

Effect of Psychological Factor on Inspirational Leadership in Undergraduate Students, Srinakarinwirot University¹

Pichamon Boonsit²

Wichuda Kijtorntam³

Received: May 31, 2014 Accepted: Aug 1, 2014

Abstract

This study aimed to investigate and compare inspirational leadership in undergraduate students which differences in biosocial and psychological factors, and to determine significant predictor of inspirational leadership in undergraduate students. The target group was 108 of second and fourth year undergraduate students in the university's club of Srinakarinwirot University. Descriptive statistics and Stepwise multiple regression analysis were applied. The predicting variables composed of self-efficacy; four components of personal growth initiative in readiness for change; intentional behavior component; and biosocial factors. The research result revealed the three psychological factors that significantly predicted inspirational leadership at .05 levels were the personal growth initiative in readiness for change, intentional behavior component, and self-efficacy. The predicting account was 53.3% of the variance.

Keywords: leadership, Inspiration, Perception, Self-efficacy, Student affair, Personal growth initiative

¹ *Research article.*

² *Doctoral student in Applied Behavioral Science Research, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, e-mail: n.pichamon@gmail.com.*

³ *Assist. Prof., Assistant Director of Cultural and Special, Behavioral Science Research Institute (BSRI), Srinakharinwirot University.*

อิทธิพลของปัจจัยทางจิตที่มีต่อภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ¹

พิชามณูญ์ บุญสิทธิ²

วิชุดา กิจธรรม³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีลักษณะทางจิต และชีวสังคมแตกต่างกัน และเพื่อวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญของภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในนิสิตนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตชั้นปีที่ 2 ถึงชั้นปีที่ 4 ที่เข้าร่วมกิจกรรมชมรมจำนวน 108 คน วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การทำนายภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในนิสิต โดยใช้ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวแปรการริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนทั้ง 4 องค์ประกอบ และตัวแปรชีวสังคม พบว่า มีตัวแปรลักษณะทางจิต 3 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ การริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนด้านการกระทำอย่างตั้งใจเพื่อการพัฒนาตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจได้ร้อยละ 53.3

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ สร้างแรงบันดาลใจ การรับรู้ ความสามารถของตนเอง กิจกรรมนิสิต การริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตน

¹ บทความวิจัย

² นิสิตดุสิตบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
e-mail: n.pichamon@gmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการพิเศษ, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแข่งขันในปัจจุบันมีสาเหตุสำคัญมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพสังคม เศรษฐกิจ รวมถึงเทคโนโลยีต่างๆ นำมาซึ่งความยากลำบากในการจัดการทรัพยากรและทรัพยากรบุคคล สังคมไทยต้องเผชิญกับวิกฤตความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมและจริยธรรม เนื่องจากความเป็นวัตถุนิยมที่มากขึ้น บุคคลมุ่งหารายได้เพื่อสนองความต้องการของตนเอง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันลดลง ความมีน้ำใจน้อยลง ต่างแก่งแย่งเอาตัวรอดเปรียบซึ่งกันและกัน ทำให้ขาดการยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคลในช่วงวัยของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่จะกลายเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ ปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่เกิดขึ้นในช่วงวัยนี้ คือการที่วัยรุ่นไทยส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกในการกระทำการใดๆ เพื่อส่วนรวม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่า เห็นพวกพ้องเป็นสำคัญ ขาดระเบียบวินัย เอาแต่ใจ และไม่รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม (โกวิท วรพิพัฒน์, 2535)

สถาบันการศึกษาเป็นหนึ่งในสถาบันที่สำคัญของสังคมที่จะได้ช่วยพัฒนา ปลูกฝัง และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงทักษะที่สำคัญต่างๆ เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษาที่ศึกษาในสถาบันได้จบออกไปเป็นบุคคลที่มีความสามารถ และสร้างสรรคประโยชน์ต่อสังคมต่อไปได้ เนื่องจากสถาบันการศึกษาถือเป็นสังคมหนึ่งที่มีการถ่ายทอดบทบาทหน้าที่ ธรรมเนียม บรรทัดฐาน และกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อกิจกรรมการดำรงอยู่ของสังคม (จำนงค์ อธิวิวัฒน์

และคณะ, 2552) นอกเหนือจากการเรียนการสอนในสถาบัน การศึกษาที่จะมีส่วนสำคัญในการพัฒนานิสิตนักศึกษาแล้ว กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในสถาบัน การศึกษาก็มีความสำคัญไม่ต่างกัน กิจกรรมจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนานิสิตนักศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม ร่างกาย และจิตใจ และมีส่วนในการพัฒนาความเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดีตามระเบียบและวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศ (สมพิศ ใ้รงาม, 2528) ความเป็นผู้นำเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการทำงาน กิจกรรมที่จะได้พัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่บัณฑิตนักศึกษา คือ การรวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่ม หรือองค์กรเพื่อการทำกิจกรรมต่างๆ หรือการคัดเลือกนิสิตนักศึกษาที่มีความสามารถที่จะได้มาเป็นตัวแทนในการบริหารและประสานงานกิจกรรมให้แก่ สถาบัน การศึกษา แต่จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนั้นนิสิตนักศึกษาบางส่วนละเลยและขาดความสนใจในกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถาบัน การศึกษาของตน มีการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นน้อย แต่กลับไปให้ความสนใจกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองมากกว่า ซึ่งสาเหตุหนึ่งทีนิสิตนักศึกษา มีการเข้าร่วมกิจกรรมน้อยลงก็เนื่องมาจากการขาดซึ่งผู้นำที่จะมาจัดกิจกรรม การขาดผู้นำที่มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม (นพลักษณ์ หนักแน่น, 2543)

การจะบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และมีความเข้าใจถึงความจำเป็นและสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์การสามารถดำเนินไปได้ (วรรณรอด แสงมณี,

2538) ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ต่างๆ จากการทำงาน การทำกิจกรรมที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน อาจารย์ หรือบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้อง ผ่านประสบการณ์การทำงาน หรือกิจกรรมที่ต้องมีการแก้ไขปัญหา ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยหล่อหลอมและพัฒนาความเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดีให้แก่บัณฑิตศึกษาต่อไปได้ (ส่าเนาร์ ขจรศิลป์, 2538) คุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดีตามแนวคิดของ Koontz, & Donnel (1976 อ้างถึงใน นพลักษณ์ หนักแน่น, 2543) มี 3 องค์ประกอบด้วยกันคือ ความสามารถในการเข้าใจถึงสภาพและความแตกต่างของมนุษย์ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมการบริหาร และความสามารถในการชักจูงและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์ประกอบประการสุดท้ายนี้เองที่สอดคล้องกับผู้นำลักษณะหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้นำที่จะสามารถดึงดูด หรือชักนำให้นิสิตนักศึกษาดังกล่าวได้กลับมาเห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมในมหาวิทยาลัย ผู้นำดังกล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ในการจูงใจ หรือกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความเป็นผู้นำในตนเองที่จะสามารถมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (Bass, 1985) ในองค์ประกอบพฤติกรรมหนึ่งของผู้บริหารเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ซึ่งในองค์ประกอบด้านนี้จะช่วยให้ผู้นำสามารถจูงใจและคลอใจผู้ตามด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ตาม ด้วยการให้ความหมายและให้ความท้าทายในเรื่องงานของผู้ตามในทีม สร้างและสื่อความหวังและวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้ตามตามความ

ต้องการอย่างชัดเจน และจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อพัฒนาเป็นความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาว ผู้นำแบบนี้ จะมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่ดึงดูดใจ ให้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (Bass, & Avolio, 1994a)

ทั้งนี้การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินใจของบุคคลถึงความสามารถที่ตนมี ในการที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นจะมีผลต่อแรงจูงใจต่อการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลได้แบบดูรา (Bandura, 1986 อ้างอิงจาก สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2553) เช่นนั้นแล้วภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในนิสิตนักศึกษา ก็จำเป็นที่จะต้องอาศัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้ นิสิตนักศึกษาเหล่านั้นได้ตระหนักถึงการที่จะแสดงความสามารถของตนเพื่อเป็นชักจูงให้เพื่อน นิสิต หรือผู้ร่วมทำกิจกรรมได้เกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ นอกจากนั้นแล้วการริเริ่มพัฒนาความองอาจแห่งตนก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยทางจิตที่ น่าจะส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ เนื่องจากการริเริ่มพัฒนาความองอาจแห่งตนก็เป็นความมุ่งมั่นของบุคคลในการที่รับรู้ตนเอง เพื่อการวางแผน และหาแนวทางสนับสนุนในการที่จะลงมือพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเอง (Robitschek, 1998) ด้วยลักษณะดังกล่าว จึงจะส่งผลดีต่อการที่จะสร้างความมุ่งมั่นตั้งใจเสริมสร้างแรงจูงใจที่จะให้นิสิตนักศึกษาได้มีการทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างไม่ย่อท้อ และประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้

การศึกษาปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ น่าจะเป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบัณฑิตนักศึกษากลุ่มที่มีความสนใจเสียสละเวลาจากการเรียนการศึกษา เข้ามาร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสถาบันการศึกษา อีกทั้งช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการดูแลและพัฒนามหาวิทยาลัยของตน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่จะมีส่วนส่งเสริมให้นักศึกษามีพฤติกรรมที่เป็นผู้นำ มีจิตใจที่รักในการเป็นผู้นำ และมีความเสียสละรักที่จะช่วยกันดูแล และประสานงานกิจกรรมต่างๆ ของสถาบันการศึกษาของตน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในนิสิตที่มีลักษณะทางจิต และชีวสังคมแตกต่างกัน
2. เพื่อวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ที่สำคัญของภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในนิสิต

สมมติฐานการวิจัย

1. นิสิตที่มีลักษณะชีวสังคม (เพศ อายุ เกรดเฉลี่ย คณะ ชั้นปี และชมรม) แตกต่างกันมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจต่างกัน
2. นิสิตที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน จะมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจต่างกัน
3. นิสิตที่มีการริเริ่มพัฒนาความมั่งคั่งของตนเอง แต่ละองค์ประกอบได้แก่ ด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาตนเอง ด้านการใช้แหล่งทรัพยากรเพื่อการพัฒนาตนเอง และด้านการกระทำอย่างตั้งใจเพื่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จะมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจต่างกัน

4. ลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการริเริ่มพัฒนาความมั่งคั่งของตนเอง ทั้ง 4 องค์ประกอบ รวมถึงตัวแปรชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ และชั้นปี สามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในนิสิตนักศึกษานักศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือนิสิตชั้นปีที่ 2 ถึงชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เข้าร่วมกิจกรรมชมรม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนิสิตชั้นปีที่ 2 ถึงชั้นปีที่ 4 ที่เข้าร่วมกิจกรรมชมรมในมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 108 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้น (Multi-stage random sampling) โดยขั้นที่ 1 ผู้วิจัยเลือกสุ่มตัวอย่างประชากรโดยทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากชมรมต่างๆ ที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้ชมรมจำนวน 3 ชมรมจากประชากรทั้งหมด ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยคัดเลือกนิสิตตามขนาดและจำนวนนิสิตของแต่ละชมรม และคัดเลือกเฉพาะชั้นปีที่ 2-4 เพื่อให้ได้นิสิตที่มีประสบการณ์ในการร่วมกิจกรรมของชมรม โดยใช้การสุ่มจากรายชื่อที่บันทึกไว้ของแต่ละชมรม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแบบวัดการริเริ่มพัฒนาความมั่งคั่งของตนเอง โดยมีรายละเอียดของแต่ละแบบวัดดังนี้

1. แบบวัดภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาจากแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจของ พรพวรรณ ศรีรุ่งเรือง (2551) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ เป็นแบบวัดให้ผู้ตอบประเมินตนเอง (Self-reported questionnaire) ในลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย ค่อนข้างไม่จริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างจริง และจริงที่สุด โดยค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.870

2. แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง พัฒนาจากแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองของ รสสุคนธ์ วีระเสถียร (2553) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ เป็นแบบวัดให้ผู้ตอบประเมินตนเอง (Self-reported questionnaire) ในลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วยเป็นบางครั้ง ไม่แน่ใจ เห็นด้วยเป็นบางครั้ง และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.871

3. แบบวัดการริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตน พัฒนาจาก Personal Growth Initiative Scale-II: PGIS-II ของ Robitschek (Robitschek, Ashton, Spering, Murray, Shotts, & Martinez, 2009) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ เป็นแบบวัดให้ผู้ตอบประเมินตนเอง (Self-reported questionnaire) ในลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วยเป็นบางครั้ง เห็นด้วยเป็นบางครั้ง เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ

เท่ากับ 0.850 ส่วนค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของ 4 องค์ประกอบได้แก่ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (Readiness for change) มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.703 การวางแผนเพื่อการพัฒนาตนเอง (Planfulness) มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.646 การใช้แหล่งทรัพยากรเพื่อการพัฒนาตนเอง (Using resource) มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.623 การกระทำอย่างตั้งใจเพื่อการพัฒนาตนเอง (Intentional behavior) มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.773

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เบื้องต้นผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลขาดหาย และทำการทดแทนด้วยวิธีการทางสถิติ โดยการใช้ค่าเฉลี่ยแทนข้อมูลที่ขาดหาย จากนั้นจึงคำนวณค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติขั้นสูงคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ One-way ANOVA สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อ 1 โดยใช้เกณฑ์ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปฏิสัมพันธ์ที่พบว่ามีนัยสำคัญจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วย t – test สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และ 3 และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเป็นขั้น (Stepwise multiple regression analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานทุกข้อ แต่ในส่วนของการวิจัยในสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจจำแนกตามตัวแปรชีวสังคมที่แตกต่างกัน พบว่า ตัวแปรชีวสังคม ได้แก่ อายุและชมรม มีความแปรปรวนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจไม่แปรปรวนไปตามอายุ ($F = 2.347, p > .05$) และชมรม ($F = 0.715, p > .05$) ที่ต่างกันของของนิสิต แต่ตัวแปรชีวสังคมที่เหลือ ได้แก่ เพศ ($F = 4.428, p < .05$) เกรดเฉลี่ย ($F = 4.832, p < .05$) คณะ ($F = 4.658, p < .05$) และชั้นปี ($F = 6.619, p < .05$) กล่าวคือ ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจแปรปรวนไปตามเพศ เกรดเฉลี่ย คณะ และชั้นปีที่ต่างกันของของนิสิต โดยที่นิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยมาก (3.01-3.50) จะมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมากกว่านิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยน้อย (2.01-2.50) นิสิตคณะสังคมศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ จะมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมากกว่านิสิตคณะวิทยาศาสตร์ และนิสิตที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีสูง (ปี 4) จะมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมากกว่านิสิตที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีต่ำกว่า (ปี 3)

นิสิตที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง (ค่าเฉลี่ย 60.11) จะมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจสูงกว่านิสิตที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

(ค่าเฉลี่ย 50.43) เมื่อพิจารณาตัวแปรการริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนทั้ง 4 องค์ประกอบจะพบว่า นิสิตที่มีการริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนในแต่ละด้านสูง ได้แก่ ด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาตนเอง ด้านการใช้แหล่งทรัพยากรเพื่อการพัฒนาตนเอง และด้านการกระทำอย่างตั้งใจเพื่อการพัฒนาตนเอง จะมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจสูงกว่านิสิตที่มีการริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนในด้านนั้นต่ำ และในส่วนของการทำนายภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในนิสิต โดยใช้ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง และตัวแปรการริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง การวางแผนเพื่อการพัฒนาตนเอง การใช้แหล่งทรัพยากรเพื่อการพัฒนาตนเอง และการกระทำอย่างตั้งใจเพื่อการพัฒนาตนเอง รวมถึงตัวแปรชีวสังคม พบว่า มีตัวแปร 3 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ การริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนด้านการกระทำอย่างตั้งใจเพื่อการพัฒนาตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจได้ร้อยละ 53.3 ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยและการทดสอบนัยสำคัญ ในการทำนายภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ

ตัวทำนาย	b	S.E.	β	t	R ²
การริเริ่มพัฒนาความองงามแห่งตน ด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง	0.57	0.14	0.36	4.063*	0.53
การริเริ่มพัฒนาความองงามแห่งตนด้านการ กระทำอย่างตั้งใจเพื่อการพัฒนาตนเอง	0.87	0.20	0.33	4.302*	
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.20	0.08	0.21	2.551*	

* $p < .05$

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 นิสิตที่มีลักษณะชีวิตสังคม (เพศ อายุ เกรดเฉลี่ย คณะ ชั้นปี และชมรม) แตกต่างกันมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นิสิตที่มี เพศ เกรดเฉลี่ย คณะ และชั้นปี แตกต่างกัน จะมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า นิสิตที่มีอายุ และชมรมต่างกันจะมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากการที่ เพศหญิงมีค่าคะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างจากผู้ชาย โดยเพศหญิงจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าเพศชายนั้นอาจอธิบายได้ว่า ความเป็นหญิงและชายถือเป็นลักษณะทางบุคลิกภาพที่สำคัญต่อภาวะผู้นำ โดยการศึกษานี้ของ Bass, & Avolio, 1994b พบว่า ผู้นำเพศหญิงมักจะมีการจูงใจที่เป็นเลิศ มีการใช้แรงบันดาลใจมากกว่า รวมทั้งเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากกว่าผู้ชาย ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจที่ผู้นำจะต้องมีการแสดงการกระทำที่ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม โดยการชี้แนะและจูงใจด้วยการสื่อสารที่จะเป็นการกระตุ้นการทำงานของผู้ตาม การนำเสนอวิสัยทัศน์ที่นำ

ดึงดูดใจ อีกทั้งผลการศึกษาดังกล่าวยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วิจิตรา ทองแย้ม (2555) ที่ทำการพัฒนาแบบวัดผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี และพบว่า นิสิตหญิงจะมีภาวะผู้นำด้านความมีพลัง และทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์มั่นคง และด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า นิสิตชาย

การที่ นิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยมาก จะมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมากกว่า นิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยน้อย ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงพร ศรีจันทวงศ์ (2540) ที่พบว่า เกรดเฉลี่ยสะสม จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำของพยาบาล เนื่องมาจากเกรดเฉลี่ยสะสมจะสามารถบ่งบอกได้ถึงความรู้ความสามารถและสติปัญญาของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นจะได้นำไปประยุกต์ใช้ในการเป็นผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ ได้ สอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theories) ซึ่งกำหนดลักษณะหนึ่งของผู้นำไว้ว่า มีความเฉลียวฉลาด (กวี วงศ์พุ่ม, 2539) และ นิสิตชั้นปีสูงกว่า จะมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมากกว่า นิสิตชั้นปีต่ำกว่า เมื่อพิจารณาตามลักษณะของ

ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำจะแสดง การกระทำที่ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม โดย จะสามารถชี้แนะและจูงใจด้วยการสื่อสารที่จะเป็น การกระตุ้นการทำงานของผู้ตาม การนำเสนอ วิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดใจ มีการแสดงให้เห็นถึงความ มุ่งมั่นตั้งใจ มีการอุทิศตนที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย และสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ให้สามารถบรรลุ การทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งลักษณะ ดังกล่าวข้างต้นอาจจะต้องอาศัยประสบการณ์การ ทำกิจกรรม การที่นิสัยเรียนชั้นปีสูงกว่าก็อาจ จะกล่าวได้ว่านิสัยกลุ่มนี้ได้มีการสร้างสมประสบการณ์ ต่างๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการเพิ่มความสามารถ

สมมติฐานข้อที่ 2 นิสิตที่มีการรับรู้ความสามารถ ของตนเองแตกต่างกันมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจต่างกัน พบว่านิสัยที่มีการรับรู้ความสามารถของ ตนเองสูงจะมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจสูงกว่า นิสิตที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ เมื่อ พิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ ความสามารถของตนเอง ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 4 วิธี (Evans, 1989 อ้างอิงจาก สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2553) คือ ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experiences) การใช้ตัวแบบ (Modeling) การใช้คำพูดชักจูง (Verbal persuasion) และการ กระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional arousal) จะเห็นว่า ปัจจัยดังกล่าว มีความสอดคล้องกับลักษณะของ ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งส่วนของการ พัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองด้วย ประสบการณ์โดยตรง เนื่องจากความสำเร็จจะทำให้ เพิ่มความสามารถของตนเอง ซึ่งทำให้บุคคลจะเชื่อว่า เขาสามารถที่จะทำได้ ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ จะต้องเพิ่มพูนประสบการณ์เพื่อเพิ่มความสามารถ

ทางพฤติกรรม หรือการใช้คำพูดชักจูงถึงแม้ว่าไม่ ค่อยจะได้ผลในการที่จะทำให้คนเราสามารถที่ พัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ (Evans, 1989 อ้างอิงจาก สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2553) ซึ่งถ้าจะให้ได้ผลก็ควรจะใช้ร่วมกับประสบการณ์ ความสำเร็จของบุคคล ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ จะต้องสามารถชี้แนะและจูงใจด้วยการสื่อสารที่จะ เป็นการกระตุ้นการทำงานของผู้ตาม การนำเสนอ วิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดใจทั้งนี้ก็เพื่อให้ผู้ตามได้นำไป เป็นแนวคิดเพื่อประยุกต์ใช้กับประสบการณ์การตรง ของตน จึงกล่าวได้ว่าการที่นิสัยมีปัจจัยที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ก็จะ ส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกันได้เช่นกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 นิสิตที่มีการริเริ่มพัฒนา ความองงามแห่งตนในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านความ พร้อมในการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผนเพื่อการ พัฒนาตนเอง ด้านการใช้แหล่งทรัพยากรเพื่อการ พัฒนาตนเอง และด้านการกระทำอย่างตั้งใจเพื่อ การพัฒนาตนเอง แตกต่างกันมีภาวะผู้นำสร้างแรง บันดาลใจต่างกัน พบว่า การริเริ่มพัฒนาความอง กงามแห่งตน เป็นความมุ่งมั่นของบุคคลที่จะทำ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเอง และสามารถพัฒนา ตนได้ ทั้งในแง่ของการรับรู้ตนเองและลงมือกระทำ สิ่งซึ่งก่อให้เกิดความเติบโตองงามแก่บุคคลนั้น (Robitschek, 1998) โดยกระบวนการของการริเริ่ม พัฒนาความองงามแห่งตนจะต้องเริ่มจากการ เตรียมจิตใจให้พร้อมต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเอง รวมถึงการรับรู้ความต้องการ ในการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะ จากนั้นจึงคิดหาวิธีการที่จะนำมาใช้ในการวาง

ขั้นตอน หรือกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการวางแผนสู่การปฏิบัติเพื่อให้บุคคลเกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง โดยอาจจะต้องอาศัยความสามารถในการเข้าถึงแหล่งสนับสนุนข้อมูล แนวทางต่างๆ รวมถึงการรู้จักขอความช่วยเหลือหรือคำปรึกษา จากบุคคลรอบข้างหรือคนอื่นฯ ได้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองของบุคคล และท้ายที่สุดจะต้องมีกระบวนการลงมือปฏิบัติจริงตามขั้นตอน แผนการหรือเป้าหมายต่างๆ ที่วางไว้อย่างตั้งใจจริง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองของบุคคล (Robitschek, 1998) กระบวนการที่กล่าวไปนั้นครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของการริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตน เช่นนั้นแล้วนิสิตที่มีความแตกต่างกันของการริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตน อาจจะด้วยขั้นตอนที่นำมาใช้ หรือปริมาณมากน้อยของการมีกรริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนน่าจะมีส่วนที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกันได้ เนื่องจากกรริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนเป็นลักษณะทางจิตของแต่ละบุคคล ซึ่งการสร้างแรงบันดาลใจเองนั้นก็ สามารถเกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลได้เช่นกัน และการกระตุ้นทางปัญญาให้รู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญอยู่ได้ สามารถจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้นั้นก็เป็นลักษณะของผู้นำสร้างแรงบันดาลใจประการหนึ่ง (Bass, & Avolio, 1995 อ้างอิงจากรัตติกกรณ์ จงวิศาล, 2556)

สมมติฐานข้อที่ 4 ลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการริเริ่ม

พัฒนาความงอกงามแห่งตนทั้ง 4 องค์ประกอบ รวมถึงตัวแปรชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ และชั้นปี สามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในนิสิตได้ จากผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อนี้พบว่า ตัวแปรสำคัญที่สามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจได้มี 3 ตัวแปร คือ การริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนด้านการกระทำอย่างตั้งใจเพื่อการพัฒนาตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองตามลำดับ กล่าวคือ การที่นิสิตจะมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจได้นั้น นิสิตจะต้องมีการริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนด้านการกระทำอย่างตั้งใจเพื่อการพัฒนาตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเอง เมื่อจะพิจารณาถึงแต่ละตัวแปรที่เป็นตัวแปรทำนาย การริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง คือ การเตรียมจิตใจให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ซึ่งรวมถึงการรับรู้ความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะ และการริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนด้านการกระทำอย่างตั้งใจเพื่อการพัฒนาตนเอง คือ กระบวนการลงมือปฏิบัติจริงตามแผนการหรือเป้าหมายต่างๆ ที่วางไว้อย่างตั้งใจจริง เพื่อให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองของบุคคล (Robitschek, 1998) ซึ่งอธิบายได้ว่า การที่นิสิตจะมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจได้นั้นนิสิตจะต้องมีความพร้อม รับรู้ตนเองถึงความพร้อมนั้น และที่สำคัญคือลงมือปฏิบัติเพื่อที่จะพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความเป็นผู้นำสร้าง

แรงบันดาลใจที่จะสามารถชักจูง โน้มน้าว กระตุ้นให้ ผู้ตามได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างประสบความสำเร็จ และนอกจากนั้นยังจะต้องมีการรับรู้ ความสามารถของตนเอง ว่าตนเองมีความสามารถ อะไรที่จะได้ทำอะไรให้ประสบความสำเร็จได้ด้วย ทักษะที่ตนมี เมื่อนำทั้งสามองค์ประกอบมารวมกัน จะทำให้นิสิตมีการรับรู้ประสิทธิภาพของตน มีความ พร้อม และลงมือกระทำเพื่อการเป็นผู้นำสร้าง แรงบันดาลใจได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากการวิจัยทำให้ทราบว่า นิสิตที่มีการ ริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนด้านความพร้อม ในการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มพัฒนาความงอกงาม แห่งตนด้านการกระทำอย่างตั้งใจเพื่อการพัฒนา ตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมี ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ดังนั้น อาจารย์ มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรคิดค้น ภารกิจหรือวิธีการที่จะได้ด้วยช่วยส่งเสริมให้ นิสิตได้มีลักษณะดังกล่าว เช่น การจัดฝึกอบรม การ จัดค่ายกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะทางจิตดังกล่าว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นิสิต อีกทั้งควรมีการ เผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ไปยังมหาวิทยาลัย หรือ หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นประโยชน์ในการ พัฒนานิสิตในสังกัดของตน อาจจะเป็นรูปแบบ บทความวิชาการ หรือการทำเว็บไซต์เผยแพร่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

จากผลวิจัยทำให้ทราบว่านิสิตมีภาวะผู้นำ สร้างแรงบันดาลใจในระดับปานกลาง ซึ่งภาวะผู้นำ สร้างแรงบันดาลใจนั้นจะเป็นลักษณะที่เป็น ประโยชน์ต่อนิสิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งนิสิตที่จะต้อง

ทำกิจกรรมต่างๆ ที่มีภาระหน้าที่ในการดูแลนิสิตคน อื่น ดังนั้นน่าจะมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะทาง จิตที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการ ริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตน เพื่อพัฒนาให้ นิสิตมีภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจต่อไป และ นอกจากการศึกษาปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับภาวะ ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจแล้ว อาจจะมีการศึกษา ปัจจัยทางสังคมร่วมด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการ นำไปต่อยอดพัฒนานิสิตต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

- กวี วงศ์พุดม. (2539). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- โกวิท วรพิพัฒน์. (2535). *วัยรุ่นวัยสร้างสรรค เพื่อสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นติ้ง กรุ๊ป.
- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ และคณะ. (2552). *สังคมวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงพร ศรีจันทวงศ์. (2540). *ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วม ในกิจกรรมนักศึกษา และสภาพแวดล้อม ของวิทยาลัย กับภาวะผู้นำของนักศึกษา พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นพลักษณ์ หนักแน่น. (2543). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้ดำเนินชีวิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรพรรณ ศรีรุ่งเรือง. (2551). *ผลการศึกษาการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รสสุคนธ์ วีระเสถียร. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผล การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัทเอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). *ผลการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีการวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณฤดี แสงมณี. (2538). *ผู้นำกับการบริหารงานภายในองค์การ*. วารสารเพิ่มผลผลิต, 33(9), 19-26.
- วิจิตรา ทองแย้ม. (2555). *การพัฒนาแบบวัดผู้นำของนิสิตปริญญาตรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพิศ ใ้้งาม. (2548). *พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้นำกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2(2), 108-121.
- สมโภชน์ เขี่ยมสุภาษิต. (2553). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2556, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>
- สำเนา ขจรศิลป์. (2538). *มิติใหม่ของการศึกษานักศึกษา 2: การพัฒนานักศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance? Beyond Expectations*. New York, NY: Free Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994a). *Improving organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. California, LA: SAGE Publications.
- _____. (1994b). Shatter the glass ceiling: Women may make better managers. *Human Resource Management, 33*, 549-560.
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 30*, 183-198.
- Robitschek, C., Ashton, M. W., Sperring, C. C., Murray, D., Shotts, G. C., & Martinez, M. (2009, June). *Development of the Personal Growth Initiative Scale – II*. Poster presented at the 2009 World Congress on Positive Psychology, Philadelphia, PA.