาแบส (Bass, 199:121) อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537:60) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบพิสัยเต็ม (The full Range Model of Leadership) โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ 3 แบบ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) ดังมีรายการละเอียดต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) คือการที่ผู้นำหรือผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือ เป็นโมเดลสำหรับผู้ตามหรือบุคลากร ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และเป็นกระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้ขึ้น จากตามพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวังโดยผู้แสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดี และนับถือทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกย่องระดับความรู้สึกรู้สึกของผู้ตาม ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กรโดยกระตือรือร้นระดับความต้องการของมาสโลว์ (Bass 1985; Bass and Avolio 199; Bass, 1991 อ้างใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537:61-66)

ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของแบส และอโวลิโอมีองค์ประกอบ 4 ประการ

1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma or Idealized Influence :CI or II) ผู้นำแสดงพฤติกรรมตามบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความชื่นชม มีความภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อถือในตัวผู้นำและผู้นำได้วางแผน กำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) รวมกันโดยผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) และรู้ถึงพันธกิจ (Mission) ขององค์กร สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในการกิจโดยรวม เป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในอนาคต

2) การสร้างแรงบันดาลใจ(Inspirational Motivation-IM)เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้น จูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้ เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการง่ายๆ ชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย มีความรู้สึกตระหนักว่าพันธกิจ ที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญเช่น ผู้นำใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์สร้างจินตนาการ ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจ ผู้ตามเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจว่าผู้ตาม มีความสามารถกระทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดย ผู้นำสร้างความมั่นใจ ผู้นำสร้างความเชื่อใน เหตุผลที่ทำให้ผู้ตามรับรู้ว่ามีวัตถุประสงค์ และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม

3) การกระตุ้นทางปัญญา(Intellectual Stimulation-IS)เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาโดยการกระทำให้ผู้ตามมีความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายาม ในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย การกระตุ้นหัวใจปัญญา เป็นการให้การจูงใจโดยให้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการข้อเสนอแนะ โดยเสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้งพยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิม และเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์การ ซึ่งสถานการณ์ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้กระตุ้นหัวใจปัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์การเมื่อกลุ่มหรือองค์การถูกคุกคามจากสภาพแวดล้อม เกิดปัญหารุนแรงเกี่ยวกับการลดประสิทธิภาพของหน่วยงานงานขาดประสิทธิภาพ เพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุอุปกรณ์ ผู้ตามไม่มาทำงาน ผู้นำต้องมีอำนาจเพียงพอที่ทำการเปลี่ยนแปลง และริเริ่มวิธีการที่สามารถแก้ปัญหาได้ที่องค์การเผชิญอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางจะต้องใช้สมาธิ ในการคิดค้น กลวิธีและมีกิจกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงปัญหาของตนเองและผู้ตาม โดยการวิเคราะห์การวางแผนปฏิบัติและประเมินเกิดโน้ตทัศน์ แล้วแจ้งให้ผู้ตามรู้ถึงโอกาสหรือการคุกคามที่องค์การเผชิญอยู่ รวมทั้งจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การและการได้เปรียบ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นๆ

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(Individualized Consideration-IC)เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา(Individualized of Followers) วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตามกระจายอำนาจความรับผิดชอบส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตภาพด้วยตนเอง มีความมั่นคง สามารถบูรณาการความต้องการ มีทัศนภาพที่ชัดเจนได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนาเกิดความต้องการเฉพาะมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ จากนั้นผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด

2) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน(Transactional leaderships)เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับการทำงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมายรางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนประกอบด้วย การให้รางวัลตามสถานการณ์(Contingent Reward:CR)การบริหารแบบวางเฉย(Management by Exception: ME)

3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership:LF)หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ(No leadership behavior)เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความหมาย ขาดความรับผิดชอบไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วมเมื่อผู้ตามต้องการ ผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กรไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ ซึ่งมีการกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้มากมาย ในแต่ละยุคตามระยะเวลาการพัฒนาระยะเวลาการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ โดยเฉพาะผู้ตาม หรือบุคลากรผู้ร่วมงานได้มีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดี ยอมรับนับถือ มีบรรยากาศในองค์กรที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบัณฑิต แทนพิทักษ์(2540:บทคัดย่อ)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธาและ ความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การใช้อำนาจของผู้บริหารและความพึงพอใจในงานของครู มีความสำคัญกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจของผู้บริหารความศรัทธาของครู และ ชีวิตสังคมของครูได้สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้

ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวทางในการ สร้างเครื่องมือประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากเป็นทฤษฎีความเหมาะสมในยุคของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันของโลก ซึ่งประเทศไทยรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดวิกฤตปัญหาการศึกษาไทยที่ผู้บริหารหรือผู้นำยังคงใช้ทัศนคติเก่าจืดจางและทักเซเดิมๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้น้อยใช้อำนาจสั่งการโดยไม่ใช้ข้อมูลข่าวสารจึงนำไปสู่ภาวะวิกฤต เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2524 ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมานั้น วงการศึกษาไทยได้มีการเปลี่ยนแปลง ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบเพื่อให้การจัดการศึกษาทั้งระบบมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อบังคับการบัญชา กระตุ้นบุคลากรในองค์กรเกิดการยอมรับและศรัทธา นำองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของนักศึกษาผู้นำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมนักศึกษา โดยให้นักศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษาที่จัดขึ้น จึงจัดให้มีองค์กรด้านกิจกรรมนักศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อเป็นศูนย์รวมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา ประสานงาน หรือดำเนินกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ สภานักศึกษา องค์กรนักศึกษา และสโมสรนักศึกษา ซึ่งมีหน้าที่หลักดังนี้

สภานักศึกษา เป็นสภาซึ่งเป็นผู้แทนนักศึกษา มีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารงานกิจกรรมนักศึกษา ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนานักศึกษาของมหาวิทยาลัย กำกับ ติดตาม การดำเนินงานขององค์กรนักศึกษา ให้ข้อเสนอแนะ สนับสนุน ส่งเสริมคุณภาพงานกิจกรรมนักศึกษา แก่องค์กรนักศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานดังนี้

1. กำหนดนโยบายในการพัฒนากิจกรรมนักศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนานักศึกษาของมหาวิทยาลัย
2. กำกับติดตามการบริหารงาน และการดำเนินงานขององค์กรนักศึกษา สโมสรนักศึกษาและชมรมให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี และงบประมาณที่ได้รับ
3. เป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็น และเรื่องราวร้องทุกข์จากนักศึกษา และร่วมกับองค์กรนักศึกษาเสนอความคิดเห็นต่อมหาวิทยาลัยในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อภาพรวมมหาวิทยาลัย
4. ออกระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานภายในของสภานักศึกษา
5. พิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม/โครงการ และงานประมาณขององค์กรนักศึกษาและสภานักศึกษา
6. พิจารณาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งในการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษา
7. เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรนักศึกษา สโมสรนักศึกษา และชมรม
8. ให้สภานักศึกษามีอำนาจแต่งตั้งอนุกรรมการ เพื่อศึกษาข้อมูลและเสนอแนะเรื่องใดเรื่องหนึ่งรายงานต่อสภานักศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สายฝน วัจสระ ศึกษาการวิจัยและพัฒนาโปรแกรม 4H เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้แนวคิด 4H ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa State University) โดยผลการวิจัยพบว่า นักเรียนทั้ง 2 กลุ่มมีการพัฒนาภาวะผู้นำมากขึ้น โดยในระยะแรกนักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ ภาระงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ของชมรมและตระหนักว่าการจะเป็นผู้นำชมรมที่ดีต้องเริ่มที่การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีก่อน

วิมล จันทรแก้ว ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุราษฎร์ธานีเขต 3 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์

คุณลักษณะภาวะผู้นำ 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3) การทดลองรูปแบบที่ได้พัฒนาตามข้อ 2 4) พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 5) ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์



บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย โดยในบทนี้จะนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยประเด็นในการนำเสนอ ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
4. การดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 - 4 และชั้นปีอื่นๆ (ชั้นปีที่ 5 ขึ้นไป) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งประกอบด้วย พื้นที่สงขลา วิทยาเขตนครศรีธรรมราชไสใหญ่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราชทุ่งใหญ่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราชขนอม และวิทยาเขตตรัง จำนวน 10,906 คน (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2558. สำนักงานส่งเสริมวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยสงขลา)

2. กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 - 4 และชั้นปีอื่นๆ (ชั้นปีที่ 5 ขึ้นไป) ของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งประกอบด้วย พื้นที่สงขลา วิทยาเขตนครศรีธรรมราชไสใหญ่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราชทุ่งใหญ่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราชขนอม และวิทยาเขตตรัง จำนวน 546 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการประชากรหลักหมื่น กลุ่มตัวอย่าง 5-10% ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และเมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอของประชากร แยกตามพื้นที่สังกัด

$$n_i = n \frac{N_i}{N}$$

โดย	n_i	คือ	ขนาดตัวอย่างในแต่ละพื้นที่สังกัด
	n	คือ	ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	N_i	คือ	ขนาดประชากรในแต่ละพื้นที่สังกัด
	N	คือ	จำนวนประชากรทั้งหมด

ซึ่งสามารถสรุปจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามพื้นที่สังกัด ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามพื้นที่สังกัด

ลำดับที่	พื้นที่สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สงขลา	5,571	279
2	ไสใหญ่	2,901	145
3	ทุ่งใหญ่	414	21
4	ขนอม	427	21
5	ตรัง	1,593	80
รวมทั้งสิ้นจำนวน (คน)		10,906	546

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 ชั้นปี
 - 1.3 พื้นที่สังกัด
 - 1.4 ตำแหน่งทางด้านบริหารสำหรับนักศึกษา
2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ประเด็นด้านความรู้

 - ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง
 - การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง
 - การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
 - ความมั่นใจตนเอง
 - ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
 - การควบคุมอารมณ์ตนเอง
 - ความสามารถในการปรับตัว
 - ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ

- ความคิดริเริ่ม
- การมองโลกในแง่ดี
- ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อสังคม
 - ความเอาใจใส่
 - ความตระหนักต่อองค์กร
- ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์
 - การสร้างแรงบันดาลใจ
 - การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านความสามารถ

- ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง
 - การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง
 - การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
 - ความมั่นใจตนเอง
- ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
 - การควบคุมอารมณ์ตนเอง
 - ความสามารถในการปรับตัว
 - ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ
 - ความคิดริเริ่ม
 - การมองโลกในแง่ดี
- ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อสังคม
 - ความเอาใจใส่
 - ความตระหนักต่อองค์กร
- ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์
 - การสร้างแรงบันดาลใจ
 - การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านบุคลิกภาพ

- ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง
 - การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง
 - การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
 - ความมั่นใจตนเอง
- ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
 - การควบคุมอารมณ์ตนเอง
 - ความสามารถในการปรับตัว
 - ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ

- ความคิดริเริ่ม
- การมองโลกในแง่ดี
- ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อสังคม
 - ความเอาใจใส่
 - ความตระหนักต่อองค์กร
- ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์
 - การสร้างแรงบันดาลใจ
 - การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านทักษะการปฏิบัติงาน

- ทักษะด้านการตระหนักรู้ต่อตนเอง
 - การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง
 - การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
 - ความมั่นใจตนเอง
- ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
 - การควบคุมอารมณ์ตนเอง
 - ความสามารถในการปรับตัว
 - ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ
 - ความคิดริเริ่ม
 - การมองโลกในแง่ดี
- ทักษะด้านความตระหนักรู้ต่อสังคม
 - ความเอาใจใส่
 - ความตระหนักต่อองค์กร
- ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์
 - การสร้างแรงบันดาลใจ
 - การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งประเด็นคำถาม 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ประกอบด้วย

- เพศ
- ชั้นปี
- พื้นที่สังกัด

- ตำแหน่งทางด้านบริหารสำหรับนักศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบสอบถามประมาณค่าโดยใช้วิธีการวัดแบบ Rating Scale ตามแนวคิดของ Likert Scale แบบ 5 ระดับ (Likert อ้างอิงจาก ถวัลย์ ใจน้อย. 2550: 41) จำนวน 59 ข้อ ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามระดับน้อยที่สุด

โดยข้อคำถามที่ตั้งขึ้นเป็น ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ ดังแสดงในตารางที่ 3-2 ถึงตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-2 ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา ในประเด็นด้านความรู้

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา (ประเด็นด้านความรู้)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง)					
2. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง)					
3. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (ความมั่นใจตนเอง)					
4. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความสามารถในการปรับตัว)					
5. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (การควบคุมอารมณ์ตัวเอง)					
6. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ)					
7. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความคิดริเริ่ม)					
8. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (การมองโลกในแง่ดี)					
9. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความเอาใจใส่)					

ตารางที่ 3-2 ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา ในประเด็นด้านความรู้ (ต่อ)

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา (ประเด็นด้านความรู้)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความตระหนักต่อองค์กร)					
11. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ)					
12. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง)					
13. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ)					
14. การส่งเสริมการจัดหลักสูตรอบรมในเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำ นักศึกษา					

ตารางที่ 3-3 ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา ในประเด็นด้านความสามารถ

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา (ประเด็นด้านความสามารถ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง)					
2. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง)					
3. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (ความมั่นใจตนเอง)					
4. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความสามารถในการปรับตัว)					
5. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (การควบคุมอารมณ์ตัวเอง)					
6. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ)					
7. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความคิดริเริ่ม)					
8. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (การมองโลกในแง่ดี)					
9. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความเอาใจใส่)					

ตารางที่ 3-3 ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา ในประเด็นด้านความสามารถ (ต่อ)

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา (ประเด็นด้านความสามารถ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความตระหนักต่อองค์กร)					
11. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ)					
12. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการสร้างสัมพันธ์ (การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง)					
13. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการสร้างสัมพันธ์ (การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ)					
14. การส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่อบรมผู้นำนักศึกษาในเรื่อง กระบวนการ หรือวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ					

ตารางที่ 3-4 ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา ในประเด็นด้านบุคลิกภาพ

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา (ประเด็นด้านบุคลิกภาพ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง)					
2. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง)					
3. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (ความมั่นใจตนเอง)					
4. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความสามารถในการปรับตัว)					
5. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (การควบคุมอารมณ์ตัวเอง)					
6. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ)					
7. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความคิดริเริ่ม)					
8. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (การมองโลกในแง่ดี)					
9. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความเอาใจใส่)					

ตารางที่ 3-4 ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา ในประเด็นด้านบุคลิกภาพ (ต่อ)

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา (ประเด็นด้านบุคลิกภาพ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความตระหนักต่อองค์กร)					
11. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ)					
12. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการสร้างสัมพันธ์ (การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง)					
13. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการสร้างสัมพันธ์ (การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ)					
14. การส่งเสริมการจัดหลักสูตรอบรมผู้นำนักศึกษาในเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพ					
15. การส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรม และภาพรวมทั้งหมดของกิจกรรมเพื่อให้ผู้นำนักศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตัวเองก่อน และเมื่อเจอปัญหาใหญ่ๆ					
16. การส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดการพูดคุยกันระหว่างที่ดำเนินกิจกรรม และส่งเสริมให้ผู้นำนักศึกษาเกิดความยอมรับในการปรับปรุงตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนา					

ตารางที่ 3-5 ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา ในประเด็นด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา (ประเด็นด้านการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง)					
2. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง)					
3. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (ความมั่นใจตนเอง)					
4. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความสามารถในการปรับตัว)					
5. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (การควบคุมอารมณ์ตัวเอง)					
6. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ)					

ตารางที่ 3-5 ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา ในประเด็นด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา (ประเด็นด้านการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความคิดริเริ่ม)					
8. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (การมองโลกในแง่ดี)					
9. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความเอาใจใส่)					
10. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความตระหนักต่อองค์กร)					
11. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ)					
12. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง)					
13. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ)					
14. การส่งเสริมกระตุ้นให้นักศึกษาได้มีกระบวนการวางแผน ใน การแบ่งเวลาการทำงาน และเวลาในการเรียนเพื่อเป็น การส่งเสริมให้นักศึกษามีความรับผิดชอบในตนเอง					
15. การส่งเสริมกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบกิจกรรม โดยสอดแทรก เรื่องของวิชาการในกิจกรรมนั้นๆ ด้วย					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางในสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Form)

วิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัยดังนี้

1. กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์การสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยภายใต้ขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่วางไว้
3. นิยามความหมายของปัจจัยที่ใช้ในการวิจัยจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. ร่างแบบสอบถามและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับนิยามความหมายของปัจจัยที่ศึกษาไว้รวมถึงรูปแบบการใช้ภาษาของแบบสอบถาม
5. ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
6. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index) โดยผู้เชี่ยวชาญ โดยค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาควรอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00
7. นำข้อมูลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาและดำเนินการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา
8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้เทคนิคการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยด้วยวิธีการคอนบราชอัลฟา (Conbrash's Alpha)
9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเชื่อมั่นของเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยวางแผนแนวทางในการดำเนินการรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

- 1) ติดต่อกลุ่มตัวอย่างผ่านกองพัฒนานักศึกษา และฝ่ายพัฒนานักศึกษาแต่ละคณะฯ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ทั้ง 5 พื้นที่ ได้แก่ สงขลา วิทยาเขต นครศรีธรรมราชใสใหญ่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราชทุ่งใหญ่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ขนอม และ วิทยาเขตตรัง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้
- 3) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์
- 4) วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยการทดสอบสมมุติฐานและนำเสนอผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย

1.1 สถิติสำหรับหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index) จากแบบประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (วาโร เฟ็งสวัสดิ์.2553)โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	คือ	ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา
	R	คือ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	ΣR	คือ	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	คือ	จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้การวิเคราะห์ความหมายค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาใช้เกณฑ์การแปลผลค่าความเที่ยงตรงดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การแปลผลค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา

ความเที่ยงตรงของเนื้อหา	ความหมาย
+1	มั่นใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือสามารถวัดได้
0	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือสามารถวัดได้
-1	มั่นใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องหรือสามารถวัดได้

1.2 สถิติสำหรับหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัก (วาโร เฟิงส์วสต์.2553)โดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S^2i}{S^2t} \right\}$$

เมื่อ	α	คือ	ความเชื่อมั่น
	K	คือ	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum S^2i$	คือ	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S^2t	คือ	คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้การวิเคราะห์ความหมายค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือใช้เกณฑ์การแปลผลค่าความเชื่อมั่นดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การแปลผลค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา

ความเที่ยงตรงของเนื้อหา	ความหมาย
0.00 - 0.20	ไม่มีค่าความเชื่อมั่น
0.21 - 0.40	ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับต่ำ
0.41 - 0.70	ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง
0.71 - 1.00	ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

2. สถิติที่ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 สถิติสำหรับหาค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation :SD) ใช้สำหรับอธิบายค่าและวิเคราะห์ความหมายของตัวแปร

1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตร (วาโร เพ็งสวัสดิ์.2553) ดังนี้

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ p คือ ค่าร้อยละ
 f คือ ความถี่ของรายการนั้นทั้งหมด
 N คือ ความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สำหรับอธิบายค่าและวิเคราะห์ความหมายของตัวแปรโดยใช้สูตร (วาโร เพ็งสวัสดิ์.2553) ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ คือ ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
 N คือ จำนวนคะแนนทั้งหมด

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้การหาค่าเฉลี่ยเพื่ออธิบายค่าและวิเคราะห์ความหมายของตัวแปรใช้เกณฑ์การแปลงผลดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 เกณฑ์การแปลงผลค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.50	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
2.51 – 3.50	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
4.51 – 5.00	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation :SD) ใช้สำหรับอธิบายค่า และ วิเคราะห์ความหมายของตัวแปรโดยใช้สูตร (วาโร เฟ็งส์วส์ดี.2553) ดังนี้

$$SD = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ SD คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x^2$ คือ ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N คือ จำนวนคะแนนทั้งหมด

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายค่าและ วิเคราะห์ความหมายของตัวแปรใช้เกณฑ์การแปลงผลดังแสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 เกณฑ์การแปลงผลส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ค่ามากกว่า 1.75	ระดับความคิดเห็นมีค่าความแตกต่างกันมาก
1.25 – 1.75	ระดับความคิดเห็นมีค่าความแตกต่างกันค่อนข้างมาก
ค่าน้อยกว่า 1.25	ระดับความคิดเห็นมีค่าความแตกต่างกันน้อย

2.2 สถิติสำหรับทดสอบที (t-test Independent) ทดสอบความแตกต่าง สำหรับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 ค่าโดยใช้สูตร (วาโร เฟ็งส์วส์ดี.2553) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t คือ ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา
 \bar{x}_1 คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม 1
 \bar{x}_2 คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม 2
 s_1^2 คือ ค่าความแปรปรวนของกลุ่ม 1
 s_2^2 คือ ค่าความแปรปรวนของกลุ่ม 2
 n_1 คือ จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม 1
 n_2 คือ จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม 2

2.3 สถิติสำหรับการทดสอบความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างสำหรับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 ค่า โดยใช้สูตร (วาโร เฟ็งส์ สวัสดิ์.2553) ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	คือ	ค่าแจกแจงของ F
	MS_b	คือ	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	คือ	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

2.4 สถิติสำหรับการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison) ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) โดยใช้สูตร (วาโร เฟ็งส์ สวัสดิ์.2553) ดังนี้

$$LSD = \sqrt{\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right) (MSW) F}$$

เมื่อ	LSD	คือ	ค่าผลต่างนัยสำคัญสำหรับการทดสอบประชากรกลุ่มที่ i
และ j			
แปรปรวน	MSW	คือ	ค่า Mean square error ที่ได้จากรางวิเคราะห์ความ
	n_1	คือ	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม 1
	n_2	คือ	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม 2
	F	คือ	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ F

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาชั้นปีที่ 1 – 4 และชั้นปีอื่นๆ (ชั้นปีที่ 5 ขึ้นไป) ของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งประกอบด้วย พื้นที่สงขลา วิทยาเขตนครศรีธรรมราชใส่ใหญ่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราชทุ่งใหญ่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราชขนอม และวิทยาเขตตรัง จำนวน 546 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการประชากรหลักหมื่น กลุ่มตัวอย่าง 5-10% ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
5. แนวทางในสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

สัญลักษณ์ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
t	แทน	t distribution เปรียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 ตัวแปร
F	แทน	F distribution เปรียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 3 ตัวแปรขึ้นไป
Sig.	แทน	แทนความน่าจะเป็นระดับนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	ค่าเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามเพศ)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	421	77.11
หญิง	125	22.89
รวม	546	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 421 คน คิดเป็นร้อยละ 77.11 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 22.89

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามชั้นปี)

ชั้นปี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชั้นปีที่ 1	293	53.66
ชั้นปีที่ 2	145	26.56
ชั้นปีที่ 3	38	6.96
ชั้นปีที่ 4	54	9.89
ชั้นปีที่ 5 ขึ้นไป	16	2.93
รวม	546	100.00

จากตารางที่ 4-2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ชั้นปี 1 จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 53.66 รองลงมาชั้นปี 2 จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 26.56 ลำดับสุดท้าย ชั้นปี 5 ขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.93

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามพื้นที่สังกัด)

พื้นที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สงขลา	279	51.10
ไสใหญ่	145	26.56
ทุ่งใหญ่	21	3.85
ขนอม	21	3.85
ตรัง	80	14.65
รวม	546	100.00

จากตารางที่ 4-3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดพื้นที่สงขลา จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมาสังกัดพื้นที่ไสใหญ่ จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 26.56 ลำดับสุดท้ายสังกัดพื้นที่ตรัง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 14.65 คน

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหารสำหรับนักศึกษา)

ตำแหน่งทางการบริหาร สำหรับนักศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทีมบริหารงานองค์กร / สโมสรฯ	15	2.75
ทีมบริหารงานหลักสูตรสาขา	25	4.58
ทีมบริหารงานชมรม	13	2.38
ไม่มีตำแหน่ง	493	90.29
รวม	546	100.00

จากตารางที่ 4-4 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร จำนวน 493 คน คิดเป็นร้อยละ 90.29 รองลงมา ตำแหน่งทางการบริหาร คือ ทีมบริหารงานระดับหลักสูตร จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 4.58 คน ลำดับสุดท้าย ตำแหน่งทางการบริหาร คือ ทีมบริหารงานชมรม จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38 คน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ตารางที่ 4-5 ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านความรู้)

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา (ประเด็นด้านความรู้)	\bar{x}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง)	4.36	.21	มาก
2. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง)	4.37	.23	มาก
3. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (ความมั่นใจตนเอง)	4.31	.28	มาก
4. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความสามารถในการปรับตัว)	4.24	.36	มาก
5. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (การควบคุมอารมณ์ตัวเอง)	4.38	.27	มาก
6. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ)	4.35	.293	มาก
7. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความคิดริเริ่ม)	4.18	.58	มาก
8. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (การมองโลกในแง่ดี)	4.38	.54	มาก

ตารางที่ 4-5 ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านความรู้) (ต่อ)

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา (ประเด็นด้านความรู้)	\bar{x}	SD	ระดับความพึงพอใจ
9. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความเอาใจใส่)	4.29	.46	มาก
10. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความตระหนักต่อองค์กร)	4.33	.56	มาก
11. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ)	4.60	.50	มากที่สุด
12. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง)	4.40	.50	มาก
13. การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ)	4.53	.51	มากที่สุด
14. การส่งเสริมการจัดหลักสูตรอบรมในเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษา	4.16	.42	มาก

จากตารางที่ 4-5 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านความรู้) ในประเด็นการส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ) มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (\bar{x} = 4.60, SD = .50) รองลงมาคือ ประเด็นการส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ) (\bar{x} = 4.53, SD = .51) ประเด็นสุดท้าย คือ ประเด็นการส่งเสริมการจัดหลักสูตรอบรมในเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษา (\bar{x} = 4.16, SD = .42)

ตารางที่ 4-6 ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านความสามารถ)

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา (ประเด็นด้านความสามารถ)	\bar{x}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง)	4.42	.54	มาก
2. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง)	4.38	.49	มาก
3. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (ความมั่นใจตนเอง)	4.33	.56	มาก
4. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความสามารถในการปรับตัว)	4.42	.54	มาก

ตารางที่ 4-6 ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านความสามารถ) (ต่อ)

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา (ประเด็นด้านความสามารถ)	\bar{X}	SD	ระดับความ พึงพอใจ
5. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (การควบคุมอารมณ์ตัวเอง)	4.24	.53	มาก
6. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ)	4.36	.53	มาก
7. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความคิดริเริ่ม)	4.33	.48	มาก
8. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (การมองโลกในแง่ดี)	4.27	.54	มาก
9. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความเอาใจใส่)	4.11	.68	มาก
10. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความตระหนักต่อองค์กร)	4.13	.76	มาก
11. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ)	4.47	.51	มาก
12. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง)	4.18	.39	มาก
13. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ)	4.31	.51	มาก
14. การส่งเสริมการจัดการหลักสูตรที่อบรมผู้นำนักศึกษาในเรื่องกระบวนการ หรือวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ	4.64	.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-6 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านความสามารถ) ในประเด็นการส่งเสริมการจัดการหลักสูตรที่อบรมผู้นำนักศึกษาในเรื่องกระบวนการ หรือวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (\bar{X} = 4.64, SD = .53) รองลงมาคือ ประเด็นการส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ) (\bar{X} = 4.47, SD = .51) ประเด็นสุดท้าย คือ ประเด็นการส่งเสริมความสามารถด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความเอาใจใส่) (\bar{X} = 4.11, SD = .68)

ตารางที่ 4-7 ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านบุคลิกภาพ)

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา (ประเด็นด้านบุคลิกภาพ)	\bar{x}	SD	ระดับความ พึงพอใจ
1. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (การตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง)	4.22	.42	มาก
2. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง)	4.31	.47	มาก
3. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการตระหนักรู้ต่อตนเอง (ความมั่นใจตนเอง)	4.51	.59	มากที่สุด
4. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความสามารถในการปรับตัว)	4.14	.36	มาก
5. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (การควบคุมอารมณ์ตัวเอง)	4.13	.30	มาก
6. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ)	4.12	.30	มาก
7. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความคิดริเริ่ม)	4.09	.40	มาก
8. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (การมองโลกในแง่ดี)	4.13	.22	มาก
9. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความเอาใจใส่)	4.67	.48	มากที่สุด
10. การส่งเสริมความสามารถด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความตระหนักต่อองค์กร)	4.75	.44	มากที่สุด
11. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ)	4.33	.48	มาก
12. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง)	3.54	.66	มาก
13. การส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ)	4.57	.28	มากที่สุด
14. การส่งเสริมการจัดหลักสูตรอบรมผู้นำนักศึกษาในเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพ	4.36	.21	มาก
15. การส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรม และภาพรวมทั้งหมดของกิจกรรมเพื่อให้ผู้นำนักศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตัวเองก่อน และเมื่อเจอปัญหาใหญ่ๆ	4.37	.23	มาก

ตารางที่ 4-7 ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านบุคลิกภาพ) (ต่อ)

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา (ประเด็นด้านบุคลิกภาพ)	\bar{X}	SD	ระดับความ พึงพอใจ
16. การส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดการพูดคุยกันระหว่างที่ ดำเนินกิจกรรม และส่งเสริมให้ผู้นำนักศึกษาเกิด ความยอมรับในการปรับปรุงตนเอง เพื่อให้เกิดการ พัฒนา	4.31	.28	มาก

จากตารางที่ 4-7 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านบุคลิกภาพ) ในประเด็นการส่งเสริมความสามารถด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความตระหนักรู้ต่อองค์กร) มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (\bar{X} = 4.75, SD = .44) รองลงมาคือ ประเด็นการส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความเอาใจใส่) (\bar{X} = 4.67, SD = .48) ประเด็นสุดท้าย คือ ประเด็นการส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความคิดริเริ่ม) (\bar{X} = 4.09, SD = .40)

ตารางที่ 4-8 ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านการปฏิบัติงาน)

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา (ประเด็นด้านบุคลิกภาพ)	\bar{X}	SD	ระดับความ พึงพอใจ
1. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการตระหนักรู้ ต่อตนเอง (การตระหนักรู้ต่ออารมณ์ตนเอง)	4.24	.36	มาก
2. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการตระหนักรู้ ต่อตนเอง (การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง)	4.38	.27	มาก
3. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการตระหนักรู้ ต่อตนเอง (ความมั่นใจตนเอง)	4.35	.293	มาก
4. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการบริหาร จัดการตนเอง (ความสามารถในการปรับตัว)	4.18	.58	มาก
5. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการบริหาร จัดการตนเอง (การควบคุมอารมณ์ตัวเอง)	4.38	.54	มาก
6. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการบริหาร จัดการตนเอง (ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ)	4.29	.46	มาก
7. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการบริหาร จัดการตนเอง (ความคิดริเริ่ม)	4.33	.56	มาก
8. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการบริหาร จัดการตนเอง (การมองโลกในแง่ดี)	4.60	.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4-8 ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านการปฏิบัติงาน) (ต่อ)

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา (ประเด็นด้านบุคลิกภาพ)	\bar{X}	SD	ระดับความ พึงพอใจ
9. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะความ ตระหนักรู้ต่อสังคม (ความเอาใจใส่)	4.40	.50	มาก
10. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะความ ตระหนักรู้ต่อสังคม (ความตระหนักต่อองค์กร)	4.36	.21	มาก
11. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการสร้างความ สัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ)	4.62	.56	มากที่สุด
12. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการสร้างความ สัมพันธ์ (การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง)	4.09	.85	มาก
13. การส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการสร้างความ สัมพันธ์ (การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ)	3.97	.73	มาก
14. การส่งเสริมกระตุ้นให้นักศึกษาได้มีกระบวนการ วางแผน ในการแบ่งเวลาการทำกิจกรรม และเวลา ในการเรียนเพื่อเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษามีความ รับผิดชอบในตนเอง	4.35	.58	มาก
15. การส่งเสริมกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดกระบวนการ เรียนรู้ กระบวนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบกิจกรรม โดยสอดแทรกเรื่องของวิชาการในกิจกรรมนั้นๆ ด้วย	4.63	.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-8 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านการปฏิบัติงาน) ในประเด็นการส่งเสริมกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบกิจกรรม โดยสอดแทรกเรื่องของวิชาการในกิจกรรมนั้นๆ ด้วย มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.59$) รองลงมาคือ ประเด็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ) ($\bar{X} = 4.62$, $SD = .56$) ประเด็นสุดท้าย คือ ประเด็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ) ($\bar{X} = 3.97$, $SD = .73$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ตารางที่ 4-9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (จำแนกตามเพศ)

เพศ	\bar{x}	SD	t	Sig.
ชาย	4.59	.386	1.142	.286
หญิง	4.63	.435		

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4-9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามปัจจัยของเพศ พบว่า จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-Test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบ 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง พบว่าได้ค่า (t) เท่ากับ 1.142 และค่า (Sig.) เท่ากับ .286 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-10 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (จำแนกตามชั้นปี)

ชั้นปี	\bar{x}	SD	F	Sig.
ชั้นปีที่ 1	3.87	.683	1.664	.158
ชั้นปีที่ 2	4.18	.445		
ชั้นปีที่ 3	4.36	.355		
ชั้นปีที่ 4	4.60	.461		
ชั้นปีที่ 5 ขึ้นไป	4.29	.461		

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4-10 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามปัจจัยของชั้นปี พบว่า จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test (One Way Analysis Of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ อายุ พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 1.664 ค่า (Sig.) เท่ากับ .158 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นปีที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (พื้นที่สังกัด)

พื้นที่สังกัด	\bar{x}	SD	F	Sig.
สงขลา	4.38	.541	2.204	.297
ไสใหญ่	4.21	.513		
ทุ่งใหญ่	4.29	.469		
ขนอม	4.33	.464		
ตรัง	4.18	.585		

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4-11 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามพื้นที่สังกัด พบว่า จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test (One Way Analysis Of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ พื้นที่สังกัด พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 2.204 ค่า (Sig.) เท่ากับ .297 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ พื้นที่สังกัดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-12 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ตำแหน่งทางการบริหารสำหรับนักศึกษา)

ตำแหน่งทางการบริหารสำหรับนักศึกษา	\bar{x}	SD	F	Sig.
ทีมบริหารงานองค์กร / สโมสรฯ	4.60	.449	.238	.788
ทีมบริหารงานหลักสูตรสาขา	4.29	.500		
ทีมบริหารงานชมรม	4.33	.429		
ไม่มีตำแหน่ง	4.38	.438		

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4-12 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหารสำหรับนักศึกษา พบว่า จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test (One Way Analysis Of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ จำนวนครั้งที่มารับบริการ พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ

.238 ค่า (Sig.) เท่ากับ .788 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งทางการบริหารสำหรับนักศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ไม่แตกต่างกัน

แนวทางในสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาชั้นปีที่ 1 – 4 และชั้นปีอื่นๆ (ชั้นปีที่ 5 ขึ้นไป) ของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งประกอบด้วย พื้นที่สงขลา วิทยาเขตนครศรีธรรมราชใต้ใหญ่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราชทุ่งใหญ่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราชขนอม และวิทยาเขตตรัง จำนวน 546 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการประชากรหลักหมื่น กลุ่มตัวอย่าง 5-10% ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และเมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอของประชากร แยกตามพื้นที่สังกัด ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัย และแปลความหมายโดยการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 421 คน คิดเป็นร้อยละ 77.11 รองลงมา เป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 22.89

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ชั้นปี 1 จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 53.66 รองลงมาชั้นปี 2 จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 26.56 ลำดับสุดท้าย ชั้นปี 5 ขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.93

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดพื้นที่สงขลา จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมาสังกัดพื้นที่ใต้ใหญ่ จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 26.56 ลำดับสุดท้ายสังกัดพื้นที่ตรัง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 14.65 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร จำนวน 493 คน คิดเป็นร้อยละ 90.29 รองลงมา ตำแหน่งทางการบริหาร คือ ทีมบริหารงานระดับหลักสูตร จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 4.58 คน ลำดับสุดท้าย ตำแหน่งทางการบริหาร คือ ทีมบริหารงานชมรม จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านความรู้) ในประเด็นการส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ) มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (\bar{X} = 4.60, SD = .50) รองลงมาคือ ประเด็นการส่งเสริมความรู้ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ) (\bar{X} = 4.53, SD = .51) ประเด็นสุดท้าย คือ ประเด็นการส่งเสริมการจัดหลักสูตรอบรมในเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษา (\bar{X} = 4.16, SD = .42)

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านความสามารถ) ในประเด็นการส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่อบรมผู้นำนักศึกษาในเรื่องกระบวนการหรือวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (\bar{X} = 4.64, SD = .53) รองลงมาคือ ประเด็นการส่งเสริมความสามารถด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ) (\bar{X} = 4.47, SD = .51) ประเด็นสุดท้าย คือ ประเด็นการส่งเสริมความสามารถด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความเอาใจใส่) (\bar{X} = 4.11, SD = .68)

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านบุคลิกภาพ) ในประเด็นการส่งเสริมความสามารถด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความตระหนักต่อองค์กร) มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (\bar{X} = 4.75, SD = .44) รองลงมาคือ ประเด็นการส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะความตระหนักรู้ต่อสังคม (ความเอาใจใส่) (\bar{X} = 4.67, SD = .48) ประเด็นสุดท้าย คือ ประเด็นการส่งเสริมบุคลิกภาพด้านทักษะการบริหารจัดการตนเอง (ความคิดริเริ่ม) (\bar{X} = 4.09, SD = .40)

ปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (ประเด็นด้านการปฏิบัติงาน) ในประเด็นการส่งเสริมกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบกิจกรรม โดยสอดแทรกเรื่องของวิชาการในกิจกรรมนั้นๆ ด้วย มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (\bar{X} = 4.63, SD = 0.59) รองลงมาคือ ประเด็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างแรงบันดาลใจ) (\bar{X} = 4.62, SD = .56) ประเด็นสุดท้าย คือ ประเด็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ) (\bar{X} = 3.97, SD = .73)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามปัจจัยของเพศ พบว่า จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-Test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบ 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง พบว่าได้ค่า (t) เท่ากับ 1.142 และค่า (Sig.) เท่ากับ .286 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามปัจจัยของชั้นปี พบว่า จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test (One Way Analysis Of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ อายุ พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 1.664 ค่า (Sig.) เท่ากับ .158 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นปีที่ต่างกัน มีระดับ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามพื้นที่สังกัด พบว่า จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test (One Way Analysis Of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ พื้นที่สังกัด พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 2.204 ค่า (Sig.) เท่ากับ .297 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ พื้นที่สังกัดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหารสำหรับนักศึกษา พบว่า จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test (One Way Analysis Of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ จำนวนครั้งที่มารับบริการ พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ .238 ค่า (Sig.) เท่ากับ .788 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งทางการบริหารสำหรับนักศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสร้างลักษณะนิสัยภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ไม่แตกต่างกัน



บรรณานุกรม

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. (26 พฤศจิกายน 2557). ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, [ระบบออนไลน์], www.rmutsv.ac.th/History
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยว่าด้วย กิจกรรมนักศึกษา พ.ศ. 2550. คู่มือการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาตรี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ประจำปีการศึกษา 2556.
- มุกดา สุขสวัสดิ์. บันทึกข้อความ เรื่อง “ขอรับการสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน”. ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ. 2557.
- สายฝน ว่างสระ. (26 พฤศจิกายน 2557), การวิจัยและพัฒนาโปรแกรม 4H เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5, [ระบบออนไลน์], <http://www.thaiedresearch.org/thaied/index.php>
- วิมล จันท์แก้ว. รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต3. ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต. 2555.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนตรมิตรการพิมพ์, (2541)
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, (2553).

