

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี:
การประยุกต์ใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF STUDENTS IN THE FACULTY OF MANAGEMENT
SCIENCE, UDON THANI RAJABHAT UNIVERSITY: AN APPLICATION OF THE SECOND-ORDER
CONFIRMATORY FACTOR

รุ่งตะวัน บูรณ์พานากานต์¹ ธวัลรัตน์ กมลจรัสเวทย์¹ มนัญญา ทองบ่อ¹ และ ธัญญ์นิธิ จิรพัฒนาพรสิน¹

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Rungtawan Boonphanakana¹ Tawanrat kamonjarutwat¹ Manaya Thongbor¹

and Thanniti Jiraphatthanaponsin¹

¹Faculty of Management Sciences, Udon Thani Rajabhat University

(Received: March 10, 2025; Revised: August 9, 2025; Accepted: February 18, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการที่ลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษา 2567 จำนวน 357 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 1.68 ค่า GFI เท่ากับ 0.95 ค่า AGFI เท่ากับ 0.92 ค่า CFI เท่ากับ 0.99 ค่า SRMR เท่ากับ 0.039 และ ค่า RMSEA เท่ากับ 0.044 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ 1) องค์ประกอบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่น การมีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงในตนเอง การมองเห็นคุณค่าในตนเอง และความแน่วแน่ในอุดมคติ 2) องค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การจูงใจให้บุคคลอื่นเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน การกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม การนำเสนอวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และความตั้งใจที่จะลงมือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย 3) องค์ประกอบการกระตุ้นทางปัญญา มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และการสร้างความเชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหให้กับผู้ร่วมงาน และ 4) องค์ประกอบการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่ความต้องการของผู้ร่วมงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น การให้โอกาสผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และการมอบหมายงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาผู้ร่วมงาน ผลการวิจัยชี้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา, การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงสุด ข้อค้นพบนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและเสริมสร้างศักยภาพผู้นำในนักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงานยุคใหม่

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นทางปัญญา, การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ABSTRACT

This research aimed to examine the transformational leadership model of students in the Faculty of Management Science, Udon Thani Rajabhat University, using empirical data. Data were collected through questionnaires from a stratified random sample of 357 students enrolled in the 2024 academic year. Data analysis employed confirmatory factor analysis, revealing that the model aligned with empirical data, shown by the following fit indices: a relative chi-square (χ^2/df) of 1.68, GFI of 0.95, AGFI of 0.92, CFI of 0.99, SRMR of 0.039, and RMSEA of 0.044. The transformational leadership model of the students consisted of six components and 16 indicators: 1) Idealized Influence, with four indicators: being a role model, possessing high morality and ethics, recognizing self-worth, and demonstrating steadfastness in ideals; 2) Inspirational Motivation, with four indicators, including inspiring others to work, fostering team spirit, presenting a clear vision, and committing to achieving goals; 3) Intellectual Stimulation, with four indicators, including encouraging awareness of problems, stimulating creative problem-solving, promoting rational thinking, and building confidence in solving issues; 4) Individualized Consideration, with four indicators, including addressing the needs of collaborators, enhancing their potential, providing opportunities for learning, and assigning tasks to support their development. The findings revealed that Inspirational Motivation and Individualized Consideration were the most significant components. These results provide practical guidelines for designing learning activities and enhancing students' leadership capabilities to meet the demands of the modern workforce.

Keywords: Transformational Leadership, Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในทุกด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม โดยผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Weick & Quinn, 1999) โดยองค์กรที่ไม่สามารถดำเนินการปรับเปลี่ยนตัวเองได้ ต้องอาศัยตัวบุคคลหรือกลุ่มคนที่อยู่ในองค์กรช่วยผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง บุคคลสำคัญที่มีส่วนผลักดันและสนับสนุนให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น คือ ตัวผู้นำองค์กรและกลุ่มคนที่อยู่ในองค์กร ผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติของผู้นำทั้งด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้ความสามารถ (Yukl, 1998) และนำคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ตีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กร (Riaz & Haider, 2010)

การศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยตั้งศักยภาพของคนทั้งด้านความรู้และความสามารถออกมาเพื่อพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า (พรพิชญา รัตนสิทธิ์ และคณะ, 2559) มหาวิทยาลัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคนของประเทศ โดยผลิตกำลังคนให้

สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ดังนั้นหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัยในการผลิตบัณฑิต จึงไม่เพียงแต่จัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการพัฒนาบัณฑิตให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพในทุกด้าน ทั้งทางด้านความรู้ ความรับผิดชอบ มีภาวะผู้นำ เป็นผู้ใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผล ซื่อสัตย์สุจริต (สมบุญ ศิลป์รุ่งธรรม, 2560)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นหนึ่งในคุณลักษณะสำคัญที่มหาวิทยาลัยคาดหวังให้เกิดการพัฒนา และมีอยู่ในตัวนักศึกษา เป็นการแสดงคุณสมบัติของผู้นำเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึก ยกกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติของผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดความตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวม และมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมโพบูลย์, 2559) มีการศึกษาที่ผ่านมาในอดีต (สมบุญ ศิลป์รุ่งธรรม, 2560; Bass & Yammarino, 1991) ระบุว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างยิ่งของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เพราะทำให้เพิ่มความสำเร็จในการเรียน และเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในชีวิตการทำงานในอนาคต หากนักศึกษาที่เป็นบัณฑิตแล้ว มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง จะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

ในบริบทปัจจุบันที่เทคโนโลยีดิจิทัลและเศรษฐกิจฐานนวัตกรรมเติบโตอย่างรวดเร็ว นักศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นกำลังคนรุ่นใหม่ที่ต้องมีความสามารถในการปรับตัว นำพองค์กรสู่ความยั่งยืน และสร้างคุณค่าใหม่ (Nguyen & Tran, 2021; Smith, 2023) อย่างไรก็ตาม จากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พบว่านักศึกษาบางส่วนยังขาดทักษะการทำงานเป็นทีม การมองภาพรวม และความกล้าแสดงออก ทำให้ขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ ซึ่งเป็นประเด็นที่การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเข้าไปเสริมได้อย่างมีนัยสำคัญ

อย่างไรก็ตาม การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในบริบทของประเทศไทยนั้น โดยส่วนใหญ่ใช้วิธีวัดแบบดั้งเดิม เช่น งานของ สมบุญ ศิลป์รุ่งธรรม (2560) และงานของ สถาพร พุทธิพิบูล (2563) ใช้การวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ หรือเป็นงานของ ฉลอง คุณประทุม (2555) ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาจากสถานศึกษาเอกชน ซึ่งการใช้สถิติดังกล่าวมีข้อจำกัดซึ่งไม่เป็นไปธรรมชาติของการวัด เช่น การวิเคราะห์การถดถอย มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าการวัดต้องปราศจากความคลาดเคลื่อน กล่าวคือ เครื่องมือวัดต้องมีค่าความเที่ยง (reliability) เท่ากับ 1.00 เป็นต้น และประเด็นสำคัญคือ การวิเคราะห์โดยอิงทฤษฎีการวัดแบบดั้งเดิมนั้น ไม่สามารถยืนยันได้ว่าปรากฏการณ์จริงสอดคล้องหรือขัดแย้งกับทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบการศึกษา (สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และ รัชณีกุล ภิญญานานวัฒน์, 2551)

จึงเป็นที่มาของการศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยประยุกต์ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ซึ่งเป็นวิธีการทดสอบทฤษฎี (theory testing) ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านการจัด

กิจกรรมการเรียนการสอนของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่
การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคนที่มีคุณภาพของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความสำคัญเชิงน้ำหนักขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ นักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ โดยมี Burns (1978) และ Bass (1985) เป็น นักวิชาการที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อทฤษฎีนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (visionary) และมีการเสริมสร้างพลังอำนาจหรือพลังใจ (empowering) เป็นผู้มี คุณธรรม (moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีที่จะต้องนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า ทั้งผู้นำและผู้ตามจะพยายามสนใจผลประโยชน์ ของผู้อื่น ของกลุ่ม ขององค์กร หรือของสังคมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง และจะเน้นเรื่องแรงจูงใจภายใน มากกว่าแรงจูงใจภายนอก และเน้นเรื่องการเพิ่มพลังอำนาจในผู้อื่น ด้วยพฤติกรรมและกระบวนการของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักวิชาการได้พิสูจน์ด้วยงานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากว่ามีความเหมาะสม และเป็น ที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสับสน และวิกฤติ เกิดขึ้นมากมาย

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass & Avolio (1993) เสนอโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัว เป็นแบบอย่าง น่ายกย่องเคารพนับถือ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน คุณลักษณะของผู้นำ คือ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ประพฤติตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจ เชื่อมมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ใน อุดมการณ์

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติ ในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่อง งานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา ผู้นำจะมีการนำเสนอวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดใจ สำหรับอนาคต และจะสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งช่วยให้ผู้ตาม สามารถจัดการกับอุปสรรคของตนเอง งานของ Al-Malki and Juan (2018) พบว่าการสร้างแรงบันดาลใจมีผล ต่อความผูกพันของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ซึ่งยืนยันความสำคัญขององค์ประกอบนี้ในบริบทการศึกษา

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ ตามให้ตระหนักถึง ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาใน

องค์กร เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ผู้นำจะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ขณะที่ ปัทมาภรณ์ นามวงศ์ และคณะ (2565) พบว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1993)

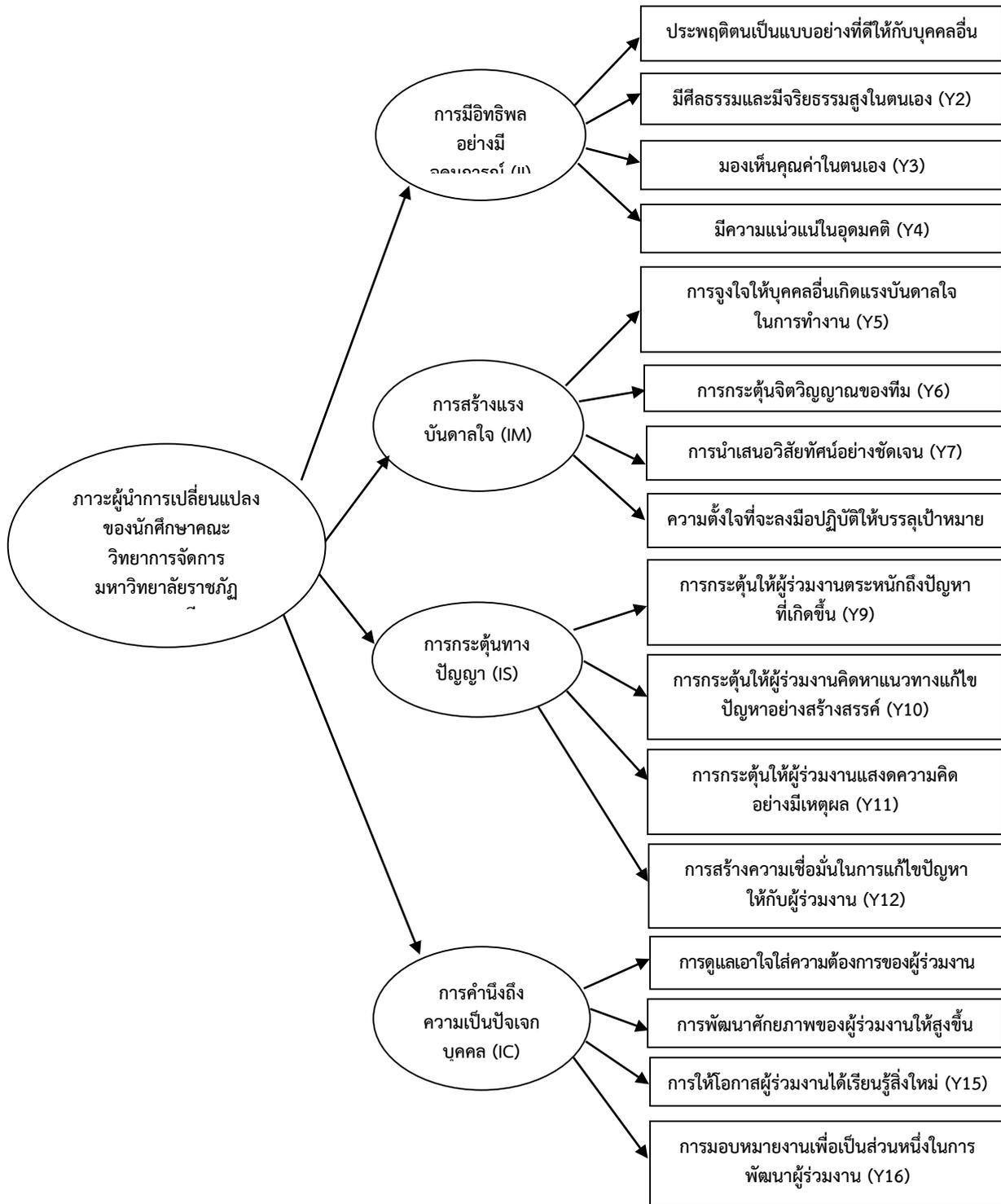
2. การกำหนดโมเดลสมมติฐานการวิจัย

ผลจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถกำหนดเป็นโมเดลสมมติฐานได้เป็น 4 องค์ประกอบ 16 ตัวแปร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบและตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลสมมติฐาน

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกตได้	แหล่งอ้างอิง
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II)	Y1: ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่น	นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์ (2559) สมบุญ ศิลปรุ่งธรรม (2560) Bass & Avolio (1993)
	Y2: มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงในตนเอง	
	Y3: มองเห็นคุณค่าในตนเอง	
	Y4: มีความแน่วแน่ในอุดมคติ	
การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)	Y5: การจูงใจให้บุคคลอื่นเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์ (2559) สมบุญ ศิลปรุ่งธรรม (2560) Bass & Avolio (1993)
	Y6: การกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม	
	Y7: การนำเสนอวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	
	Y8: ความตั้งใจที่จะลงมือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย	
การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)	Y9: การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น	นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์ (2559) สมบุญ ศิลปรุ่งธรรม (2560) Bass & Avolio (1993)
	Y10: การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์	
	Y11: การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดอย่างมีเหตุผล	
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)	Y12: การสร้างความเชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหให้กับผู้ร่วมงาน	นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์ (2559) สมบุญ ศิลปรุ่งธรรม (2560) Bass & Avolio (1993)
	Y13: การดูแลเอาใจใส่ความต้องการของผู้ร่วมงาน	
	Y14: การพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น	
	Y15: การให้โอกาสผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่	
	Y16: การมอบหมายงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาผู้ร่วมงาน	

จากการทบทวนเอกสารที่กล่าวมาในข้างต้น สามารถการกำหนดความสัมพันธ์โครงสร้างเส้นในแต่ละองค์ประกอบของโมเดลได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลสมมติฐานการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยกำหนดขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้ คือ นักศึกษาคณะวิทยาการจัดการที่ลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษา 2567 ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 3,253 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2567) กำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1976) ณ ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมขั้นต่ำ จำนวน 357 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) จำแนกตามชั้นปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถาม โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ความถูกต้องของเนื้อหาได้รับการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence, IOC) โดยข้อคำถามมี IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 เกินเกณฑ์ที่กำหนด 0.50 (ประสพชัย พสุนนท์, 2558) จากนั้นแบบสอบถามได้รับการประเมินความน่าเชื่อถือโดยทดลองกับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (α) พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเท่ากับ 0.772 การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเท่ากับ 0.818 การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเท่ากับ 0.925 และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.913 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 (Cortina, 1993) แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเที่ยง (reliability) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ.2567 ในเบื้องต้นผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วจึงให้ตอบแบบสอบถามเมื่อได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นจึงนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (second order confirmatory factor analysis) สำหรับการประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกำหนดเกณฑ์ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติทดสอบความสอดคล้องของโมเดล

ค่าดัชนี	เกณฑ์พิจารณา	อ้างอิง
ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative chi-square: χ^2 / df)	มีค่าต่ำกว่า 2.00	Diamantopoulos and Siguaw (2000)
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI)	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป	Kelloway (2015)
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI)	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป	Kelloway (2015)
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI)	มีค่าตั้งแต่ 0.95 ขึ้นไป	Kline (2011)
ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูป คะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR)	มีค่าต่ำกว่า 0.05	Schumacker & Lomax (2010)
ค่ารากกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)	มีค่าต่ำกว่า 0.05	Schumacker & Lomax (2010)

ในกรณีที่โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะทำการปรับโมเดลโดยการปรับพารามิเตอร์จากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งการปรับโมเดลด้วยวิธีนี้สามารถทำการปรับได้ทันที ไม่มีผลกระทบต่อโครงสร้างของโมเดลสมมติฐาน และเมื่อปรับโมเดลจนได้ค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องตามเกณฑ์แล้ว ถือว่าโมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความตั้งใจที่จะลงมือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (Y8) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.966 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น (Y14) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.782 เมื่อพิจารณาการแจกแจงของข้อมูล พบว่า ตัวแปรสังเกตได้โดยส่วนใหญ่มีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลแบบเบ้ขวา (Positive skewed distribution) มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง - 0.087 ถึง 0.250 และตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีการแจกแจงของข้อมูลมีความโด่งราบกว่าปกติ (Platy Kurtic) มีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง - 1.025 ถึง - 0.163 จากที่กล่าวมาพบว่า ค่าความเบ้ (Skewness) มีค่าไม่เกิน ± 3 และความโด่ง (Kurtosis) มีค่าไม่เกิน ± 10 แสดงว่า การแจกแจงของข้อมูลไม่เบ้และไม่โด่งจนผิดปกติ (Kline, 2011) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ด้วยวิธี Maximum likelihood (ML) แสดงรายละเอียดปรากฏ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรสังเกตได้	\bar{x}	S.D.	Min	Max	Skewness	Kurtosis
Y1	3.852	0.638	2	5	- 0.056	- 0.163
Y2	3.930	0.685	2	5	- 0.068	- 0.464
Y3	3.930	0.741	2	5	- 0.013	- 0.872
Y4	3.947	0.699	2	5	0.023	- 0.817
Y5	3.891	0.646	2	5	- 0.019	- 0.317
Y6	3.790	0.759	2	5	0.140	- 0.824
Y7	3.857	0.703	2	5	- 0.087	- 0.361
Y8	3.966	0.734	2	5	0.010	- 1.025
Y9	3.877	0.659	2	5	0.018	- 0.439
Y10	3.961	0.678	2	5	- 0.007	- 0.662
Y11	3.922	0.699	2	5	- 0.041	- 0.580
Y12	3.849	0.695	2	5	0.162	- 0.820
Y13	3.790	0.689	2	5	0.250	- 0.803
Y14	3.782	0.748	1	5	0.177	- 0.601
Y15	3.874	0.710	2	5	0.138	- 0.902
Y16	3.902	0.730	2	5	0.066	- 0.914

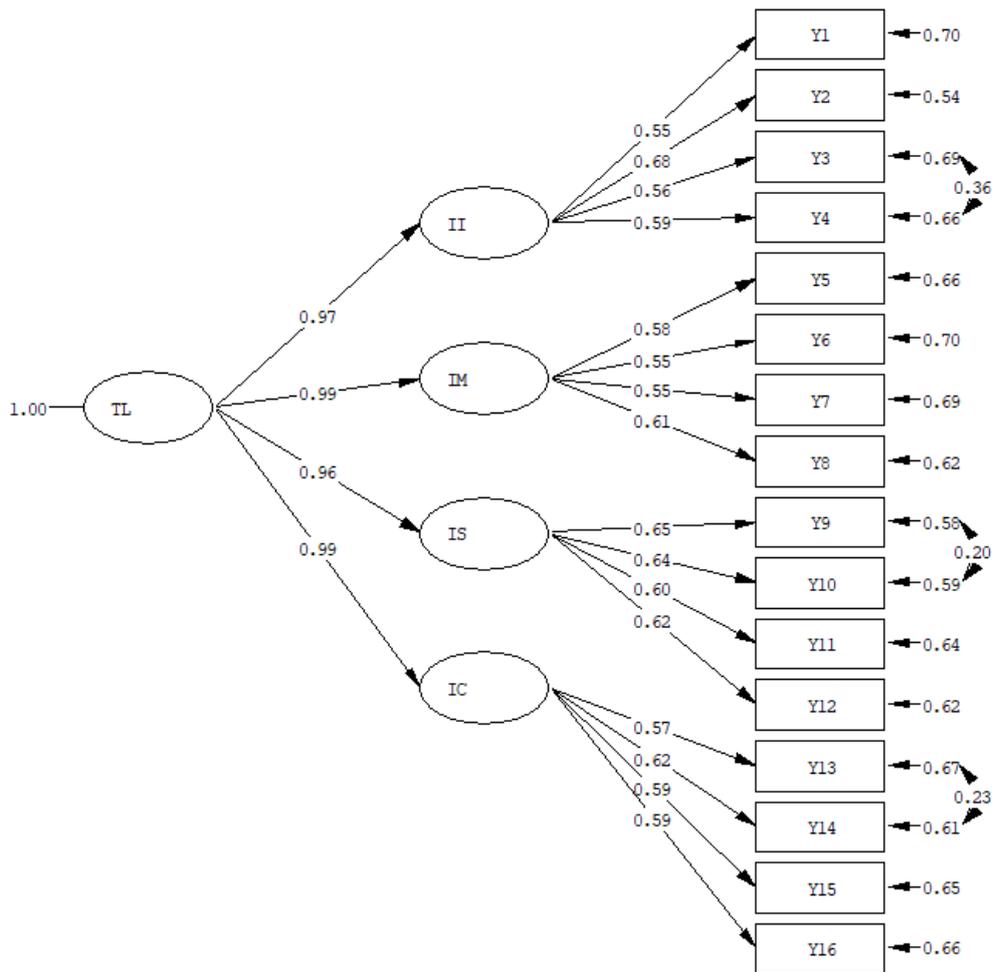
2. การตรวจสอบโมเดลในภาพรวม

จากการตรวจสอบโมเดลในภาพรวม พบว่า โมเดลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับโมเดล จำนวน 3 ครั้ง โดยการผ่อนคลายนข้อตกลงเบื้องต้นให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งหลังจากปรับโมเดลแล้ว พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 1.68 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.95 ค่า AGFI มีค่าเท่ากับ 0.92 ค่า CFI มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่า SRMR มีค่าเท่ากับ 0.039 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.044 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

องค์ประกอบ/ตัวแปรสังเกตได้	SFL	t	SE
II: การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.97**	10.21	0.100
Y1: ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่น	0.55**	-	-
Y2: มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงในตนเอง	0.68**	9.18	0.047
Y3: มองเห็นคุณค่าในตนเอง	0.56**	8.08	0.047
Y4: มีความแน่วแน่ในอุดมคติ	0.59**	8.37	0.045
IM: การสร้างแรงบันดาลใจ	0.99**	11.17	0.088
Y5: การจูงใจให้บุคคลอื่นเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	0.58	-	-
Y6: การกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม	0.55**	8.40	0.050
Y7: การนำเสนอวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	0.55**	8.48	0.046
Y8: ความตั้งใจที่จะลงมือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย	0.61**	9.16	0.050
IS: การกระตุ้นทางปัญญา	0.96**	12.28	0.069
Y9: การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น	0.65	-	-
Y10: การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์	0.64**	12.63	0.039
Y11: การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	0.60**	9.56	0.050
Y12: การสร้างความเชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้ร่วมงาน	0.62**	9.77	0.050
IC: การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.99**	10.89	0.079
Y13: การดูแลเอาใจใส่ความต้องการของผู้ร่วมงาน	0.57	-	-
Y14: การพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น	0.62**	11.46	0.047
Y15: การให้โอกาสผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่	0.59**	8.74	0.055
Y16: การมอบหมายงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาผู้ร่วมงาน	0.59**	8.70	0.056
$\chi^2 = 163.29$ df = 97 $\chi^2 / df = 1.68$ GFI = 0.95 AGFI = 0.92 CFI = 0.99 SRMR = 0.039 RMSEA = 0.044			

** p<0.01



Chi-Square=163.29, df=97, P-value=0.00003, RMSEA=0.044

ภาพที่ 2 น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

จากตารางที่ 4 และภาพที่ 2 สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 16 ตัวแปร โดยเรียงความสำคัญตาม น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ (IM) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.99 ประกอบด้วยตัวแปร สังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ความตั้งใจที่จะลงมือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (Y8) เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด เท่ากับ 0.61 รองลงมาคือ การจูงใจให้บุคคลอื่นเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน (Y5) การนำเสนอวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน (Y7) และ การกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Y6) มีน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.58 0.55 และ 0.55 ตามลำดับ

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.99 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร การพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น (Y14) เป็นตัวแปร ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด เท่ากับ 0.62 รองลงมาคือ การให้โอกาสผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่

(Y15) การมอบหมายงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาผู้ร่วมงาน (Y16) และการดูแลเอาใจใส่ความต้องการของผู้ร่วมงาน (Y13) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.59 0.59 และ 0.57 ตามลำดับ

3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (II) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.97 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงในตนเอง (Y2) เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดเท่ากัน มีค่าเท่ากับ 0.68 รองลงมาคือ มีความแน่วแน่ในอุดมคติ (Y4) มองเห็นคุณค่าในตนเอง (Y3) และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่น (Y1) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.59 0.56 และ 0.55 ตามลำดับ

4. การกระตุ้นทางปัญญา (IS) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.96 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น (Y9) เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด เท่ากับ 0.65 รองลงมาคือ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Y10) การสร้างความเชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้ร่วมงาน (Y12) และการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล (Y11) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.64 0.62 และ 0.60 ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลจากการศึกษาพบว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่า การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นักศึกษาพึงมี เพราะทำให้เพิ่มความสำเร็จในการเรียน และเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในชีวิตการทำงานในอนาคต จะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1993) ที่ระบุถึงความสำคัญขององค์ประกอบทั้งสี่ด้านที่กล่าวมาข้างต้น ว่าเป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน และเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง นำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือส่วนรวม และสอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติราณี ขวพร และ โชติกา ภาชีผล (2559) พบว่า การวัดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ความรับผิดชอบ วิสัยทัศน์กว้างไกล ประพฤติตนน่าเคารพนับถือ มีจริยธรรม มีความรู้และแสวงหาความรู้เพิ่มเติม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ มุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย จงรักภักดีต่อองค์กรและร่วมรักษาวัฒนธรรมองค์กร 3) การกระตุ้นทางปัญญา ได้แก่ การใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้แก่ แนะนำและนำทางผู้อื่น กระจายอำนาจให้ผู้อื่น คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังและเห็นคุณค่าของผู้อื่น นอกจากนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Lee and Kim (2020) ที่พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นของนักศึกษาในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ดิจิทัล และสอดคล้องกับ Johnson and Martinez (2023) ที่ชี้ว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อการรักษาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในระยะยาว

2. ผลจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบทั้งสี่ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (SFL) ใกล้เคียงกันคือ 0.99 0.99 0.97 และ 0.96 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตัวนักศึกษาผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตร ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบทั้งสองอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อปลูกฝังคุณลักษณะดังกล่าวให้นักศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนและการทำงานในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ สอดคล้องกับงานของ ฉลอง คุณประทุม (2555) พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในโรงเรียนเอกชนผ่านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน รวมทั้งการดูแลให้คำแนะนำผ่านการประชุมกลุ่มย่อย สามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งสี่ด้าน ได้แก่ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ ให้เพิ่มขึ้นจากเดิมได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตร โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ และตัวแปรสังเกตได้ของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนา ดังนี้

1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ ควรฝึกฝนให้นักศึกษามีความตั้งใจที่จะลงมือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย รู้จักจูงใจให้บุคคลอื่นเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน รู้จักการนำเสนอวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และรู้จักการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงาน

1.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรฝึกฝนให้นักศึกษารู้จักการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น รู้จักการให้โอกาสผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ รู้จักการมอบหมายงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาผู้ร่วมงาน และรู้จักการดูแลเอาใจใส่ความต้องการของผู้ร่วมงาน

1.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรฝึกฝนให้นักศึกษามีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมคติ มองเห็นคุณค่าในตนเอง และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่น

1.4 การกระตุ้นทางปัญญา ควรฝึกฝนให้นักศึกษารู้จักการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น รู้จักการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์ รู้จักการสร้างเชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหให้กับผู้ร่วมงาน และรู้จักการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดอย่างมีเหตุผล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กิตติรานีย์ ขวงพร, และ โขติกา ภาชีผล. (2559). การพัฒนาแบบวัดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 11(2), 131-146.
- ฉลอง คุณประทุม. (2555). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโรงเรียนวัฒนพฤกษาบริหารธุรกิจ. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 16, 83-92.
- นุช สัทธาฉัตรมงคล, และ อรรถพล ธรรมไพบูลย์. (2559). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 8(1), 167-182.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 18, 375-396.
- ปัทมาภรณ์ นามวงศ์, สุนีย์ สุขเกษม, และ อนันต์ อินทร์เพ็ญ. (2565). การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัย. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 15(2), 101-115.
- พรพิชญา รัตนสิทธิ์, ประสงค์ ต้นพิชัย, และ วรณีย์ อังสิทธิ์พูนพร. (2559). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(3), 602-614.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. (2567). ระบบสารสนเทศนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2567, จาก https://portal4.udru.ac.th/report_student1/index3.php
- สถาพร พงษ์ฉิมกุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 31(2), 43-54.
- สมบุญ ศิลปรุ่งธรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตครูสาขาวิชาการจัดการเรียนรู้ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. มีสชั้น มีเดีย.
- Al-Malki, M., & Juan, W. (2018). Leadership styles and their relationship with the academic engagement of university students. *Journal of Educational Leadership*, 12(3), 45-59.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112-121.
- Bass, B. M., & Yammarino, F. J. (1991). Congruence of self and others' leadership ratings of naval officers for understanding successful performance. *Applied Psychology: An International Review*, 40(4), 437-454.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha: An examination of theory and applications?. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104.

- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). **Introduction to LISREL: A guide for the uninitiated**. SAGE Publications.
- Johnson, R., & Martinez, L. (2023). Individualized consideration and its impact on academic performance: A longitudinal study. **Educational Psychology**, *43*(5), 612–627.
- Kelloway, E. K. (2015). **Using Mplus for structural equation modeling: A researcher's guide**. SAGE Publications.
- Kline, R. B. (2011). **Principles and practice of structural equation modeling** (3rd ed.). Guilford Press.
- Lee, S., & Kim, H. (2020). Inspirational motivation and student engagement in digital learning environments. **Computers & Education**, *148*, Article 103809.
- Nguyen, T., & Tran, P. (2021). Transformational leadership in the digital era: Adapting to technological change in higher education. **International Journal of Educational Management**, *35*(4), 789–803.
- Riaz, A., & Haider, M. H. (2010). Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction. **Business and Economic Horizons**, *1*, 29–38.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). **A beginner's guide to structural equation modeling** (3rd ed.). Lawrence Erlbaum.
- Smith, J. (2023). Leadership competencies for the 21st century: Navigating change and sustainability. **Journal of Leadership and Organizational Studies**, *30*(2), 145–160.
- Weick, K. E., & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. **Annual Review of Psychology**, *50*, 361–386.
- Yamane, T. (1967). **Statistics: An introductory analysis** (2nd ed.). Harper and Row.
- Yukl, G. A. (1998). **Leadership in organizations** (7th ed.). Prentice-Hall.