

การพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี



ปริญญานิพนธ์
ของ
วิจิตรา ทองแถม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

มิถุนายน 2555

การพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

มิถุนายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี



บทคัดย่อ
ของ
วิจิตรา ทองแย้ม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

มิถุนายน 2555

วิจิตรา ทองแถม. (2555). *การพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี*.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร. สุวพร เข้มเฮง, อาจารย์ ดร. ดวงเดือน แซ่ตั้ง.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและหาคุณภาพแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตที่มีเพศและสาขาวิชาต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นสภานิสิต/องค์การนิสิตและนิสิตที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 1,391 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบคือการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี มีคุณภาพ ดังนี้ ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.211 – 0.591 ค่าความเที่ยงตรงของแบบวัด ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า แบบวัดภาวะผู้นำของนิสิต ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 92 ข้อคำถาม ได้แก่ องค์ประกอบด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด 15 ข้อ องค์ประกอบด้านความมั่นใจตนเอง 13 ข้อ องค์ประกอบด้านความเชื่ออำนาจในตน 8 ข้อ องค์ประกอบด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ 17 ข้อ องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง 11 ข้อ องค์ประกอบด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม 6 ข้อ องค์ประกอบด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 14 ข้อ และองค์ประกอบด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ 8 ข้อ คุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 4.643 – 18.816 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก ทั้งฉบับมีค่า .890

2. นิสิตระดับปริญญาตรี ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำ ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นิสิตระดับปริญญาตรี ที่ศึกษาในสาขาวิชาต่างกันมีภาวะผู้นำ ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

A DEVELOPMENT OF LEADERSHIP TEST OF UNDERGRADUATE STUDENTS

AN ABSTRACT

BY

WIJITRA THONGYAEM



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Measurement
at Srinakharinwirot University

June 2012

Wijitra Thongyaem. (2012). *A Development of Leadership Test of Undergraduate Students*.

Master thesis, M.Ed. (Educational Measurement). Bangkok: Graduate School,
Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Suwaporn Semheng,
Dr. Duangduen Saetang.

The purposes of this study were to construct and find out the quality of a Leadership Test of Undergraduate Students, and compare the result of Leadership Test of Undergraduate Students with different gender and Major. The sample used in this study was 1,391 Undergraduate students enrolling in the 2nd semester of 2011 academic year Srinakharinwirot University, selected by using the stratified random sampling. Research tools Leadership of Undergraduate Students test. The statistic is using to compare and analysis t – test.

To summarize the research

1. The test on of Leadership of Undergraduate Students test for Srinakharinwirot University discrimination (r) is between .211 -.591. The accuracy of the measurement by Confirm Factor Analysis found that Leadership of Undergraduate Students living consisted of eight factor, ninety two clauses. Energy level and stress tolerance with fifteen clauses, Self-confidence with thirteen clauses, Internal locus of control with eight clauses, Emotional maturity with seventeen clauses, Personal integrity with eleven clauses, Socialized power motivation with six clauses, Achievement orientation with fourteen clauses, Need for affiliation with eight clauses. The Factor Loading 4.643 to 18.816 level of significance .01 and reliability measuring be find out the Cronbach Alpha Coefficient .890

2. The Undergraduate Students with different gender are Leadership in overall and each factor was found significantly at the level of .05

3. The Undergraduate Students with non-different major are Leadership in overall and each factor was found significantly at the level of .05

ปริญญาานิพนธ์
เรื่อง
การพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี
ของ
วิจิตรรา ทองแย้ม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2555

คณะกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.สุพร เข้มเฮง)

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.ละเอียด รัชษ์เฝ้า)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ดวงเดือน แซ่ตั้ง)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุพร เข้มเฮง)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ดวงเดือน แซ่ตั้ง)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุ่ม)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา ของอาจารย์ ดร. สุวพร เข้มแข็ง ประธาน
ควบคุมปริญญาโท อาจารย์ ดร. ดวงเดือน แซ่ตั้ง กรรมการควบคุมปริญญาโทในการให้
คำปรึกษาความช่วยเหลือตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆและให้คำแนะนำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์
ต่อการทำปริญญาโทนับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ละเอียด รักษ์เฝ้าและอาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุ่ม กรรมการ
สอบปริญญาโท ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษาและข้อเสนอแนะอันมีคุณค่า รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่อง
ต่าง ๆ ของปริญญาโทให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุ่ม อาจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข อาจารย์
ประไพ ปลายเนตร คุณรุ่งทิพย์ ยอดประดู่และคุณรดาณัฐ น้อยศรี ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ
ของเครื่องมือ ขอขอบพระคุณผู้บริหารคณาจารย์ และนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความ
อนุเคราะห์และให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี ขอกราบ
ขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษาทุกท่านที่กรุณาอบรมสั่งสอนให้ความรู้
ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าอย่างยิ่งกับผู้วิจัยและได้หล่อหลอมให้ศิษย์
เป็นนักวัดผลที่มีคุณภาพ ตลอดจนขอขอบพระคุณ อาจารย์มิ่ง เทพครเมือง และคุณจิราพร นพแก้ว ที่
กรุณาสอนและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำ
ปริญญาโท ขอขอบพระคุณ อาจารย์ประไพ ปลายเนตร ผู้ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจในการศึกษาต่อ
ปริญญาโท และคอยห่วงใยในเรื่องการศึกษาของผู้วิจัยอย่างสม่ำเสมอ และพี่ ๆ ที่ศึกษาในสาขาวิชา
การวัดผลและวิจัยทางการศึกษาทุกท่าน ที่คอยสนับสนุนให้กำลังใจ แสดงความห่วงใยและเป็นกำลังใจ
ให้ผู้วิจัยเสมอ

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสุชิน คุณแม่จันทร์ดี ทองแยม และสมาชิกของครอบครัว
ทองแยม ที่เป็นแรงบันดาลใจ คอยห่วงใยในเรื่องการศึกษา และให้การสนับสนุนในการเรียนและการทำ
ปริญญาโทครั้งนี้เป็นอย่างดี คุณประโยชน์ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นเครื่องบูชาแต่
บิดา มารดา พี่ ญาติ และคณาจารย์ที่อบรมสั่งสอน ปลุกฝังคุณงามความดี ตลอดจนประสิทธิ์ประสาท
วิทยาการความรู้ให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

วิจิตรา ทองแยม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ภาวะผู้นำ.....	8
การวัดภาวะผู้นำ.....	25
รูปแบบการวัดภาวะผู้นำ.....	27
คุณภาพของแบบวัด.....	29
การจัดกิจกรรมนิสิตในสถาบันอุดมศึกษา.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	47
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	47
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	94
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
อภิปรายผล.....	96
ข้อเสนอแนะ.....	99
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก	108
ภาคผนวก ข	123
ภาคผนวก ค	132
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	134

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนนิสิตระดับปริญญาตรี.....	48
2 จำนวนนิสิตระดับปริญญาตรี จำแนกตามสถานีสถิต/องค์การนิสิต และนิสิตทั่วไป.....	48
3 จำนวนนิสิตระดับปริญญาตรี จำแนกตามเพศ.....	49
4 ค่าอำนาจจำแนกก่อนและหลังการคัดเลือกของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิต ระดับปริญญาตรี.....	63
5 ค่าสถิติพื้นฐานการแจกแจงข้อมูลของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี....	65
6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 1 ด้านความมีพลังและ ทนต่อความเครียด.....	67
7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 2 ด้านความมั่นใจตนเอง.....	69
8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 3 ด้านความเชื่ออำนาจในตน.....	71
9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 4 ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์.....	73
10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 5 ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง.....	75
11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 6 ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม....	77
12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 7 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	79
13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 8 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์.....	81
14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลภาวะผู้นำของนิสิต ระดับปริญญาตรี.....	84
15 การเปรียบเทียบคะแนนภาวะผู้นำระหว่างกลุ่มสถานีสถิต/องค์การนิสิต กับนิสิตทั่วไป	90
16 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี.....	91
17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของนิสิต ระดับปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านจำแนกตามเพศ.....	92
18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านจำแนกตามสาขาวิชา.....	93
19 ดัชนีความสอดคล้อง(IOC) ของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี.....	109

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 แสดงค่าอำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของภาวะผู้นำ ของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด.....	115
21 แสดงค่าอำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของภาวะผู้นำ ของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านความมั่นใจตนเอง.....	116
22 แสดงค่าอำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านความเชื่ออำนาจในตน.....	117
23 แสดงค่าอำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์.....	118
24 แสดงค่าอำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง	119
25 แสดงค่าอำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม	120
26 แสดงค่าอำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	121
27 แสดงค่าอำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ.....	122

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการสร้างและหาคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำ	6
2 กรอบแนวคิดในการศึกษาเปรียบเทียบ	6
3 ขั้นตอนในการสร้างแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี	50
4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 1 ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด	66
5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 2 ด้านความมั่นใจตนเอง	68
6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 3 ด้านความเชื่ออำนาจในตน	70
7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 4 ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์	72
8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 5 ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง	74
9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 6 ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม	76
10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 7 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	78
11 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 8 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	80
12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิต ระดับปริญญาตรี	83

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง และนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สภาพแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร ประเพณีวัฒนธรรม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ในสังคม สังคมไทยต้องการคนรุ่นใหม่ที่มีภาวะผู้นำ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการนำทิศทางของประเทศให้อยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่มีการแข่งขันรุนแรงมากขึ้นทุกขณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของชาติ การสร้างให้เยาวชนมีภาวะผู้นำนั้น ควรเริ่มตั้งแต่การสอนให้มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อการเป็นผู้นำ โดยอาจเริ่มจากการเป็นผู้นำความคิดในกลุ่มเพื่อน และผู้นำกิจกรรมในสถาบันการศึกษา อันจะพัฒนากลายเป็นผู้นำครอบครัว ผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชน และผู้นำประเทศที่ดีมีคุณภาพได้ในอนาคต สถาบันหลักสำคัญในการหล่อหลอมและพัฒนาให้มีความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำ คือ สถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษา โดยสถาบันการศึกษาควรให้ความสำคัญในการสร้างให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2550: 8) การเป็นผู้นำสามารถแบ่งออกได้หลายประเภทด้วยกันซึ่งผู้นำแต่ละประเภทจะมีลักษณะแตกต่างกัน ความสามารถในการนำคนของผู้นำแต่ละคนมีไม่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้อาจจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เวลา สถานที่ และสภาพแวดล้อม รวมทั้งคุณสมบัติเฉพาะและบุคลิกภาพที่แต่ละคนมีไม่เหมือนกันเนื่องจากคนทุกคนล้วนแล้วแต่สวมบทบาทในการเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามสลับกันไปอยู่ตลอดเวลาในชีวิตประจำวัน (ประเวศ วะสี. 2540: 52)

สถาบันอุดมศึกษา ถือว่าเป็นแหล่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้นิสิตมีการพัฒนาบุคลิกภาพ มิใช่เกิดจากสิ่งที่เรารู้มาจากชั้นเรียนเท่านั้น การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีปรัชญาหรือปณิธาน เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะสำคัญสองประการคือ 1. เป็นกำลังคน คือ การผลิตบัณฑิตเพื่อตอบสนองทางด้านมาตรฐานวิชาการ/วิชาชีพและความต้องการของสังคมและ 2. เป็นคนที่สมบูรณ์ คือ การผลิตบัณฑิตให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์พร้อม มีสุขภาพและบุคลิกภาพดี มีสมรรถภาพสูง และเป็นบุคคลที่พึงประสงค์ของสังคม เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความเป็นผู้นำ มีจิตสำนึกแบบผู้ประกอบการ มีความคิดและวิจารณ์ญาณ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวินัยมีความรับผิดชอบนำไปสู่การพัฒนาประเทศได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547: 3) ดังนั้นการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีความรู้ และคุณธรรม เป็นความคาดหวังที่สำคัญของสังคมที่สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจะต้องดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ และการที่จะผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะดังกล่าวนี้ ฝ่ายกิจการนิสิตมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนานิสิต กล่าวคือ ในเชิง

วิชาการนิสิตสามารถเรียนรู้และศึกษาได้ในหลักสูตรการเรียนการสอนในชั้นเรียน ส่วนเรื่องประสบการณ์ชีวิตและจิตสำนึกที่ดีที่บัณฑิตสมควรจะมีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างและอาศัยประสบการณ์นอกชั้นเรียนร่วมด้วยโดยผ่านกิจกรรมนิสิต ซึ่งมีวิธีการดำเนินงานที่หลากหลายในแต่ละสถาบัน และเป็นอีกเป้าหมายหนึ่งที่สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งใช้ในการพัฒนานิสิตให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นคนที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น การส่งเสริมให้นิสิตทำกิจกรรมจะทำให้เกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ทางด้านสังคมและการทำงานให้กับนิสิต การเรียนรู้การจดจำดำเนินงานภายในองค์กร การแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นวิธีการฝึกความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เป็นการสร้างภาวะผู้นำให้กับนิสิตให้สามารถนำทักษะและประสบการณ์ออกไปปฏิบัติงานในโลกของความเป็นจริงได้เป็นอย่างดี

ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการนำทิศทางสังคม เจลียวฉลาดในการแก้ปัญหาที่มีทักษะในการจูงใจและนำกลุ่มคนและที่สำคัญเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมด้วย เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ การทราบถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำนั้น จะทำให้บุคคลมีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำ ของนิสิตระดับปริญญาตรี ตามแนวคิดของยุคล์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรีและให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับนิสิตและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างและหาคุณภาพแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ในด้านคำอำนาจ-จำแนก ด้านความเที่ยงตรง และด้านความเชื่อมั่นของแบบวัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี จำแนกตามเพศ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี จำแนกตามสาขาวิชา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ได้แบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี และทราบถึงภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรีเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับนิสิต ครูอาจารย์ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัย อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีการศึกษา 2554 จำนวน 13,095 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นสมาชิกสหภาพนิสิต สมาชิกองค์การนิสิต และนิสิตที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 1,391 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรที่ศึกษาทางด้านคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำ ได้แก่
 - 1.1 ค่าอำนาจจำแนก
 - 1.2 ค่าความเที่ยงตรง
 - 1.3 ค่าความเชื่อมั่น
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบ ได้แก่
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ คือ
 - 2.1.1 เพศ จำแนกเป็น
 - 1 เพศชาย
 - 2 เพศหญิง
 - 2.1.2 สาขาวิชา จำแนกเป็น
 - 1 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์
 - 2 สาขาวิชาสังคมศาสตร์
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำ จำแนกเป็น
 - 1 ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด
 - 2 ด้านความมั่นใจตนเอง
 - 3 ด้านความเชื่ออำนาจในตน
 - 4 ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์
 - 5 ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง
 - 6 ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม
 - 7 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 8 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำ** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำ การมีอิทธิพล ต่อผู้อื่นหรือกลุ่ม ชักจูงผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกับตน เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

2. **แบบวัดภาวะผู้นำ** หมายถึง ชุดของข้อความที่วัดความสามารถในการนำหรือความเป็นผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ข้อความที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด (Energy level and stress tolerance)

หมายถึง การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่แข็งแรงสมบูรณ์ สามารถคลี่คลายปัญหาที่มาของความเครียดอันเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ สามารถทำงานในหน้าที่ของตน ซึ่งเต็มไปด้วยปัญหาข้อขัดแย้ง หรืองานสำคัญเร่งด่วนต่าง ๆ ได้ดี

2.2 **ด้านความมั่นใจตนเอง (Self-confidence)** หมายถึง การที่มีความรู้สึกที่ตนเองมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ตามความสามารถจริงของตน และแสดงความสามารถนั้นได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังหมายถึงความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อตนเองว่าตนเองเป็นคนที่มีความรู้ มีความสามารถ มีความสำคัญ ประสบผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่าจากคนในสังคม ตลอดจนการมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง

2.3 **ด้านความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control)** หมายถึง ความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง ลักษณะบุคลิกภาพประเภทหนึ่งของบุคคลที่เชื่อหรือการรับรู้ว่าการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง

2.4 **ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional maturity)** หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นจัดการกับอารมณ์ของตนเองให้สามารถเผชิญกับความคับข้องใจ ความเศร้าโศก ความยากลำบาก ความกลัว ฯลฯ ได้อย่างมั่นคงและตอบสนองอารมณ์ของผู้อื่นให้เกิดผลดีทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น สภาพแวดล้อม หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เหมาะสมกับกาลเทศะและตรงตามความเป็นจริง เป็นผู้ที่มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง สามารถอดทนต่อแรงกระตุ้นของเพื่อน ๆ ได้ สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้ดี มองโลกในแง่ดี

2.5 **ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง (Personal integrity)** หมายถึง พฤติกรรมที่คงเส้นคงวาของบุคคลที่มีค่านิยมยึดมั่นในหลักการ มีความสัตย์ซื่อ มีจริยธรรมและมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ

2.6 **ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม (Socialized power motivation)** หมายถึง เป็นผู้ที่มุ่งใช้อำนาจเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น จะไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิดหรือเพื่อประโยชน์ส่วนตัว จะไม่โอ้อวดตนเองหรือไม่แก้ตัวเมื่อผิดพลาด เป็นผู้ที่มีมุมมองระยะยาวและยินดีรับฟังคำแนะนำจากบุคคลอื่นที่มีความเชี่ยวชาญกว่าด้วยความเต็มใจ ชอบเป็นผู้นำ ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น แสวงหาชื่อเสียง ชอบเสี่ยง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ

2.7 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement orientation) หมายถึง ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ เป็นผู้ที่ชอบงานที่ท้าทายมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จและดีกว่าเดิม ความต้องการในความสำเร็จ ความปรารถนาด้านเป็นเลิศ มีความเต็มใจ แสวงหาความรับผิดชอบ และความใส่ใจต่อวัตถุประสงค์ของงาน มีความทะเยอทะยาน ตั้งเป้าหมายสูง มีความอดทนในการทำงาน เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.8 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Need for affiliation) หมายถึง ความต้องการความรักความผูกพัน เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจเมื่อตนได้รับการยอมรับและได้ร่วมเป็นพวกหรือเป็นเครือข่ายกับผู้อื่น เป็นคนที่มีความสุขจากการที่เข้าร่วมทำงานกับคนอื่นที่ให้ความร่วมมือและเป็นมิตร ทั้งนี้ยังเป็นผู้ที่ให้ความใส่ใจงานเป็นประเด็นหลักมากกว่าสนใจด้านความสัมพันธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอ้อ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น

3. คุณภาพของแบบวัด หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดประกอบด้วย

3.1 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดที่สามารถจำแนกผู้ตอบออกเป็นสองกลุ่ม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบไบซีเรียล (Biserial Correlation) เพื่อคัดเลือกข้อที่มีคุณภาพ

3.2 ความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดที่สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้ถูกต้องตรงตามความมุ่งหมาย หาความเที่ยงตรงใน 2 ด้าน คือ

3.2.1 ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Facet Validity) หมายถึง คุณสมบัติของข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดการปฏิบัติได้ตรงตามลักษณะที่นิยามไว้ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเป็นผู้พิจารณาและตรวจสอบความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม

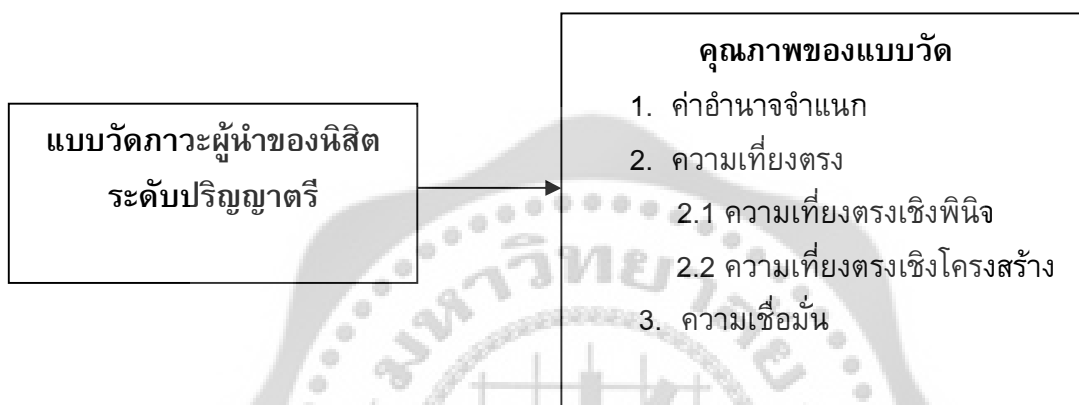
3.2.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดที่สามารถวัดได้ตรงตามลักษณะหรือตามทฤษฎีต่าง ๆ ของโครงสร้างนั้น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีเทคนิคเปรียบเทียบกลุ่มรู้จัก

3.3 ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดที่สามารถวัดภาวะผู้นำของผู้ตอบได้อย่างคงที่แน่นอน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นได้จากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา

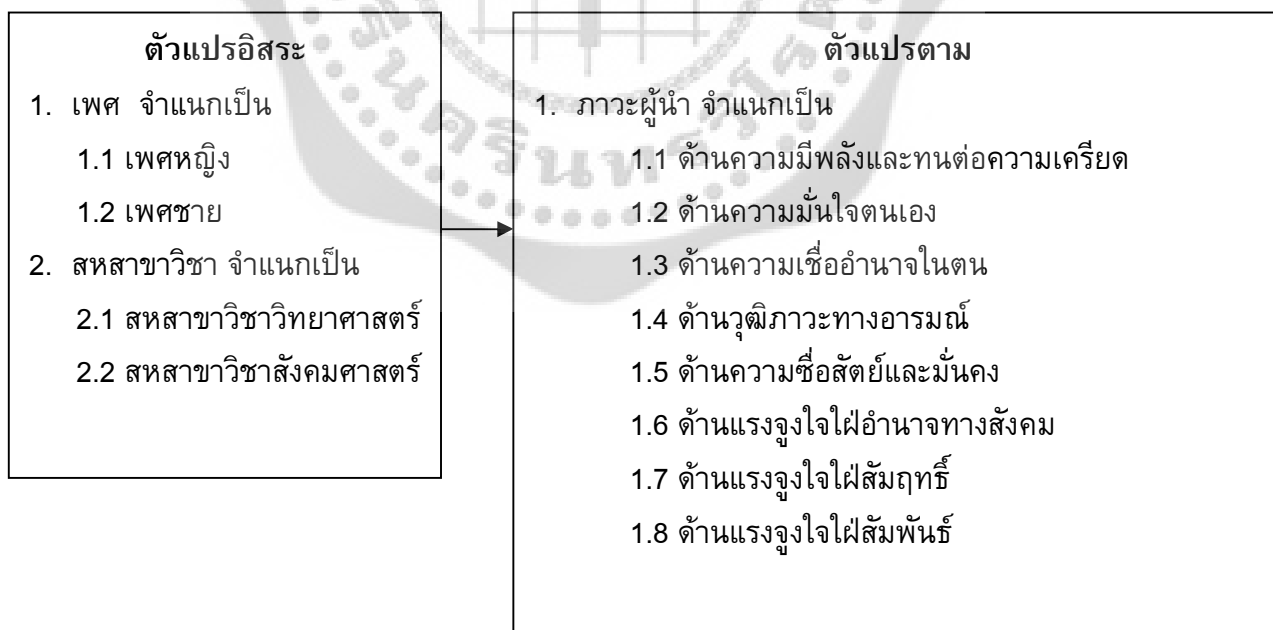
4. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง อาจารย์ ผู้ที่วุฒิปริญญาโททางการวัดผลการศึกษาหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำ หรือมีประสบการณ์ในการทำงานวิจัย หรือมีผลงานประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำ 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ตัวเลือก และคุณลักษณะที่นิยามไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีการวัดผลของ นันนอลลี (Nunnally.1967) อัลเลนและเยน (Allen; &Yen.1979) และแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของยูคัล (Yukl. 2002: 184-191) ทำให้ได้ภาวะผู้นำ 8 ด้าน คือ ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการสร้างและหาคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำ



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการศึกษาเปรียบเทียบ

สมมุติฐานในกาวิจัย

1. นิสิตระดับปริญญาตรีที่มีเพศต่างกันจะมีภาวะผู้นำแตกต่างกัน
2. นิสิตระดับปริญญาตรีที่มีสหสาขาวิชาต่างกันจะมีภาวะผู้นำแตกต่างกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
2. การวัดภาวะผู้นำ
 - 2.1 รูปแบบการวัดภาวะผู้นำ
 - 2.2 คุณภาพของแบบวัด
 - 2.2.1 อำนาจจำแนก
 - 2.2.2 ความเที่ยงตรง
 - 2.2.3 ความเชื่อมั่น
3. การจัดกิจกรรมนิสิตในสถาบันอุดมศึกษา
 - 3.1 ความหมายของกิจกรรมนิสิต
 - 3.2 วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนิสิต
 - 3.3 ความสำคัญของกิจกรรมนิสิต
 - 3.4 สภาพปัญหาการดำเนินกิจกรรมนิสิต
 - 3.5 การพัฒนานิสิตให้มีภาวะผู้นำ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

1. ภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า “ภาวะผู้นำ” ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Leadership” ในภาษาไทยได้มีผู้บัญญัติศัพท์ไว้หลายคำ เช่น ความเป็นผู้นำ การเป็นผู้นำ และประมุขศิลป์ เป็นต้น สำหรับการให้ความหมายหรือคำนิยามของภาวะผู้นำนั้น นับว่าเป็นเรื่องยากพอสมควรเนื่องจาก

1. ภาวะผู้นำมีขอบเขตกว้างขวางและเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ มากมายภาวะผู้นำเป็นผลงานของสหวิชา สหสถาบัน และสหวิชาชีพ จึงมีวิธีการมองแตกต่างตามสาขาวิชา สถาบัน และอาชีพ

2. องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ยังถือเป็นข้อยุติไม่ได้เนื่องจากผลการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ยังมีข้อขัดแย้งกันอยู่มาก

อย่างไรก็ตาม ได้มีผู้พยายามให้ความหมายของภาวะผู้นำในลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้
 ยูคัล (Yukl. 2002: 117) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการกระตุ้น จูงใจ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้ทำให้เกิดความเข้าใจและสร้างความรู้สึกในการปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มคน สามารถชี้นำและควบคุมบุคคลในการทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดประสิทธิผลและเพื่อความสำเร็จขององค์การ

แดเนียล และโรเบิร์ต (ทองใบ สุตขาริ. 2544: 4; อ้างอิงจาก Daniel;&Robert.1978) ให้นิยามไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การใช้อิทธิพลที่เพิ่มมากขึ้นในองค์การในอันที่จะทำให้กลไกการปฏิบัติงานประจำขององค์การดำเนินไปได้

สต็อกคิลล์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548: 2; อ้างอิงจาก Stogdill. 1974) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

กวี วงศ์พุ่ม (2550: 14) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

กิติ ตย์คานนท์ (2529: 12) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้นไม่ว่าคนนั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่หัวหน้าโจร แต่ละคนจะต้องมีภาวะผู้นำทั้งนั้น ซึ่งมีลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบต่าง ๆ กัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 31) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2550: 297) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าเป็นเรื่องของความสามารถในการนำ หรือการใช้ความสามารถจูงใจโน้มน้าวบุคคลและกลุ่มให้มารวมพลังกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546: 1-2) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ปริญญญา ตันสกุล (2550: 45) อธิบายถึงรากฐานของการเป็นผู้นำในตนเองที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำบุคคลอื่นอย่างแท้จริงได้จะต้องมาจากอำนาจภายในตนเองทั้งหมดทั้งหลายอันเกิดจากคุณสมบัติหลัก ๆ 4 ประการคือ ความมีสติ ความเป็นผู้ให้ ความมีคุณธรรม และความกล้าหาญ ซึ่งจะต้องนำออกมาแสดง เพื่อการเป็นผู้นำในตนเองให้ได้เสียก่อน บทบาททั้งหลายที่แสดงพลังอำนาจในตนเองออกมาให้เห็นด้วยพฤติกรรมภายนอกต่าง ๆ นั้นจะนำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ความน่านับถือ และความน่ายึดถือ อันเป็นโครงสร้างพื้นฐานของการเป็นผู้นำ

ภิญโญ สาร (2519: 139) ให้หลักในการพิจารณาว่า "ผู้นำ" คือใครนั้น ให้หลักไว้ 3 ประการ คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในหลาย ๆ คนที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจให้คนปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้อื่น

2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสองทาง คือผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตามและในบางคราวผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงเป็นผลรวมของทัศนคติของสมาชิกในกลุ่มทุกคน

3. ผู้นำต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร ผู้นำและผู้บริหารอาจเป็นคน ๆ เดียวกันก็ได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำแท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่เขามีอำนาจมีอิทธิพลและความสามารถในการจูงใจคนให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามความเห็น ความต้องการของเขาได้

1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

1.2.1 ลักษณะของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สำคัญ ยูคล์ (Yukl, 1989: 7-8) ได้สรุปแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำของงานวิจัยได้เป็น 4 แนวทาง ดังต่อไปนี้

1. อำนาจ-อิทธิพล (Power-Influence Approach) การศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจากอำนาจ-อิทธิพลของผู้นำ ส่วนใหญ่จะเน้นหรือพิจารณาที่ขนาด ชนิดและการใช้อำนาจของผู้นำ ดังที่ยอมรับกันแล้วว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำ เพราะนอกจากจะทำให้มีอิทธิพลต่อลูกน้องแล้ว ยังสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนผู้นำในระดับเดียวกันต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูง รวมทั้งบุคคลภายนอกหน่วยงานและองค์กรได้ ในการศึกษาวิจัยชนิดนี้ นักวิจัยจะมีคำถามที่ต้องการคำตอบอยู่หลายคำถาม ได้แก่ (1) อะไรคือแหล่งของอำนาจผู้นำ ลักษณะเฉพาะใดของผู้นำ และในสถานการณ์เช่นไรที่ทำให้ผู้นำมีอำนาจ (2) ทิศทางการเพิ่มและลดอำนาจของผู้นำจากกระบวนการ แลกเปลี่ยนอิทธิพลเป็นอย่างไร นอกจากนั้นการที่ต้องวิเคราะห์อำนาจของผู้นำพร้อม ๆ กับการวิเคราะห์อำนาจของหน่วยงานและกลุ่มคน ทำให้การประเมินประสิทธิภาพของภาวะผู้นำมุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการปรับตัวขององค์กรต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป อันเนื่องมาจากใช้กลยุทธ์อิทธิพลของผู้นำ

2. พฤติกรรม (Behavior Approach) การศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจากพฤติกรรมหรือแบบของผู้นำนั้นมักจะมุ่งไปที่พฤติกรรมอะไรบางอย่างของผู้นำที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ หรือผู้นำทำอะไรบางอย่างในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำจะแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ โดยกลุ่มแรกจะทำการศึกษากิจกรรมต่าง ๆ ของงานบริหารของผู้นำและเวลาที่ผู้นำใช้ในแต่ละกิจกรรมในระดับต้น ส่วนในปัจจุบันจะมุ่งเน้นศึกษาภาระหน้าที่หรืองานของผู้นำแต่ละชนิด เพื่อค้นหาพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมหรือทำให้แต่ละภารกิจประสบความสำเร็จ สำหรับงานวิจัยกลุ่มที่สองจะศึกษามุ่งเน้นไปที่ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพของผู้นำ โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ กับความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม พฤติกรรมของผู้นำที่นำมาพิจารณามักเป็นพฤติกรรมที่สำคัญๆ(Critical Incident) ของการบริหาร

3. คุณลักษณะ (Trait Approach) การศึกษาวิจัยแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำซึ่งในอดีตที่ผ่านมาเชื่อว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณสมบัติพิเศษเหนือกว่าผู้ตาม เช่น การทำงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย การสามารถหยั่งรู้ใจคนได้ การคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ แม่นยำอย่างน่ามหัศจรรย์ และมีพรสวรรค์ในการชักจูงคนได้อย่างเหลือเชื่อ การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำได้มีมากในระหว่าง ค.ศ.1930 - 1940 แต่ก็ไม่มีงานวิจัยใดยืนยันได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำแต่ละคุณลักษณะมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของผู้นำได้อย่างไรจึงทำให้นักวิจัยให้ความสนใจในคุณลักษณะของผู้นำน้อยลงตามลำดับ อย่างไรก็ตามได้มีความพยายามที่จะศึกษาว่าคุณลักษณะของผู้นำชนิดที่จำเป็นสำหรับงานของผู้นำแต่ละประเภทอย่างไรและในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน คุณลักษณะใดที่จะช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้

4. สถานการณ์ (Situation Approach) การศึกษาวิจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำนั้นจะมุ่งเน้นศึกษาสถานการณ์ที่สำคัญ ๆ เช่น อำนาจหน้าที่ และความมั่นคงของผู้นำ ลักษณะงานของผู้นำ ความสามารถและแรงจูงใจของผู้ตาม สภาพแวดล้อมภายนอก ความคาดหวังและข้อเรียกร้องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์การ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์นี้ แยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ โดยกลุ่มแรกจะมุ่งเน้นว่าสถานการณ์ใดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแต่ละพฤติกรรมของผู้นำอย่างไร ดังนั้นการวิจัยประเภทนี้จึงต้องศึกษาว่าพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำต่างองค์การต่างระดับเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร สำหรับกลุ่มที่สองมุ่งที่จะศึกษาว่าสถานการณ์ลักษณะใดจะมีส่วนทำให้พฤติกรรมหรือแบบของผู้นำ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ เพราะนักวิจัยกลุ่มนี้มีพื้นฐานความคิดที่ว่าพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งไม่เหมาะสมสำหรับทุกสถานการณ์หรือประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับพฤติกรรมให้เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ หรือเหมาะสมกับสถานการณ์

5. แนวคิดเชิงประสมประสาน (Integrative approach) ในช่วงคริสต์ทศวรรษ 1980 แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก จากเดิมที่ศึกษาลักษณะของหัวหน้า พฤติกรรม อำนาจ และการใช้อำนาจของหัวหน้า ตลอดจนการให้ความสำคัญของตัว

แปรเชิงสถานการณ์ มามุ่งศึกษาว่าทำไมผู้ตามจึงยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนและทุ่มเทความพยายามทั้งหมด เพื่อทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำ ได้แก่ Transformational Leadership Theory ของ Burns (1978), Bass (1985) The Self-Concept theory of Charismatic ของ House (1993) เป็นต้น

จากการศึกษาลักษณะของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจแนวคิดเชิงคุณลักษณะ (Trait approach) โดยวิธีการบูรณาการทฤษฎีจากผู้เชี่ยวชาญยุค (Yukl. 2002: 184-191) ซึ่งได้สังเคราะห์ผลงานของนักวิจัยหลายคน ทำให้ได้ภาวะผู้นำ 8 ด้าน

1.2.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

ได้มีนักวิชาการจำนวนมากได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งมีความหมายว่า ภาวะผู้นำต่าง ๆ เหล่านี้เป็นภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียด ดังนี้ สโตกดิลล์ (Stogdill. 1974: 74-75) ได้รวบรวมคุณลักษณะของความเป็นผู้นำจากการค้นคว้าไว้ 6 ประการ คือ

1. คุณลักษณะทางกาย (Physical characteristics) ได้แก่ อายุ ลักษณะ ท่าทาง ส่วนสูง และน้ำหนัก
2. ภูมิหลังทางสังคม (Social background) ได้แก่ ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้นำ เช่น การศึกษา สถานภาพทางสังคม และการเลื่อนฐานะทางสังคม เป็นต้น
3. สถิติปัญญา ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) ได้แก่ สถิติปัญญา ความรู้ ความสามารถที่ผู้นำมีอยู่
4. บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ คุณลักษณะของบุคลิกภาพของผู้นำ เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น
5. ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task - related characteristics) ได้แก่ คุณลักษณะที่มีความต้องการความสำเร็จ และความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น
6. ลักษณะต่างๆ ทางสังคม (Social characteristics) ได้แก่ คุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น เป็นผู้ที่ชอบการติดต่อ พบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น และให้ความร่วมมือกับบุคคลต่างๆ ด้วยดี

กวี วงศ์พุ่ม (2550: 117-123) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ดีติดมากับตัวของบุคคลแต่ละคนในส่วนของที่สามารถปรับปรุง แก้ไข ให้ดีได้ บุคลิกภาพดังกล่าวคือ

1.1 ความสามารถในการปรับตัวเป็นความสามารถทั่วไปของบุคคล

1.2 ความต้องการที่จะนำ ซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนเล็ก ๆ มองไม่เห็นชัดนัก แต่ก็สามารถค้นหาได้

1.3 ความมั่นคงทางอารมณ์ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใดความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามสภาพสังคมและวัฒนธรรม

1.4 ความอุตสาหพยายาม หมายถึงความอดทนของแต่ละบุคคลที่จะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคนานาประการ

1.5 ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์ของคนเราอย่างหนึ่งที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แล้วคิดออกมาเป็นรูปธรรม

1.6 ความทะเยอทะยาน เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดวกสบาย

1.7 ความคิดริเริ่ม ซึ่งสามารถปรับตัวได้เพราะความคิดต่าง ๆ จะแปลก ๆ ใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา หากทุกคนได้ใช้ความคิดดังกล่าวอยู่ตลอดเวลาเพราะการคิดแต่ละคนนั้นย่อมแตกต่างกันออกไป

2. ความรู้ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานั้นธรรมชาติสร้างมาเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ ความสามารถเห็นได้จาก

2.1 เซอร์ปัญญา คนทุกคนมีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดแตกต่างกันไปอาจจะด้วยสาเหตุหลาย ๆ ประการ ทั้งเรื่องพันธุกรรม สภาพแวดล้อม การแข่งขัน การฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน

2.2 ความแม่นยำในการตัดสินใจ เพราะเราต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาในการทำงาน การดำรงชีวิต การตัดสินใจที่แม่นยำจึงต้องอาศัยประสบการณ์

2.3 ระดับความรู้ ทุกคนสามารถศึกษาเล่าเรียนได้ไม่เท่ากันเพราะสมองแต่ละคนไม่สามารถรับอะไรได้อย่างเต็มที่ คือ มีการจดความจำไว้เท่ากันก็จริงแต่การรับรู้การถ่ายทอดอาจจะมีบางสิ่งบางอย่างแตกต่างกันออกไป เราจึงวัดระดับความรู้ได้จากการศึกษาในระดับที่สูง ๆ ขึ้นไปของแต่ละคน

2.4 ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกชาติจะมีภาษาของตนเองหรือไม่ก็ตามแต่การพูดก็เป็นการสื่อความหมายให้สามารถเข้าใจกัน ผู้นำมีความสามารถในการพูด การเขียน ย่อมได้เปรียบกว่า

3. คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ในโลก การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตอง แตกต่างกันไป ตามสภาพการณ์และเหตุการณ์นั้น ๆ คุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

3.1 การรู้จักประนีประนอม การที่เราทำงานร่วมกับคนอื่นผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อยด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือเป็นคนที่ชอบประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ

3.2 ความสามารถในการบริหาร งานบริหารเป็นการใช้ศิลปะ ซึ่งแต่ละคนไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกันด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ นานา การศึกษาเล่าเรียนก็จะเป็นส่วนประกอบในการบริหารได้บ้างเช่นกัน

3.3 ความร่วมมือ ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการเป็นผู้นำเพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทำงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

3.4 ความเป็นที่นิยมชมชอบ เราคงจะเคยเข้าไปในงานเลี้ยงและพบคนหนึ่งซึ่งจากสีหน้า ท่าทาง เป็นบุคคลที่เรามองเดี๋ยวเดียวเดี๋ยวเดียวเกิดความรู้สึกอยากรู้จัก อยากทักทาย มีความเลื่อมใสศรัทธา ยิ่งเมื่อเห็นเขาพูดจาด้วยแล้วเกิดความนิยมชมชอบตามมา

3.5 ความเป็นนักการทูต การที่คนเราเป็นนักการทูตที่ดีนั้น ต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบมากมาย เพราะต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องโน้มน้าวเรื่องใหญ่ ๆ ที่เกิดขึ้นแก้ปัญหาให้กลายเป็นเรื่องเล็ก ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้านประกอบกัน ซึ่งไม่ใช่การพูดเป็นเพียงอย่างเดียว

4. คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristics) ถือเป็นเรื่องที่ติดตัวมาอย่างความผิวก่อน นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการดำรงชีพ การที่ร่างกายของคนเราได้รับการออกกำลังกายเห็นได้ชัดซึ่งเหล่านี้อาจสามารถแก้ไขปรับปรุงด้วยการให้อาหารหรือรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการออกกำลังกายที่เหมาะสมด้วยคุณลักษณะด้านกายภาพ มีดังนี้

4.1 ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถจะสูงทัดเทียมกัน แต่ก็เป็นที่ประจักษ์แล้วว่าการรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการนั้นมีส่วนทำให้คนเราสูงได้ไม่เพียงเพราะพันธุกรรมเพียงอย่างเดียว

4.2 น้ำหนัก การควบคุมน้ำหนักจะเห็นได้ชัดจากนักมวยเพราะการควบคุมต่าง ๆ ย่อมเกิดผลตามที่เราต้องการ หรือเป็นไปตามเป้าหมายระหว่างบุคคลมีนักจิตวิทยาได้ทำการทดสอบเรื่องน้ำหนักกับการเป็นภาวะผู้นำเหมือนกัน แต่ไม่มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ

4.3 การผิวก่อนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิ ล้วนแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็น สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ในที่สุด

4.4 ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรักษาตนให้พ้นจากโรคภัย ถือเป็นลาภอันประเสริฐตามหลักของพระพุทธศาสนา ดังนั้น ความสมบูรณ์ต้องมีส่วนประกอบด้านอื่นด้วย เช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

กิติ ตยัคคานนท์ (2529: 30-39) ได้สรุปว่าผู้นำที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีสุขภาพแข็งแรง
2. มีความรู้ดี
3. มีบุคลิกภาพดี
4. มีความคิดสร้างสรรค์กระตือรือร้น
5. มีการตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจที่ดี
6. มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว ไม่โลเล ตื่นตัวเสมอ
7. มีความแนบเนียน
8. มีความอดทน มีสมาธิ ใจคอหนักแน่น สามารถบังคับตัวเอง
9. มีการสื่อความหมายที่ดี
10. มีความเห็นอกเห็นใจ
11. ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละ ไม่ใช้อิทธิบาทในทางที่ผิด
12. ยกย่องให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา

13. มีความสงบเสงี่ยม
 14. มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน
 15. การสังคมดี
 16. มีการวางแผนงานและการดำเนินงานตามแผน
- สแตดท์ (Stadts. 1973: 49-53) ได้สรุปว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ดังนี้

1. คำนึงถึงมาตรฐานในการทำงาน
2. เป็นที่พึ่งของคนอื่นหรือพึ่งพาอาศัยได้
3. มีความกล้า
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีความสามารถในการกระจายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติได้
6. มีวินัยในตนเอง
7. มีมโนภาพ
8. มีมนุษยสัมพันธ์
9. มีความสามารถในการสื่อความคิด
10. แข็งแรงและสุขภาพดี
11. มีสติปัญญา
12. มีความสามารถในการจัดรูปงาน
13. มีความสามารถในการตัดสินใจ

ออร์ดเวย์ ทีด (Ordway Tead. 1935: 83) มีความเห็นว่าการเป็นผู้นำที่ดีมีคุณลักษณะ

ดังนี้

1. มีความเข้มแข็งทั้งกายและใจ
2. มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และจิตใจ
3. มีความเข้าใจด้านมนุษยสัมพันธ์
4. มีความกระตือรือร้น
5. มีความสามารถในการตัดสินใจและตกลงใจ

เดวิส (Davis. 1982: 103-104) ได้สรุปลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลไว้ 4 ประการ คือ

1. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) หมายถึง ความหลักแหลมในการวิเคราะห์ปัญหา หรือวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ยุงยากซับซ้อน รวมถึงความสามารถในการรับรู้ ตัดต่อสื่อสาร และจงใจบุคคลอื่นด้วย
2. การบรรลุวุฒิภาวะทางสังคม (Social Maturity) ผู้นำมีแนวโน้มที่จะสนใจเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้างขวางและผู้นำต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหวง่าย

3. มีแรงจูงใจภายใน และมีแรงขับทางด้านความสำเร็จ (Inner Motivation and Achievement Drives) ผู้นำโดยทั่วไปมักจะมีแรงขับทางด้านความสำเร็จ โดยมุ่งความสำเร็จในระดับขั้นที่สูงต่อไป เขามักจะตอบสนองแรงจูงใจภายใน โดยมุ่งทำงานที่ได้รางวัลประเภทความพอใจในสิ่งที่จับต้องไม่ได้มากกว่ารางวัลที่เป็นสิ่งภายนอกที่จับต้องได้

4. มีทัศนคติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Attitudes) บรรดาผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับกันนั้นจะทำงานได้สำเร็จโดยอาศัยการพึ่งพาบุคคลอื่นได้แก่ ผู้ตามหรือเพื่อร่วมงาน ดังนั้นเขาจึงต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและพัฒนาทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ให้สูงขึ้น

ทัศนาศาสตรจารย์ (2542: 66) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีมีลักษณะหลายประการ คือ มีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีวิสัยทัศน์

อารี พันธุ์มณี (2543: 75) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีความเป็นผู้นำ ได้แก่ เป็นผู้รอบรู้ มีความมานะอดทน มีความพยายาม มีความขยันหมั่นเพียร มีแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ กล้าเสี่ยง มีความมั่นใจในตนเอง ซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่ม และมีบุคลิกภาพที่ดี

จำลอง นักพ่อน (2543: 4) ได้สรุปคุณลักษณะของบุคคลที่มีความเป็นผู้นำที่ดี ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบสูง
2. มีความขยันหมั่นเพียร
3. มีความอดทนอดสูสาหัส
4. มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน
6. มีทักษะในการวินิจฉัยสั่งการ
7. มีการรักษาระเบียบวินัยที่ดี
8. มีความตรงต่อเวลาและสามารถบริหารเวลาได้
9. มีบุคลิกภาพที่ดี

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 114-117) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. มีความรู้ ความสามารถ
2. มองการณ์ไกล
3. มีความรับผิดชอบ
4. มีความกระตือรือร้น
5. กล้าตัดสินใจ
6. มีมนุษยสัมพันธ์
7. รู้ว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควรกระทำ

8. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น
9. มีคุณธรรม
10. มีจริยธรรม
11. มีความยุติธรรม
12. มีการตัดสินใจโดยใช้เหตุผล
13. มีความมั่นคงแน่นอนในการกระทำและคำพูด
14. มีความสุภาพอ่อนน้อม กิริยามารยาทดี
15. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคล สภาพการณ์ และสิ่งแวดล้อม
16. มีความสามารถในการเข้าสังคม
17. มีความในการสร้างความนิยมให้บุคคลที่พบเห็นหรือผู้ร่วมงาน
18. มีอารมณ์ขัน

ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2540: 196-197) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การที่ผู้นำจะเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลและมีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานจนบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมียุคุณลักษณะเบื้องต้นที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. มีบุคลิกภาพและนิสัยดี
2. มีความรู้ ความสามารถ
3. มีความตั้งใจสูง
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีความเป็นธรรม
6. มีความใจกว้าง
7. มีฐานะทางสังคม
8. มีศิลปะในการนำ

นิตย สัมมาพันธ์ (2546: 35-36) ได้กล่าวถึงผลงานที่นักวิชาการประมวลผลการศึกษาและวิจัยคุณลักษณะของความเป็นผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีพลังการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. มีสติปัญญาความสามารถในการคิด
5. มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ
6. มีความสามารถในการจูงใจคน
7. มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวและปรับสิ่งอื่นให้เหมาะสมกับสถานการณ์
8. มีความซื่อสัตย์และโปร่งใส

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ ที่ได้มีผู้กล่าวถึงอย่างมากมาย ทั้งนี้คุณลักษณะบางประการมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกับแนวคิดของยุคล์ (Yukl, 2002: 184-191) สามารถสรุปได้ 8 ประการ ดังนี้

1. ความมีพลังและทนต่อความเครียด (Energy level and stress tolerance)

ผู้บริหารจัดการที่มีประสิทธิผลจะมีคุณลักษณะของความมีระดับพลังสูง มีความแข็งแกร่งทางกายและทนต่อความเครียด สามารถทำงานในหน้าที่ของตน ซึ่งเต็มไปด้วยปัญหาข้อขัดแย้งหรืองานสำคัญเร่งด่วนต่าง ๆ ได้ดี แม้งานดังกล่าวต้องใช้ระยะเวลาดำเนินการต่อเนื่องยาวนานก็ตาม การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่แข็งแรงสมบูรณ์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถคลี่คลายปัญหาที่มาของความเครียดอันเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือปัญหาที่ชนะและทำที่ที่เป็นปฏิบัติให้ลดลงได้ งานบริหารส่วนมากจะต้องเผชิญกับภาวะความเครียดสูงจัดอันเนื่องมาจากการต้องตัดสินใจสำคัญทั้งที่ยังมีข้อมูลไม่เพียงพอ และต้องแก้ไขความขัดแย้งด้านบทบาทและการตอบสนองต่อความต้องการที่ไม่สมเหตุผลของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เป็นต้น การแก้ไขปัญหาล่าช้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสามารถควบคุมสติตนเองให้สุขุมเยือกเย็น และมั่นคง เพื่อให้สามารถวิเคราะห์จับประเด็นปัญหาได้แทนที่จะตื่นตระหนก หรือปฏิเสธปัญหาที่เกิดขึ้นหรือพยายามผลักดันปัญหาความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น ความสามารถทนต่อความเครียดจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร โดยเฉพาะเมื่อเกิดสถานการณ์เลวร้ายอย่างไม่คาดคิด นอกจากนี้ผู้นำที่อดทนต่อความเครียดได้ดี และมีอารมณ์สุขุมเยือกเย็น มีโอกาสที่จะตัดสินใจได้ดีและมีความถูกต้องเหมาะสมสูง ซึ่งก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้ตามว่าจะสามารถนำพาตนไปในทิศทางที่ถูกต้องภายใต้ภาวะวิกฤตดังกล่าว

2. ความมั่นใจตนเอง (Self-confidence)

ความมั่นใจตนเองมีความหมายกว้างที่ครอบคลุมหลายอย่าง เช่น การเคารพนับถือตนเอง (Self-esteem) และความมีประสิทธิภาพในตนเอง (Self-efficacy) เป็นต้น ความมั่นใจตนเองเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้นำที่มีประสิทธิผลต่างจากผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลและเป็นคุณลักษณะที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของผู้นำ

มีพฤติกรรมหลายอย่างที่เกี่ยวกับความมั่นใจตนเองและมีส่วนทำให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลขึ้น ผู้นำที่ขาดความมั่นใจตนเองย่อมยากต่อการมีอิทธิพลให้เกิดการใช้ความพยายามของผู้อื่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จ ในขณะที่ผู้นำที่มีความมั่นใจสูงจะมีความพยายามที่จะเลือกทำงานยากที่มีวัตถุประสงค์สูงและท้าทายต่อความสามารถของตน โดยผู้นำที่มีความคาดหวังต่อตนเองสูงพบว่าจะมีแนวโน้มในการคาดหวังต่อผู้ตามของตนสูงตามไปด้วย ผู้นำเช่นนี้จะมีคามมั่นใจต่อการปฏิบัติงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่ยากนั้นแม้จะพบอุปสรรคปัญหาหนานับประการก็ตาม การมีความพยายามที่คงเส้นคงวาในการใช้ความสามารถสูงสุดของตนเพื่อให้งานสำเร็จดังกล่าว ทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับนับถือ เกิดความผูกพันและความเต็มใจช่วยเหลือทั้งจากผู้ตาม เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งหัวหน้าอีกด้วย ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่ขาดความมั่นใจตนเองนั้นท่าทีของการแสดงออกในเรื่องต่าง ๆ จะมีลักษณะของการลังเล ไม่แน่ใจ ขาดความเด็ดเดี่ยวในการ

ตัดสินใจ ทำให้ความน่าเชื่อถือในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ) ของตนลดลง ส่งผลให้การมีอิทธิพลต่อผู้อื่นน้อยตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดภาวะวิกฤตที่ผู้นำจะต้องแสดงออกด้วยความมั่นใจและความเด็ดเดี่ยวเป็นพิเศษ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จขึ้นอยู่กับ การยอมรับของผู้ตาม ที่เห็นผู้นำของตนมีความรอบรู้และมีความกล้าหาญสูงพอต่อการแก้ไขปัญหาวิกฤตนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการสุดท้ายก็คือ ความมั่นใจตนเองเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหา กล่าวคือ ผู้นำที่มีความมั่นใจตนเองต่ำมักจะทอดทิ้งปัญหาหรือผลักดันปัญหาให้เป็นความรับผิดชอบของผู้อื่น (Pass the buck) ในขณะที่ผู้นำซึ่งมีความมั่นใจสูงจะกระตือรือร้นเข้ามากำกับปัญหาด้วยตนเองและนำปัญหาเข้าหาหรือ

อย่างไรก็ตาม นอกจากข้อดีหลายประการของการมีความมั่นใจตนเองแล้วก็มีจุดอ่อนอีกด้านหนึ่งเช่นกัน เช่น การมีความมั่นใจตนเองสูงเกินไป ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ผิดพลาดเสียหาย (Dysfunctional behaviors) ขึ้นได้เช่นกัน เพราะความมั่นใจตนเองอาจทำให้ผู้นำมองแคบแต่ผลทางด้านบวกของความสำเร็จเกินความเป็นจริง ทำให้เกิดการตัดสินใจที่ขาดความรอบคอบและปฏิเสธต่อข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ประกอบการพิจารณา แผนงานที่ได้จึงมีความหละหลวมบกพร่อง ผู้นำที่มีความมั่นใจตนเองสูงมากเกินไป มักจะแสดงพฤติกรรมที่หยิ่งยโสวอดดี เป็นเผด็จการและไม่มีความอดทนต่อการรับฟังทัศนะที่แตกต่างจากตน ซึ่งมักจะเกิดขึ้นมากกับผู้นำที่ยังขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ เพราะเป็นผู้นำที่ไม่ค่อยตอบสนองต่อความคิดหรือให้ความสำคัญต่อความคิดของผู้อื่น ทำให้ประโยชน์ที่ควรจะได้รับจากการมีส่วนร่วมของคนอื่นสูญหายไป ด้วยเหตุนี้เอง ถ้าหากสถานการณ์ที่ผู้นำมิได้มีความเชี่ยวชาญที่สูงเป็นพิเศษ (superior expertise) มากไปกว่าผู้ตามเท่าใดนัก การมีความมั่นใจตนเองในระดับที่สูงปานกลาง (moderately high amount of self-confidence) จะเหมาะสมและส่งผลที่ดีกว่าการมีผู้นำที่มีความมั่นใจสูงเกินไป ดังนั้น ความมั่นใจสูงเกินไปจึงเป็นผลข้างเคียงเชิงลบอย่างหนึ่งของผู้นำ ซึ่งทำให้ผู้อื่นโดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถและสติปัญญาสูงไม่ยากเข้าใกล้ โดยยอมทำตามที่เป็นผู้ตามที่ห่างเหิน (alienated followers) ผู้บริหารที่หยิ่งยโสวอดดีจึงขาดเสน่ห์และยากที่จะพัฒนาให้เกิดความร่วมมือกับผู้อื่น โดยเฉพาะกับบุคคลที่ไม่จำเป็นต้องพึ่งพาความเชี่ยวชาญของผู้บริหารนั้น และบุคคลกลุ่มนี้จะกลายเป็นปฏิปักษ์ที่สามารถสร้างความล้มเหลวต่อเส้นทางอาชีพของผู้บริหาร (derail manager's career) ได้ในที่สุด

3. ความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control)

คุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่คุณลักษณะการมีความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งรอตเตอร์ได้พัฒนาเครื่องมือวัดที่เป็นมาตรฐานประเมินค่าด้านบุคลิกภาพในแง่ความเชื่ออำนาจในตนขึ้น โดยบุคคลที่มีค่าความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีความเชื่อว่า “เหตุการณ์ทั้งหลายในชีวิตตนเกิดขึ้นจากการกำหนดหรือการกระทำของตนเองมิใช่โดยความบังเอิญหรือจากอำนาจที่ควบคุมมิได้แต่อย่างใด” ในทางตรงกันข้ามกับบุคคลอีกประเภทหนึ่งที่เชื่อว่า “เหตุการณ์ดังกล่าวเกิดจากสิ่งภายนอกตนทำให้เกิดด้วยความบังเอิญหรือโดยโชคชะตาบันดาลมากกว่าและเป็นสิ่งที่เกินอำนาจควบคุมของตน ดังนั้นตนจึงสามารถเปลี่ยนแปลงพัฒนาชีวิตตนเอง

ได้น้อย” จากความเชื่อในเรื่องความเชื่ออำนาจในตนเองดังกล่าว ทำให้ผู้นำพยายามมีอิทธิพลเพื่อบรรลุเป้าหมายปลายทางที่ตนต้องการ ผู้นำจะแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและผลงานขององค์กรที่ตนรับผิดชอบ มีทัศนคติมุ่งอนาคต โดยตนเองจะเป็นฝ่ายริเริ่มเชิงรุก (Proactive) ในการกำหนดกลยุทธ์การใช้อิทธิพลของตนด้วยวิธีการโน้มน้าวใจมากกว่าใช้วิธีการบังคับข่มขู่ด้วยอำนาจ มีวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้ความยืดหยุ่น การปรับตัวและการริเริ่มใหม่ ๆ เป็นยุทธศาสตร์การบริหาร และเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจะนำมาใช้เป็นกรณีศึกษาเพื่อเป็นบทเรียนแทนการโทษความโชคร้ายหรือปล่อยเลยตามเลย นอกจากนี้ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในของตนจะสามารถนำพาสถาบันของตนให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องสูงกว่า ผู้นำที่เชื่อความสามารถจากภายนอก (externals)

4. การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional maturity)

วุฒิภาวะทางอารมณ์มีความหมายกว้างครอบคลุมหลายเรื่องเกี่ยวพันกัน เช่น แรงขับ (drives) คุณลักษณะ (traits) และค่านิยม (values) เป็นต้น ผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์จะสามารถปรับตัวได้ดีปราศจากภาวะอุปกติต่าง ๆ ทางจิต จะสามารถเข้าใจตนเองได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ในแง่จุดอ่อนและจุดแข็งที่มีอยู่ จะมุ่งการปรับปรุงจุดอ่อนของตนให้ดีขึ้นแทนที่จะปฏิเสธหรือสร้างภาพความฝันเพื่อหลอกตนเองว่าประสบความสำเร็จ ผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงจะลดอัตตาของตนเอง (self-centered) ลงและระมัดระวังต่อความรู้สึกความต้องการของผู้อื่นมากขึ้น มีความสามารถบังคับและควบคุมตนเอง (self-control) ได้ดี มีอารมณ์มั่นคง ไม่หวั่นไหวง่าย โกรธง่าย ใจร้อน จุนเจียว เป็นต้น และไม่เป็นคนชอบแก้ตัว (less defensive) เช่น ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น และเต็มใจใช้ความผิดพลาดมาเป็นครู เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ผู้นำที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงจึงมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือได้ดี การมีระดับวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง เป็นส่วนสำคัญและจำเป็นต่อการมีประสิทธิผลของผู้นำ ผู้บริหารที่เข้าใจในตนเองได้ดีและมุ่งการปรับปรุงตนเอง จะมีความก้าวหน้าด้านอาชีพค่อนข้างสูง มี ผู้บริหารระดับสูงที่มีประสิทธิผลจะมีความเข้าใจดีเกี่ยวกับจุดอ่อนและจุดเด่นของตนและยอมรับจุดอ่อนพร้อมนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าการกล่าวอ้างสาเหตุเพื่อแก้ตัว นอกจากนี้งานวิจัยเกี่ยวกับอำนาจทางสังคมและอำนาจส่วนบุคคลล้วนยืนยันความสำคัญของวุฒิภาวะทางอารมณ์ต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลทั้งสิ้น

อีกลักษณะหนึ่งของการขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่พบมากในผู้นำก็คือ ภาวะการหลงตนเอง (narcissism) ซึ่งเป็นอาการอย่างหนึ่งทางด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นมีความต้องการด้านการยกย่องนับถือ (need for esteem) เป็นผู้นำที่มีความต้องการอำนาจสูง (strong need for power) มีความสามารถในการบังคับควบคุมตนเองได้น้อย (weak self-control) และไม่สามารถแยกแยะระหว่างความชอบธรรมของสิ่งที่ตนควรได้กับสิ่งที่ตนสมควรหรือสิทธิพึงได้ของผู้อื่น อาการทางบุคลิกภาพ (personality syndrome) ดังกล่าวสามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพภาวะหลงตนเองที่เรียกว่า Narcissistic Personality Inventory นอกจากนี้อาการของภาวะหลงตนเองยังครอบคลุมพฤติกรรมหลายอย่างที่เป็พื้นฐานของการใช้อำนาจส่วนบุคคล (personalized power orientation) พฤติกรรมของผู้มีภาวะการหลงตนเองว่า ในวัยเด็กไม่ค่อย

ได้รับการสนองตอบด้านอารมณ์หรือถูกทอดทิ้งจากพ่อแม่จึงทำให้ผู้นั้นพัฒนาความเชื่อว่าไม่มีใครรักและเชื่อตรงต่อตนจริง จึงพยายามหาทางชดเชยสิ่งที่ขาดและความรู้สึกโดดเดี่ยวของตนด้วยการเป็นคนหลงตนเอง (narcissists) โดยวิธีแสวงหาอำนาจ สถานภาพและชื่อเสียงเกียรติยศโดยทำทุกวิธีทาง เช่น การสร้างภาพที่เกินความจริงให้คนอื่นเห็นว่าตนเป็นคนสำคัญ เป็นคนเก่งที่มีสติปัญญาสูงเหนือคนทั่วไป จึงพยายามให้คนอื่นตอบสนองความรู้สึกเช่นนี้ของตน ด้วยการแสวงหาคำชมการยกย่องว่าภาพที่ตนสร้างนั้นเป็นจริง คนที่หลงตนเองจึงมีความรู้สึกและความต้องการเชิงอัตตาตนเอง (self-ego needs) สูง แต่จะให้ความใส่ใจต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นอย่างจริงจังค่อนข้างน้อย และที่ปฏิบัติต่อผู้อื่นนั้น ก็เพียงเพื่อให้ช่วยตนได้บรรลุในสิ่งที่ต้องการมากกว่า โดยใช้คนอื่นเป็นเครื่องมือช่วยขยายผลทำในสิ่งที่ตนต้องการโอ้อวดสร้างภาพ โดยไม่รู้สึกเกรงผลเสียที่จะตามมา ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้จะแยกผู้ตามผู้ตามของตนออกเป็นสองขั้วชัดเจน กล่าวคือ ฝ่ายหนึ่งเป็นพวกสนับสนุนตนกับอีกฝ่ายเป็นปฏิปักษ์ จะพยายามปกป้องตนเองไม่ชอบรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น โดยมองว่าคนเหล่านั้นไม่หวังดีและขาดความภักดีต่อตน อย่างไรก็ตามผู้นำแบบหลงตนเองสามารถสร้างทำให้ผู้อื่นมองเห็นว่าตนเป็นคนนุ่มนวล น่ารัก มีเสน่ห์และคอยให้ความช่วยเหลือต่อผู้ตาม แต่เมื่อใดที่ผู้ตามเกิดขัดใจไม่ตอบสนองหรือขัดขวางแนวทางของตนก็จะถูกปฏิบัติตอบได้อย่างรุนแรงและเหมือนเป็นปฏิปักษ์คนละฝ่ายกับตนทันทีเช่นกัน

ผู้นำแบบหลงตนเองจึงมีข้อบกพร่องที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายประการ กล่าวคือ ชอบแวดล้อมด้วยผู้ตามที่จงรักภักดีแต่ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ชอบตัดสินใจ โดยปราศจากการหาข้อมูลรอบด้านอย่างเพียงพอโดยพยายามหาข้อมูลตามลำพังคนเดียว เพราะเชื่อว่าตนเป็นคนฉลาดที่รู้จักตัดสินใจว่าอย่างไรดีที่สุด ไม่ชอบหาคำแนะนำจากผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้นำที่มีความทะเยอทะยาน จึงชอบริเริ่มโครงการที่หูลู่ใหญ่โตเพื่อสร้างภาพตนเองโดยการขาดการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างเพียงพอ ทำให้โครงการประสบกับความเสียหายเพราะไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงและเมื่อโครงการไม่เป็นไปอย่างที่คิดก็แสดงอาการโมโหเฉย ไม่ยอมรับรู้ข้อมูลที่เป็นทางเลือกที่เกิดขึ้นและผลที่สุดเมื่อความล้มเหลวถูกเปิดเผยขึ้น ผู้นำแบบหลงตัวเองจะปฏิเสธความรับผิดชอบใด ๆ ที่เกิดขึ้น แต่พยายามหาแพะมารับบาป (Scapegoats) แทน ประการสุดท้าย เนื่องจากผู้นำแบบนี้ใช้อองศ์การเพื่อสนองและชดเชยในสิ่งที่ตนรู้สึกขาดอยู่ภายในดังกล่าว จึงทำให้ไม่มีแผนหรือความคิดในการสร้างผู้นำใหม่ ๆ ขึ้นทดแทนให้แก่องค์กรในอนาคต เพราะผู้นำหลงผิดจะยึดติดกับอำนาจว่าองศ์การนี้จะขาดตนมิได้ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เมื่องานสำเร็จลงหรือครบตามวาระก็ตาม ก็สามารถก้าวลงจากตำแหน่งได้อย่างสง่างาม ท่ามกลางความชื่นชมของผู้อื่น เพื่อเปิดทางให้ผู้นำใหม่ก้าวขึ้นรับภาวะรับผิดชอบได้อย่างราบรื่นต่อไป

5. ความซื่อสัตย์และมั่นคง (Personal integrity)

Integrity หมายถึง พฤติกรรมที่คงเส้นคงวาของบุคคลที่มีค่านิยมยึดมั่นในหลักการ มีความซื่อสัตย์ซื่อ มีจริยธรรมและมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ผู้นำที่ไม่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจย่อมยากที่จะได้รับความจงรักภักดีจากผู้ตาม ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ (trustworthy) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้

บุคคลมีอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (expert power) และมีอำนาจจากการอ้างอิง (referent power) อีกด้วย

มีพฤติกรรมหลายอย่างที่เกี่ยวกับคุณลักษณะ ความสัตย์ซื่อถือคุณธรรมยึดมั่นหลักการ (integrity) โดยมีดัชนีบ่งชี้ได้แก่ ประการแรก การมีความซื่อสัตย์และการพูดความจริง (honest and truthful) มากกว่าการหลอกลวง (deceptive) กล่าวคือ ผู้นำจะสูญเสียความน่าเชื่อถือไปทันทีที่ผู้ตามจับได้ว่าพูดเท็จหรือบิดเบือนความจริง ประการที่สองได้แก่ การรักษาคำมั่นสัญญา (keeping promises) ผู้ตามจะเกิดความลังเลในการทำความตกลงเงื่อนไขใด ๆ กับผู้นำที่ตนไม่ไว้วางใจว่า จะรักษาและทำตามคำมั่นสัญญา ประการที่สาม การแสดงออกในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ของผู้นำที่มีต่อผู้ตามด้วยการดูแลและจริงใจอย่างแท้จริง กล่าวคือ ความไว้วางใจของผู้ตามจะเสื่อมถอยลงทันทีเมื่อพบว่าผู้นำใช้ตนเป็นเครื่องมือในการแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเอง ประการที่สี่ การที่ผู้นำสามารถไว้วางใจได้ที่จะเก็บความลับและไม่เปิดเผยความลับนั้นแก่ผู้อื่น เมื่อใดก็ตามที่ผู้ตามทราบว่าความลับนั้นรั่วไหลหรือถูกเปิดเผยจากผู้นำ ต่อไปจะขาดความเชื่อถือไว้วางใจที่จะทำให้ทราบข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนและสำคัญแก่ผู้นำที่เก็บความลับไม่ได้อีกต่อไป และประการสุดท้าย พฤติกรรมของผู้นำที่กล้าแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำและการตัดสินใจของตนเอง ผู้นำเมื่อตัดสินใจหรือดำเนินการใดไปแล้ว ต่อมาปรากฏว่าล้มเหลวไม่ประสบความสำเร็จหรือเกิดความเสียหายแล้วพยายามที่จะปฏิเสธความรับผิดชอบที่เกิดขึ้น เพราะเกรงจะกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน จะทำให้ผู้ตามเห็นว่า เป็นผู้ที่อ่อนแอและไม่สามารถที่จะพึ่งพาได้อีกต่อไป

6. แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม (Socialized power motivation)

ผู้ที่มีความต้องการด้านอำนาจสูง จะแสดงออกด้วยการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ และมักจะแสวงหาตำแหน่งที่จะทำให้ตนได้อำนาจ มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงระหว่างความต้องการมีอำนาจกับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้ที่มีความต้องการด้านอำนาจสูงจึงพยายามแสวงหาอำนาจและตำแหน่งที่ทำให้เกิดอำนาจนั้น ทั้งยังมีแนวโน้มที่จะปรับตนเข้าหาอำนาจทางการเมืองขององค์กรอีกด้วย ความต้องการด้านอำนาจสูงจึงสอดคล้องกับบทบาทที่จำเป็นทางการบริหารและเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจและอิทธิพลในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ผู้ที่มีความต้องการด้านอำนาจต่ำมักจะขาดความกระตือรือร้นและขาดการแสดงบทบาทอย่างเปิดเผยในองค์กร ต่อการเป็นผู้นำกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม หรืออาสาทำหน้าที่เป็นตัวแทนกลุ่มเพื่อการต่อรองต่าง ๆ หรือช่วยรณรงค์หาการสนับสนุนเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่จำเป็น หรือเป็นแนวหน้าช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นตามที่ต้องการ รวมทั้งการช่วยผลักดันการให้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้บังคับใช้ในองค์กร บุคคลใดที่มองเห็นว่าพฤติกรรมดังกล่าวเหล่านี้ เป็นเรื่องที่น่าอึดอัดใจและฝืนใจตนเองก็ยากที่จะประสบความสำเร็จในงานด้านการบริหาร ดังนั้น ความต้องการมีอำนาจสูงจึงเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา มิใช่เป็นเรื่องเสียหายแต่ประการใด เพียงแต่ว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลควรรู้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมในการแสวงหาความต้องการมีอำนาจเหล่านี้ ผู้นำที่มีประสิทธิผลควรเลือกใช้อำนาจทางสังคม (Socialized power) จะมีความเหมาะสมกว่าการใช้อำนาจส่วนบุคคล (personalized power) โดยผู้นำที่ใช้อำนาจส่วนบุคคลจะมีแนวทางการใช้รูปแบบของพฤติกรรมได้มากกว่าผู้นำที่ใช้อำนาจทางสังคม

ผู้บริหารที่มุ่งการใช้อำนาจส่วนบุคคลมักจะใช้อำนาจเพื่อสร้างความยิ่งใหญ่ให้แก่ตนเองหรือเพื่อตอบสนองความต้องการด้านมีชื่อเสียงเกียรติยศและสถานภาพของตนเอง (strong need for esteem and status) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองได้น้อย จึงมักแสดงพฤติกรรมการใช้อำนาจหรือใช้อำนาจออกมาโดยไม่รู้สึกตัว ผู้นำที่ใช้อำนาจส่วนบุคคลจะชอบแสดงอำนาจครอบงำผู้ตามของตน ส่งผลให้คนเหล่านี้อ่อนแอและกลายเป็นคนที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นไปในที่สุด ผู้นำแบบนี้จะรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจสำคัญที่ตนเองจะเข้มงวดต่อการเผยแพร่ของข้อมูลข่าวสาร มุ่งใช้การให้รางวัลหรือการลงโทษเพื่อควบคุมการทำงานของผู้ตาม ผู้นำบางคนจะใช้วิธีแบ่งแยกแล้วปกครองกับผู้ตาม เพื่อให้ตนเองอยู่ได้อย่างสบายในขณะที่ผู้ตามอ่อนแอ การให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำแก่ผู้ตามจะอยู่ในฐานะของฝ่ายหนึ่งมีอำนาจและสถานะสูง ส่วนอีกฝ่ายหนึ่งต่ำต่อยกว่าและต้องพึ่งพาอีกฝ่ายหนึ่ง ผู้นำที่มุ่งอำนาจส่วนบุคคลบางคนมีความสามารถในการ دلใจผู้ตามให้เกิดความภักดีและเกิดน้ำใจร่วมของทีมและต่อผู้นำจนละเลยบทบาทที่ต้องผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ผู้นำเน้นอำนาจทางสังคม (socialized power) จะเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่มุ่งใช้อำนาจเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น จะไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิดหรือเพื่อประโยชน์ส่วนตัว จะไม่โอ้อวดตนเองหรือชอบแก้ตัวเมื่อผิดพลาด เป็นผู้ที่มีมุมมองระยะยาวและยินดีรับฟังคำแนะนำ จากบุคคลอื่นที่มีความเชี่ยวชาญกว่าด้วยความเต็มใจ ผู้นำจะมุ่งใช้อำนาจไปเพื่อการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรทั้งนี้ เพราะตนมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของตน และมักจะใช้พฤติกรรมบริหารของตนแบบการให้มีส่วนร่วมและคอยเป็นพี่เลี้ยงสอนแนะผู้ตามมากกว่าการใช้อำนาจเผด็จการข่มขู่ ผู้นำเช่นนี้จึงช่วยเหลือในการทำให้ผู้ตามมีความเข้มแข็งและรู้จักรับผิดชอบดีขึ้น ลดการใช้กฎระเบียบที่เข้มงวดลง ช่วยทำให้โครงสร้างองค์กรชัดเจนมากขึ้น พยายามเสริมสร้างความรู้สึภภาคภูมิใจต่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแก่ผู้ตาม

7. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement orientation)

คุณลักษณะการมุ่งความสำเร็จเกี่ยวข้องกับเรื่องเจตคติ (attitudes) ค่านิยม (values) และความต้องการ (needs) อันได้แก่ ความต้องการในความสำเร็จ ความปรารถนาด้านเป็นเลิศ มีความเต็มใจแสวงหาความรับผิดชอบและความใส่ใจต่อวัตถุประสงค์ของงาน คุณลักษณะการมุ่งความสำเร็จมีส่วนสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าด้านตำแหน่งงาน และการมีประสิทธิผลของผู้นำ แต่ทั้งนี้อาจไม่คงเส้นคงวาเสมอไป ขึ้นอยู่กับประเภทของตำแหน่งหน้าที่ นอกจากนี้การเปรียบเทียบผู้บริหารที่มุ่งความสำเร็จสูงกับผู้บริหารที่มุ่งความสำเร็จต่ำ พบว่า ผู้บริหารที่มุ่งความสำเร็จสูงจะมีแนวโน้มในการใส่ใจต่อวัตถุประสงค์ของงานสูง เป็นผู้ที่เต็มใจจะแสวงหาความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับงาน ชอบการริเริ่มสนใจต่อปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยความเด็ดเดี่ยว โดยมุ่งหาคำตอบหรือข้อยุติที่มีความเสี่ยงระดับปานกลางมากกว่าที่จะต้องเสี่ยงสูงมากหรือแบบอนุรักษ์นิยมเกินไป ผู้บริหารแบบนี้จะแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับงานในเรื่องวางเป้าหมายและเงื่อนไขเวลาการทำงานที่มีความท้าทาย แต่มีความเป็นไปได้ในแง่ความเป็นจริง มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ จัดทำแนวทางวิธีการแก้ไขปัญหายุ่งยาก จัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ จะให้ความสำคัญต่อการสื่อสารกับผู้อื่น แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มุ่งความสำเร็จต่ำ จะขาดแรงจูงใจในการแสวงหาโอกาส

ที่สร้างความท้าทายแก่งานและค่อนข้างขาดความกล้าเสี่ยง นอกจากนี้ยังไม่ชอบเข้าไปริเริ่มเกี่ยวข้องกับปัญหาหรือแสวงหาความรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหา

ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จงานสูงบางครั้งอาจส่งผลต่อการมีประสิทธิผลต่องานบริหารได้เช่นกัน ถ้าการมุ่งงานสูงที่เป็นไปเพื่อตัวผู้บริหารเองในแง่เพื่อสร้างผลงานให้ตนเองได้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือเพื่อความสำเร็จของตนเองมากกว่าความสำเร็จขององค์กร ผู้นำแบบนี้จึงพยายามทำงานทุกอย่างให้สำเร็จด้วยตนเอง โดยไม่เต็มใจที่จะกระจายอำนาจแก่ผู้อื่น ทำให้สูญเสียโอกาสที่จะได้พัฒนาความรู้สึกรับผิดชอบและความผูกพันต่องานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ผู้นำแบบนี้ยากที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารแบบทีมงาน ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำร่วมกันเป็นหลักการสำคัญ พฤติกรรมที่มุ่งความสำเร็จในงานของผู้นำส่วนมากเกิดจากแรงจูงใจของตัวผู้นำเอง แต่ความมีประสิทธิผลด้านแรงจูงใจมุ่งความสำเร็จในงานของผู้นำนั้นจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้ตามมีความต้องการอำนาจทางสังคมสูงด้วย เพราะจะช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนาการทำงานแบบทีมงานได้ง่ายขึ้น ส่วนกรณีผู้นำที่มีความต้องการด้านอำนาจส่วนบุคคลสูง แต่ขณะเดียวกันก็มีแรงจูงใจมุ่งความสำเร็จต่องานสูงด้วย จะมีพฤติกรรมที่ทำทุกอย่างเพื่อให้ตนได้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้นำแบบนี้พร้อมที่จะละทิ้งวัตถุประสงค์ของงานและการพัฒนาผู้ตาม ถ้าตนมองเห็นทางลัดอื่นที่จะทำให้ตนเองมีชื่อเสียงสามารถก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพได้รวดเร็วกว่า ดังนั้นการตัดสินใจใด ๆ จะนำไปเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้นำที่สร้างภาพดี ๆ แก่หน่วยงานของตนในระยะสั้นแม้ในระยะยาวจะสร้างปัญหาแก่องค์กรขึ้นก็ตาม ผู้นำจะเข้าควบคุมกำกับโครงการหรืองานที่คนอื่นสามารถทำได้ดีอยู่แล้วด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะต้องการได้ผลสำเร็จของงานนั้นไปเป็นของตน และจะมองเพื่อนร่วมงานอื่นในระดับเดียวกันว่าเป็นคู่แข่งจึงมักปฏิบัติให้การให้ความร่วมมือต่าง ๆ ที่ถูกร้องขอหรือควรร่วมมือกัน

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ (Type A personality) ซึ่งมีคุณลักษณะรวมของการมุ่งความสำเร็จสูง (strong achievement orientation) กับความต้องการที่จะควบคุมเหนือเหตุการณ์สูง (strong need of control over events) พบว่า ผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีทั้งความคาดหวังต่อตนเองและมุ่งการแข่งขันสูง ผู้นำแบบนี้จึงกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานไว้สูง โดยชอบเปรียบเทียบกับผู้อื่นและต้องการให้ตนเองเป็นฝ่ายชนะ นำหน้าผู้อื่น ผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะให้ความสนใจ ต่อคุณค่าของเวลามาก จะเป็นคนที่มึ่งงานทำมากอยู่ตลอดเวลา ไม่มีเวลาว่าง แต่ยังพยายามจะหางานทำเพิ่มขึ้นอีก บางครั้งจะทำงานพร้อมกันหลายอย่าง เป็นคนที่ขาดความอดทนต่อความล่าช้าหรือเสียเวลา ชอบการควบคุมงานทุกอย่างขององค์กรด้วยตนเองจึงทำให้กลายเป็นคนหวงงานไม่ยอมกระจายงานแก่ผู้อื่น จึงทำงานในลักษณะที่เป็นทีมงานร่วมกับผู้อื่นได้ยาก และประการสุดท้าย ก็คือผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มักเป็นคนใจร้อนโกรธง่าย จะไม่แสดงความไม่พอใจในลักษณะเป็นปรีภักซ์เมื่อตนไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์นั้นได้ เป็นคนชอบเรียกร้องและไม่อดทนที่จะเห็นความผิดพลาดเกิดขึ้น โดยวิจารณ์ผู้ตามที่ทำผิดพลาดว่าไม่เอาใจใส่เสียสละ ดังนั้นพฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จึงยากที่จะสร้างสัมพันธภาพหรือบรรยากาศเพื่อให้เกิดความร่วมมือกับผู้อื่นได้

8. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Need for affiliation)

ผู้ที่มีความต้องการได้รับความรักผูกพันจะมีความพึงพอใจสูงเมื่อตนได้รับการยอมรับและได้ร่วมเป็นพวกหรือเป็นเครือข่ายกับผู้อื่น เป็นคนที่มีความสุขจากการที่ได้ร่วมทำงานกับคนอื่นที่ให้ความร่วมมือและเป็นมิตร ความต้องการความรักผูกพัน (need for affiliation) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความมีประสิทธิภาพทางการบริหาร (managerial effectiveness) ความไร้ประสิทธิภาพของผู้นำที่ต้องการความรักผูกพันนั้นสามารถอธิบายได้จาก พฤติกรรมของผู้นำเหล่านี้ ผู้นำจะให้ความสนใจด้านความสัมพันธ์เป็นประเด็นหลักมากกว่าสนใจด้านงาน โดยยอมปล่อยให้หน่วยงานถูกแทรกแซงจากผู้อื่นได้เพราะเห็นแก่สัมพันธภาพที่ดีต่อกันจะพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง การพยายามหาทางรอมชอมโดยไม่ยอมให้มีการเผชิญหน้าของผู้ที่มีความคิดแตกต่างกัน มักจะหลีกเลี่ยงเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องสำคัญซึ่งตนไม่คุ้นเคยมาก่อน จะใช้การให้รางวัลหรือความดีความชอบเพื่อสร้างคะแนนนิยมส่วนตัวมากกว่าตอบแทนเพราะการมีผลงานดีของผู้ตาม ในการมอบหมายงานจะเลือกแต่คนหรือกลุ่มคนที่ตนรักโปรดปรานโดยบางครั้งยอมปฏิบัติด้วยการยกเว้นกฎเกณฑ์ให้เป็นกรณีพิเศษ จากพฤติกรรมเหล่านี้ ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกท้อถอย ขาดความกระตือรือร้น ไม่อยากรับผิดชอบอะไร ไม่อาจรับรู้ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นต่อไป ไม่เข้าใจฐานะความสัมพันธ์ระหว่างตนกับผู้นำและแม้แต่นั้นควรต้องทำอะไรบ้าง

ผู้นำที่มีคุณลักษณะด้านความต้องการความรักผูกพันจากผู้อื่นระดับสูงเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา แต่ในขณะเดียวกันผู้นำที่มีความต้องการด้านดังกล่าวในระดับต่ำก็ไม่พึงปรารถนาเช่นกัน กล่าวคือ ผู้นำที่มีความต้องการด้านความรักผูกพันต่ำ (Low need for affiliation) มีแนวโน้มที่จะเป็น ผู้โดดเดี่ยว (loner) ไม่ชอบการคบหาสมาคมกับผู้อื่น นอกจากคนใกล้ชิดในครอบครัวหรือเพื่อนสนิท ผู้นำแบบนี้จะขาดแรงจูงใจและไม่ชอบการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคมทั้งทางภายในและภายนอก ทั้งที่เป็นหน้าที่และมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำ ทำให้ขาดสัมพันธภาพที่ดีส่งผลให้ผู้นำแบบนี้สูญเสียโอกาสที่จะได้พัฒนาทักษะด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ขาดความมั่นใจตนเองที่จะมีอิทธิพลในงานต่อผู้อื่น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระดับความต้องการด้านความรักผูกพันที่เหมาะสมของผู้นำนั้นควรเป็นระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (moderately low need for affiliation) แทนที่จะเป็นระดับสูงหรือต่ำมากเกินไป

2. การวัดภาวะผู้นำ

ลักษณะการวัด คนแต่ละคนจะมีลักษณะพฤติกรรมพิเศษเป็นของตนเอง ตั้งแต่ลักษณะทางกายภาพ เช่น รูปร่างหน้าตา ท่าทาง การเดิน การใช้เสียงพูดจาปราศรัยทักทาย ลักษณะกิริยามารยาท ตลอดจนลักษณะภายในที่พร้อมจะแสดงออกมาได้เมื่อยามมีเหตุการณ์เฉพาะหน้าเกิดขึ้นหรือมีสิ่งเร้า ลักษณะเฉพาะของแต่ละคนแบบนี้เรียกกันว่า “บุคลิกภาพ” ซึ่งลักษณะความเป็นผู้นำก็เป็นส่วนหนึ่งในหลาย ๆ ส่วนของบุคลิกภาพ (ลัวิน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2543: 213)

การวัดลักษณะความเป็นผู้นำจึงมีหลายแบบ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การศึกษา ประวัติ และการให้รายงานตนเอง (การเขียนตอบ) เป็นต้น ซึ่งในที่นี้จะเน้นการให้รายงานตนเองและมีหลักในการพิจารณาเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือดังนี้ (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2543: 250-254)

1. สร้างโดยยึดทฤษฎีเป็นฐาน (Rational-Theoretical Approaches) วิธีนี้จะต้องเริ่มจากการนิยามลักษณะความเป็นผู้นำให้ชัดเจนตามทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่ยึดถือหรือเป็นแนวคิดที่เกิดจากการสังเคราะห์ของตนเองก็ได้ และเมื่อนิยามลักษณะความเป็นผู้นำที่จะวัดชัดเจนแล้วก็สามารถเขียนแบบทดสอบหรือหาตัวเราตามที่นิยามไว้ โดยอาจจะสร้างเป็นแบบข้อความ สถานการณ์ หรือรูปภาพก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่ผู้สร้างแบบทดสอบพิจารณาเห็นว่าแบบไหนเหมาะสม

2. สร้างโดยยึดเกณฑ์จำแนกสิ่งที่มีอยู่ได้ (Empirical Approach) วิธีนี้เป็นลักษณะเดียวกับวิธี external, group-contrast, criterion group, criterion-validated หรือ criterion-keyed การสร้างแบบทดสอบโดยวิธีนี้ก่อนอื่นต้องให้หลักการในวิธีที่ 1 ก่อนว่าจะวัดอะไรอิงทฤษฎี หรือความเชื่อใด และรูปแบบจะเป็นลักษณะไหน เมื่อได้เป็นข้อสอบหรือตัวเราเป็นข้อ ๆ แล้ว หลักการสำคัญของวิธีนี้ก็คือ คำถามที่เขียนรู้อย่างไรว่าข้อนั้น ๆ วัดจำแนกสิ่งนั้นได้จริง จึงจำเป็นต้องหาเกณฑ์ให้สามารถอธิบายได้ว่า ข้อนี้ถ้าคนทำได้คะแนนสูงจะวัดบุคลิกด้านนั้นได้แน่ ถ้าคนทำคะแนนได้ต่ำจะวัดบุคลิกภาพด้านนั้นไม่ได้ หรือบางกรณีบางข้อเป็นการตอบใช่-ไม่ใช่ หรือจริง-เท็จ หรือถูก-ผิด การที่คนตอบใช่ หรือจริง หรือถูก ก็จะต้องจำแนกได้แน่ชัดว่าเป็นคนละกลุ่มของคนที่ตอบ ไม่ใช่ หรือเท็จ หรือผิดอย่างแน่นอน

เกณฑ์ที่นิยมใช้พิจารณาจึงเป็นเกณฑ์ที่รู้แน่ชัด (Known group) เช่น กลุ่มโรคประสาทกับกลุ่มปกติ กลุ่มที่ตื่นเต้นกับกลุ่มที่เฉื่อยชา กลุ่มที่พูดจริงกับกลุ่มที่พูดเท็จ กลุ่มที่ซื่อสัตย์กับกลุ่มที่ทุจริต กลุ่มที่แสดงออกกับกลุ่มที่เก็บตัว ฯลฯ ถ้าหาเกณฑ์ว่าข้อนั้นจำแนกสองกลุ่มได้ดี ก็จะเป็นวิธีการสร้างแบบนี้ได้

3. สร้างโดยยึดการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor-Analytic Approach) วิธีนี้บางที่เรียกว่าแบบสร้างความคงเส้นคงวภายใน (Internal Consistency Approach หรือ Clustering หรือ Itemetric ในการสร้างแรกเริ่มก็ต้องสร้างนิยามของบุคลิกภาพ นั่นก็คือ ต้องสร้างข้อความวัดพฤติกรรม หรือลักษณะนิสัยที่วัดบุคลิกภาพด้านนั้น การสร้างข้อความหรือข้อคำถามหลาย ๆ ข้อที่คิดว่าวัดสิ่งที่เราต้องการวัดนั้นจะเชื่อได้อย่างไร ถ้าข้อความนั้นจับกลุ่มกันมีความสัมพันธ์กันเป็นกลุ่ม ๆ ก็แสดงว่าแต่ละกลุ่มวัดแต่ละอย่าง การวิเคราะห์องค์ประกอบจะชี้ให้เห็นว่ามีข้อใดบ้างวัดองค์ประกอบเดียวกัน เช่น เราสร้างข้อความวัดจิตตหฤประการตามแนวพระพุทธเจ้า การเขียนข้อความตามจริงแต่ละอย่างจะวัดจิตตนั้นจริงหรือไม่ ถ้าดีจริง ๆ ข้อความที่เขียนวัดจิตตหนึ่ง ๆ นั้น ต้องมีองค์ประกอบเดียว ถ้าวิเคราะห์รวมทั้งหมดก็ควรจะได้ 6 องค์ประกอบ จึงจะวัดสิ่งที่เราต้องการวัดได้ การสร้างโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบจึงช่วยชี้ให้เห็นความเที่ยงตรงของข้อสอบแต่ละข้อดียิ่งขึ้น

การวัดลักษณะความเป็นผู้นำนั้นมีอยู่หลายแบบ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การศึกษา ประวัติ และการให้รายงานตนเอง เป็นต้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้การให้รายงานตนเองด้วยแบบวัด Rating scales ที่สร้างโดยยัตถุภษฏีเป็นฐาน เพื่อวัดลักษณะภาวะผู้นำ

2.1 รูปแบบการวัดภาวะผู้นำ

การวัดภาวะผู้นำ เป็นการวัดทางด้านจิตพิสัยรูปแบบที่นิยมใช้ มีหลายรูปแบบดังต่อไปนี้

1. การสังเกต คือ การเฝ้ามองดูสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีจุดหมาย เป็นสิ่งยากลำบากที่จะสังเกต ได้ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องวางแผนสังเกตเป็นบางเวลา ผู้สังเกตต้องมีการรับรู้ที่ดี มีความแม่นยำ จดจำสิ่งที่สังเกตได้อย่างดี เพื่อความแน่ใจในการวิจัยจึงควรใช้ผู้สังเกตอย่างน้อย 2 คน เพื่อนำผลการ สังเกตมาทดสอบความสอดคล้องกัน การวัดโดยวิธีนี้จะสามารถทำได้ดี ถ้าพฤติกรรมที่แสดงออกมา เป็นจริง ถ้าเสแสร้งย่อมเชื่อถือไม่ได้ หรือถ้าไม่แสดงพฤติกรรมก็ไม่สามารถวัดได้ บางกรณีการสังเกต พฤติกรรมท่าทาง ก็เป็นสิ่งจำเป็น ถ้าสามารถนิยามพฤติกรรมท่าทางได้อย่างชัดเจนเพียงพอที่จะ สังเกต จะเป็นประโยชน์จากผู้สังเกตอย่างมากและสามารถจะวัดพฤติกรรมที่ได้ตรงกับความเป็นจริง มากกว่าเครื่องมืออื่น ๆ

2. การสัมภาษณ์ เป็นการพูดจากับคนใดคนหนึ่ง อย่างมีจุดหมาย ผู้ที่สัมภาษณ์ต้องมีหลัก จิตวิทยาในการพูด การถาม เพื่อให้ได้พฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยที่ต้องการทราบ การสัมภาษณ์ต้อง สร้างความไว้วางใจกันเองจึงจะได้ข้อมูลที่แท้จริงควรสร้างคำถามที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดง การตอบพฤติกรรมที่ต้องการนั้น การสัมภาษณ์ควรเป็นการสัมภาษณ์แบบมาตรฐาน มีการวางแผนที่ดี มีจุดมุ่งหมาย คำถามมีคุณภาพ ความเชื่อมั่นสูง ความเที่ยงตรงสูง

3. การเขียนตอบ จะต้องมีความรู้เป็นข้อความ ข้อคำถาม สถานการณ์ภาพ สถานการณ์ ภาษาแล้วแต่ความเหมาะสมในการนำเสนอ ตัวเร้าหรือตัวกระตุ้นนี้เป็นสิ่งสำคัญมาก เมื่อบุคคลได้รับ ตัวเร้านี้ เขามีความรู้สึกนึกคิดอย่างไรก็จะตอบออกมาด้วยตัวเอง บางทีเรียกว่าเป็นการรายงาน ตนเอง (Self – report) ออกมา เครื่องมือวัดนี้มีชื่อเรียกได้หลายอย่าง เช่น แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสอบถาม หรือมาตรวัด ฯลฯ (ลัวัน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2543: 258-264)

3.1) รูปแบบของการเขียนข้อสอบ มี 6 รูปแบบ ดังนี้

(1) ประเภทข้อความเดี่ยว เป็นการถามเพื่อระบุดูว่า ผู้ตอบมีสิ่งนั้นอยู่ในตัวหรือไม่ โดยมีข้อตกลงว่าผู้ตอบจะต้องตอบตามความเป็นจริง การเขียนข้อความจึงต้องให้เป็นตัวเร้าที่ดี โดยมากจะเป็นประโยคง่าย ๆ สั้น มีใจความกะทัดรัด อาจเป็นข้อความธรรมดาหรือข้อความที่เป็น คำถามได้

(2) ประเภทข้อความคู่ เป็นการกำหนดคุณลักษณะ อย่างน้อย 2 คุณลักษณะขึ้นไป แล้วนำข้อความที่เขียนอธิบายคุณลักษณะแต่ละอย่างมาเขียนเป็นคู่ ๆ ให้ผู้ตอบเลือกตอบที่มีลักษณะที่ ตรงกับตนเองเพียงข้อความเดียว

(3) ประเภทกำหนดตัวเลือกหลายตัว การเขียนข้อสอบแบบนี้มักเลือก คุณลักษณะที่ประกอบเป็นคุณลักษณะนั้น ๆ 3-5 คุณลักษณะ เมื่อนิยามแล้วนำมาเขียนพฤติกรรม

คุณลักษณะนั้น ๆ จากนั้นนำมาจัดเป็นชุดละข้อ แล้วให้เลือกเอาคุณลักษณะหนึ่งหรืออาจกำหนดให้ เลือกชอบมากที่สุดคุณลักษณะหนึ่ง เลือกชอบน้อยที่สุดคุณลักษณะหนึ่ง

(4) ประเภทสถานการณ์ สถานการณ์ หมายถึง การสร้างเหตุการณ์จำลองอาจจะเป็นด้านภาษาหรือรูปภาพก็ได้ แล้วให้ผู้ตอบสมมติตัวเองเป็นตัวละครในสถานการณ์นั้นๆ ถ้าพบเหตุการณ์ที่กำหนดให้จะทำอย่างไร ข้อสอบนี้จะมี 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นคำถาม และส่วนที่เป็นคำตอบ การให้คะแนนกำหนดให้ตัวเลือกที่แสดงถึงคุณลักษณะนั้นมากที่สุด เป็น 2 คะแนน คุณลักษณะนั้นน้อยลงมา เป็น 1 คะแนน และไม่มีคุณลักษณะนั้นเลยให้ 0 คะแนน บางกรณีอาจให้คะแนนเฉพาะตัวเลือกที่แสดงคุณลักษณะนั้นอย่างเดียวนั้น เป็น 1 คะแนน นอกนั้นไม่ให้คะแนน

(5) ประเภทสถานการณ์ตอบใช่-ไม่ใช่ เป็นการเขียนสถานการณ์แล้วเลือกพฤติกรรมที่มีโอกาสเกิดขึ้นจากสถานการณ์นั้น แล้วให้ผู้ตอบ ตอบเพียงใช่ หรือไม่ใช่เท่านั้น จึงต้องพิจารณาการให้คะแนนให้ดี และสอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด

(6) ประเภทสถานการณ์หรือข้อความเป็นภาพการสร้างแบบวัดประเภทนี้ต้องอาศัยคนมีฝีมือในการวาดภาพ มีการกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัด แยกเป็นพฤติกรรมให้ชัดเจน แล้วเขียนรูปตามพฤติกรรมที่กำหนดไว้

3.2) แบบการเขียนตัวเลขในแต่ละข้อ มี 8 รูปแบบ ดังนี้

- (1) ใช้คำว่า ใช่ ไม่ใช่ (The Yes No item)
- (2) ใช้คำว่า ใช่ ไม่แน่ใจ ไม่ใช่ (The Yes ? No item)
- (3) ใช้คำว่า ถูก ผิด (The True-False item)
- (4) ใช้คำว่า ชอบ ไม่ชอบ (The Like - Dislike item)

(5) ใช้แบบการจัดลำดับความสำคัญ (Item with rating scales) จะใช้ตอบแบบไหนก็ได้ เพียงแต่จัดให้มีความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับผู้ตอบจากน้อยที่สุด ไปหามากที่สุด อาจเป็นประเภทเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยมากที่สุด

(6) แบบเจาะจง 3 ตัวเลือก เรียงลำดับ (Various trichotomous) โดยทั่วไปมักใช้คำเหล่านี้ เคย บางครั้ง ไม่เคย จริง ไม่จริง เท็จ และเห็นพ้อง ไม่แน่ใจ ไม่เห็นพ้อง

(7) แบบใช้ตัวเลือก 3 ตัว (Trichotomous item with choice) แบบนี้มีสถานการณ์หรือคำถามแล้วตามด้วยตัวเลือก 3 ตัวเสมอ สิ่งที่เขียนเป็นตัวเลือกจะต้องสามารถแปลได้ว่าตัวเลือกใดถ้ามีผู้เลือกจะมีคุณลักษณะใดหรือผู้เลือกอาจมีคุณลักษณะนั้นมากน้อยแตกต่างกัน

(8) แบบตัวเลือกคู่ (Forced-choice item) แบบนี้แต่ละข้อจะมีตัวเลือก 2 ตัวแทนพฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยแตกต่างกันมาจับคู่กันเพื่อผู้ตอบเห็นพฤติกรรมใดตรงกับตนเองมากที่สุดก็เลือกข้อนั้น หรืออาจมีคำถามหรือข้อความก่อนแล้วมีตัวเลือก 2 ตัวบังคับให้ผู้ตอบเพียงตัวใดตัวหนึ่งตามความรู้สึกของตนเอง

4. การใช้จินตนาการ เป็นการเสนอสิ่งเร้าที่คลุมเครือ เพื่อให้ผู้ตอบใช้จินตนาการอันเกิดจากสำนึกที่ซึมซับอยู่ในส่วนลึกของความรู้สึกในตัวคนแต่ละคนว่าสิ่งเร้าที่มีความหมายอย่างไรต่อเขาแต่ละคนจะมีความรู้สึกต่อสิ่งเร้าที่คลุมเครือนั้นแตกต่างกัน เทคนิคนี้สิ่งเร้าเป็นแบบไม่มีโครงสร้างโดยตรง

การตอบจึงตอบได้แบบเสรีตามความรู้สึกส่วนลึกของบุคคล การแปลผลจึงยุ่งยากและซับซ้อน แบบวัดจิตนาการที่นิยมสร้าง มีดังนี้

4.1) คำสัมพันธ์ (Word association) แบบทดสอบนี้จะกำหนดคำที่แสดงอารมณ์มาให้ข้อละคำถาม ผู้สอบหาคำที่สัมพันธ์กับคำนั้นมากที่สุด การอธิบายก่อนสอบเป็นสิ่งสำคัญมาก ผู้ดำเนินการสอบจะต้องชี้แจงผู้สอบให้ดี ส่วนการแปลผลต้องศึกษาวิเคราะห์ให้ดี

4.2) การเติมประโยคให้สมบูรณ์ (Sentence Completion) แบบทดสอบนี้จำมีการเว้นช่องว่างไว้ให้เติม ในการแปลผลความหมายจึงค่อนข้างเป็นอัตนัย จึงต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญศึกษาจากสิ่งประทับใจที่ผู้ตอบแสดงออกมา ซึ่งเกี่ยวกับเจตคติ อารมณ์ และความขัดแย้ง การแปลผลจึงเน้นความรู้สึกทั้งบวก หรือลบ ผู้ที่เขียนหนังสือไม่ได้ หรือเด็กจะไม่สามารถวัดคุณลักษณะจากการเขียนเติมข้อความได้

4.3) การเติมเต็มเรื่องราว (Story Completion) ข้อสอบประเภทนี้เป็นการเติมเรื่องราวให้สมบูรณ์ มีการกำหนดเรื่องราวที่มีปัญหา ยังไม่มีคำตอบ หรือยังไม่จบ เรื่องราวส่วนใหญ่จะทำให้เด็กจินตนาการต่อไป (ลัวัน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2543: 265-278)

2.2 คุณภาพของแบบวัด

แบบวัดหรือเครื่องมือที่ดี มีคุณภาพ จะต้องมีความสมบัติ ดังนี้

2.2.1 อำนาจจำแนก (Discrimination Index) การหาค่าอำนาจจำแนกมีอยู่หลายแบบ ขึ้นกับธรรมชาติของคะแนนที่ได้จากการวัดนั้น ๆ การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดเป็นรายข้อสำหรับแบบวัดด้านจิตพิสัย มีดังนี้ (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543)

วิธีที่ 1 ดัชนีพอยท์ไบซีเรียล เป็นลักษณะสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว หรือ 2 กลุ่มคะแนน โดยมีข้อตกลงว่า คะแนนกลุ่มหนึ่งเป็นค่าต่อเนื่อง (Continuous Variable) และอีกกลุ่มหนึ่งเป็นแบบค่าไม่ต่อเนื่อง (Dichotomous Variable) การให้คะแนนทำถูกได้ 1 คะแนน และทำผิดได้ 0 คะแนนเท่านั้น

วิธีที่ 2 ดัชนีสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน มีข้อตกลงว่า กรณีตัวเลือกเป็นคะแนนแบบช่วงเท่ากัน เช่น 1 2 3 หรือ 1 2 3 4 หรือมากกว่านั้น คะแนนมากมักเป็นลักษณะเห็นด้วยอย่างมาก หรือมีคุณลักษณะนั้นอยู่อย่างมาก เมื่อผู้ตอบเลือกตอบตัวเลือกที่มีคะแนนมากย่อมได้คะแนนรวมมากด้วย ลักษณะของคะแนน 2 อย่างขึ้นลงตามกัน แสดงว่าข้อนั้นจำแนกได้ แต่ถ้าไม่ขึ้นลงตามกัน แสดงว่าค่าอำนาจจำแนกไม่ดี หรืออาจขึ้นลงกลับกันแปลว่าข้อสอบไม่ดี ไม่ควรนำมาใช้หรือควรนำมาปรับปรุงและควรใช้วิธีการให้คะแนนให้ดี การทดสอบนี้สำคัญของค่าอำนาจจำแนกสามารถตรวจสอบได้จากตารางทดสอบค่าวิกฤตของ r แบบเพียร์สัน

วิธีที่ 3 อำนาจจำแนกจากการทดสอบที การใช้ดัชนีนี้เสนอโดย A.L.Edwards ใช้ในกรณีแสดงความรู้สึกแต่ละข้อมีมากกว่า 1 คะแนน แต่ละข้อควรให้คะแนนเท่ากัน โดยหลักการ คือ พยายามหาความแตกต่างของคะแนนกลุ่มที่ได้คะแนนสูงกับกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ ว่าข้อนั้น ๆ ได้คะแนน

เป็นไปตามสภาพจริงหรือไม่ ตามทฤษฎีผู้ที่ได้สูงควรทำข้อนั้นได้คะแนนสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำควรทำข้อนั้นได้คะแนนต่ำ แบบนี้ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำก็จะแตกต่างกัน ข้อนั้นก็ถือว่าจำแนกคนได้ แต่ในทางปฏิบัติคะแนนกลุ่มสูงกับคะแนนกลุ่มต่ำอาจไม่แตกต่างกัน หรือนัยกลับกัน คือ กลุ่มต่ำอาจสูงกว่ากลุ่มสูง กรณีนี้อำนาจจำแนกจะใช้ไม่ได้ อำนาจจำแนกแบบที่ (t-test Index) ที่ควรยอมรับ คือ 1.750 ตามแนว Edwards หมายถึง ถ้าคำนวณค่าอำนาจจำแนกได้ตั้งแต่ 1.750 ขึ้นไป ถือว่าข้อนั้นมีอำนาจจำแนกใช้ได้ แต่ค่า t น้อยกว่า 1.750 ถือว่าใช้ไม่ได้ ต้องแก้ไขปรับปรุง ในกรณีค่า t เป็นลบ (-) และค่าตัวเลขจะสูงกว่าเกณฑ์ ถือว่าใช้ไม่ได้ เพราะเป็นผลกลับกัน ถ้าไม่ยึดตามเกณฑ์ของ Edwards ก็สามารถหาค่า t แล้วไปเปิดตารางทดสอบค่า t และ df กำหนดนัยสำคัญ และเป็นการทดสอบทิศทางเดียว ถ้าผลออกมาค่า t มีระดับนัยสำคัญที่ระดับที่ต้องการ ค่าอำนาจจำแนกนั้นก็สมารถนำไปใช้ได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหาอำนาจจำแนกของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี โดยการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดจากสูตรของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เนื่องจากแบบวัดภาวะผู้นำเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่าที่มีการให้คะแนน 5 มาตรา

2.2.2 ความเที่ยงตรง (Validity)

ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ (2539: 246) กล่าวถึงความเที่ยงตรงว่าเป็นคุณภาพของแบบทดสอบที่หมายถึงแบบทดสอบที่สามารถวัดได้ตรงลักษณะหรือจุดประสงค์ที่ต้องการจะวัด

พวงรัตน์ ทวีรัตน์(2540: 155) กล่าวว่า ความเที่ยงตรงเป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่แสดงให้เห็นทราบว่าเครื่องมือนั้น ๆ สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดหรือต้องการศึกษาได้ถูกต้องและครบถ้วนเพียงใดชนิดของความเที่ยงตรง ความเที่ยงตรงสามารถแบ่งได้เป็น 3 ชนิด คือ (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2538: 208)

1. ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หมายถึง เครื่องมือที่สามารถวัดได้ตามเนื้อหาที่ต้องการวัด ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจำแนกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเหตุผล (Logical Validity) เป็นความเที่ยงตรงที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าข้อสอบแต่ละข้อนั้นวัดได้ตรงตามตารางวิเคราะห์รายละเอียดหรือไม่

1.2 ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (face Validity) เป็นคุณภาพของแบบทดสอบที่พิจารณาว่าข้อสอบแต่ละข้อวัดได้ตรงตามคุณลักษณะที่นิยามไว้หรือไม่ซึ่งเป็นการเที่ยงตรงที่เหมาะสมกับแบบทดสอบวัดความรู้สึก ซึ่งแบบทดสอบเหล่านี้ก่อนสร้างข้อสอบจะต้องนิยามสิ่งที่จะวัดให้ชัดเจนก่อน หลังจากนั้นจึงจะสร้างข้อสอบหรือข้อความให้สอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อสอบหรือข้อความแต่ละข้อว่าสร้างตรงตามนิยามไว้หรือไม่ ถ้าสร้างได้ตรงตามนิยามที่ตั้งไว้ ก็แสดงว่าแบบทดสอบมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทางด้านความเที่ยงตรงเชิงพินิจ

บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ (2545: 179) กล่าวถึงการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวัดว่าสามารถพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามหรือข้อสอบกับนิยามหรือ

จุดประสงค์ของวิชา (ซึ่งจะครอบคลุมทั้งเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัด) ค่า IOC ที่มีค่า.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อสอบวัดหรือเป็นตัวแทนจุดประสงค์ของวิชา

2. ความเที่ยงตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ (Criterion-Related Validity) หมายถึง คุณภาพของเครื่องมือที่เอาผลของการวัดของแบบทดสอบไปหาความสัมพันธ์กับเกณฑ์ที่ต้องการจำแนกเป็น 2 ชนิด คือ

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงสภาพ (Concurrent Validity) หมายถึง คุณภาพของแบบทดสอบที่วัดได้ตรงตามความจริงในสภาพปัจจุบัน

2.2 ความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ (Predictive Validity) เป็นความเที่ยงตรงอีกแบบหนึ่งที่ต้องอาศัยเกณฑ์เป็นเครื่องช่วยชี้ผล แต่เกณฑ์ในความเที่ยงตรงแบบนี้ เป็นเกณฑ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต นั่นคือถ้าจะหาความเที่ยงตรงแบบนี้ต้องทดสอบแบบทดสอบนั้นไว้ก่อนแล้วทิ้งระยะไว้ แล้วเอาคะแนนที่ต้องการมาหาความสัมพันธ์กับคะแนนแบบทดสอบนั้น ได้ค่าเท่าไรก็จะเป็นค่าของความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ตามที่ต้องการ ซึ่งอาจจะสูงขึ้นหรือต่ำลงขึ้นอยู่กับคุณภาพของแบบทดสอบ

3. ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) หมายถึง คุณภาพของเครื่องมือที่สามารถวัดได้ตรงตามลักษณะหรือตามทฤษฎีต่าง ๆ ของโครงสร้างนั้นหรือวัดได้ครอบคลุมตามลักษณะของโครงสร้างของแบบทดสอบมาตรฐาน (ล้วน สายยศ; และอังกฤษ สายยศ. 2539: 259) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเป็นการมองข้อคำถามของเครื่องมือวัดโครงสร้าง การพิจารณาถกเถียงเน้นตรงข้อมูลจากผลการตอบว่าเป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อสอบฉบับนั้น ๆ หรือกับฉบับอื่นที่มีการพิสูจน์มาแล้วหรือเป็นสิ่งที่รู้แน่ชัดมาแล้ว เครื่องบ่งชี้ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมีอยู่ 4 อย่างคือ (ล้วน สายยศ; และอังกฤษ สายยศ. 2543: 320)

3.1 การหาสหสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น การหาความเที่ยงตรงตามโครงสร้างแบบนี้ค่อนข้างง่าย เมื่อนักวิจัยสร้างเครื่องมือวัดจิตพิสัยอะไรสักอย่างหนึ่งเสร็จแล้ว อยากหาความเที่ยงตรงตามโครงสร้างก็ต้องไปหาเครื่องมือที่สร้างมาดีแล้วที่วัดโครงสร้างเดียวกับเรา และนำมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกัน สอบเสร็จแล้วตรวจให้คะแนนทั้งสองฉบับ แสดงว่าคนหนึ่งจะมีคะแนนสองตัว แล้วนำคะแนนนั้นมาหาค่าสหสัมพันธ์กัน ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญก็แสดงว่า ข้อสอบที่สร้างขึ้นมีโครงสร้างเดียวกันกับฉบับที่เป็นมาตรฐาน ก็สรุปได้ว่าข้อสอบที่สร้างนั้นมีความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง

3.2 เทคนิคเปรียบเทียบกลุ่มรู้จัก (Known-groups Technique) คือหากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติในด้านนั้นเด่นชัดและด้อยมาอย่างละกลุ่ม และเอาข้อสอบไปสอบทั้งสองกลุ่ม นำคะแนนหาค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แล้วนำมาทดสอบนัยสำคัญถ้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าข้อสอบนั้นมีความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง

3.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการพิสูจน์ว่า ข้อสอบแต่ละข้อนั้นเมื่อสอบแล้วจะมีข้อมูลทางตัวเลขยืนยันได้หรือไม่ว่าวัดในคุณลักษณะใดวัดคุณลักษณะเดียวกัน หรือวัดก็ลักษณะเป็นไปตามคุณลักษณะที่เขียนนิยามไว้หรือไม่ เพื่อจะพิสูจน์

โครงสร้างของข้อสอบว่าเป็นแบบใด เป็นไปตามโครงสร้างหรือทฤษฎีที่ตั้งไว้หรือไม่นั่นเอง (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2543: 325)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542: 123-124) กล่าวถึง วัตถุประสงค์สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 2 ประการ คือประการแรกเป็นการใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบช่วยให้นักวิจัยลดจำนวนตัวแปรลงและได้องค์ประกอบ ซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่ายและสะดวกในการแปลความหมายรวมทั้งได้ทราบแบบแผนและโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วย วัตถุประสงค์ประการที่สอง เป็นการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมติฐานเพียงใด จากวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวนำไปสู่เป้าหมายของการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการวิจัย

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ 3 ข้อ คือ

1. ข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีความแปรผันเนื่องจากองค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะ
2. ข้อตกลงว่าด้วยความเป็นอิสระระหว่างองค์ประกอบ ตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ องค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวเป็นอิสระต่อกันหรือความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะมีค่าเป็นศูนย์
3. ข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วยคุณสมบัติด้านการบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้จะวิเคราะห์ความแปรปรวนในตัวแปรสังเกตได้ออกเป็นผลบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะ และความแปรปรวนขององค์ประกอบร่วม

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2543: 47-48) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะใช้ในการสำรวจข้อมูล กำหนดจำนวนองค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร เมื่อผู้วิจัยไม่มีหลักฐานอ้างอิงเพียงพอสำหรับเป็นกรอบของสมมติฐานเกี่ยวกับจำนวนองค์ประกอบภายใต้ข้อมูลที่สอบวัดได้

โมเดลองค์ประกอบเชิงสำรวจ มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า

1. common factors ทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน
2. ตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมดจะต้องเป็นผลทางตรงจาก common factors ทุกตัว
3. unique factors แต่ละตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. ตัวแปรที่สังเกตได้ทุกตัวจะต้องเป็นผลทางตรงจาก unique factors
5. common factors ทั้งหมดไม่สัมพันธ์กับ unique factors

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีการปรับปรุงจุดอ่อนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้เกือบทั้งหมด โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีความสมเหตุสมผลตรงตามความเป็นจริงมากกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ นักวิจัยต้องมีทฤษฎีสนับสนุนในการกำหนดเงื่อนไขบังคับ ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และเมื่อได้ผลการวิเคราะห์แล้วยังมีการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์อีกด้วย รวมทั้งมักมีการตรวจสอบโครงสร้างของโมเดลว่ามีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มตัวอย่างหลาย ๆ กลุ่มหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มี 3 ประการ คือ ประการแรก นักวิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบนี้ เพื่อตรวจสอบทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ประการที่สอง ใช้เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบ และประการที่สามใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างตัวแปรใหม่ แต่วิธีนี้สามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยมีข้อตกลงเบื้องต้นน้อยกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เช่น ส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อนอาจสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 150)

การตรวจสอบความตรงของโมเดล

ขั้นตอนที่สำคัญในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลอีกขั้นตอนหนึ่ง คือ การตรวจสอบความตรงของโมเดลที่เป็นสมมติฐานการวิจัย หรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดล หรือการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดล โปรแกรมลิสเรลจะให้ค่าสถิติที่ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดล 5 วิธี (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 52-57; อ้างอิงจาก Joreskog; & Sorbom, 1989: 23-28) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlations of Estimates) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลจะมีค่าประมาณพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ถ้าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลการวิจัยอาจจะยังไม่ดีพอ ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากเป็นสัญญาณแสดงว่า โมเดลการวิจัยใกล้จะไม่เป็นบวกแน่นอน (Non-Positive Definite) และเป็นโมเดลที่ไม่ดีพอ

2. สหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลจะให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้ แยกทีละตัว และรวมทุกตัวรวมทั้งสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่งและค่าที่สูงกว่าแสดงว่า โมเดลมีความตรง

3. ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) ค่าสถิติในกลุ่มนี้ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล ไม่ใช่เป็นการตรวจสอบเฉพาะค่าพารามิเตอร์แต่ละตัวเหมือนค่าสถิติสองประเภทแรก ในทางปฏิบัตินักวิจัยควรใช้สถิติวัดระดับความกลมกลืน

ตรวจสอบความตรงของโมเดลทั้งโมเดล แล้วตรวจสอบความตรงของพารามิเตอร์แต่ละตัวโดยพิจารณาสองประเภทแรกด้วย เพราะในบางกรณีแม้ว่าค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนจะแสดงว่า โมเดลกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่อาจจะมีพารามิเตอร์บางค่าไม่มีนัยสำคัญก็ได้ นอกจากนี้ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนยังใช้ประโยชน์ในการเปรียบเทียบโมเดลที่แตกต่างกันสองโมเดลได้ด้วยว่า โมเดลใดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่ากัน ค่าสถิติในกลุ่มนี้สำหรับโปรแกรมลิสเรล 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

3.1 ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ การคำนวณค่าไค-สแควร์คำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติ ไค-สแควร์มีค่าสูงมาก แสดงว่า ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ โมเดลลิสเรลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก และยิ่งใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่า โมเดลลิสเรลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การใช้ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เพราะข้อตกลงเบื้องต้นของค่าไค-สแควร์ มี 4 ประการ คือ

1. ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ
 2. การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์ ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมในการคำนวณ
 3. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันของความกลมกลืนจะมีการแจกแจงแบบไค-สแควร์ต่อเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เท่านั้น
 4. ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบไค-สแควร์
- ดังนั้น การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล นักวิจัยควรตรวจสอบข้อมูลก่อนว่ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ตัวแปรภายนอกมีการแจกแจงแบบปกติและใช้เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล

3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit index: GFI) ดัชนี GFI เป็นดัชนีที่โจเรสกอก และซอบอม (Joreskog ;& Sorbom. 1989: 23-28) พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากค่าไค-สแควร์ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดลหลักการพัฒนา GFI คือการนำค่าไค-สแควร์มาพิจารณาถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าสูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับองศาอิสระ นักวิจัยปรับโมเดลใหม่แล้ววิเคราะห์ข้อมูลอีกครั้ง ถ้าค่าไค-สแควร์ที่ได้ใหม่นี้มีค่าลดลงมากกว่าค่าแรก แสดงว่า โมเดลใหม่มีค่าความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีขึ้น ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 และเป็นค่าที่ไม่ขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ถ้าดัชนี GFI เข้าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาความเป็นอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะได้ดัชนี AGFI ที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

3.4 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Squared Residual: RMR) ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ในขณะที่ดัชนี GFI และ AGFI สามารถใช้เปรียบเทียบได้ทั้งกรณีข้อมูลชุดเดียวกันและข้อมูลต่างชุดกัน ดัชนี RMR บอกขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ย จากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจะใช้ได้เมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้ เป็นตัวแปรมาตรฐานเพราะค่าดัชนีแปลความหมายสัมพันธ์กับขนาดของความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร ค่าของดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) ในการใช้โปรแกรมลิสเรล นักวิจัยควรวิเคราะห์เศษเหลือควบคู่กับดัชนีตัวอื่นที่กล่าวแล้ว ผลจากการวิเคราะห์มีหลายแบบ แต่ละแบบใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

4.1 เมทริกซ์เศษเหลือ หรือความคลาดเคลื่อนในการเทียบความกลมกลืนโปรแกรม จะหาค่าความคลาดเคลื่อนทั้งในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน คือผลหารระหว่างความคลาดเคลื่อนกับความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความคลาดเคลื่อนนั้น ถ้าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนควรมีค่าไม่เกิน 2 ถ้ามีค่าเกิน 2 ต้องปรับโมเดล

4.2 คิวพล็อต เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ ถ้าได้เส้นกราฟที่มีความชันมากกว่าเส้นทะแยงมุม อันเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ดัชนีตัดแปรโมเดล (Model Modification Indices) ดัชนีตัวนี้เป็นประโยชน์มากในการปรับโมเดล ดัชนีตัดแปรโมเดลเป็นค่าสถิติเฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัว มีค่าเท่ากับไค-สแควร์ที่จะลดลงเมื่อกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ข้อมูลที่ได้นี้เป็นประโยชน์มากสำหรับนักวิจัยในการตัดสินใจปรับโมเดลลิสเรลให้ดีขึ้น

3.4 การวิเคราะห์แบบหลายคุณลักษณะหลายวิธี (Multitrait-Multimethod Analysis) เป็นการหาความเที่ยงตรงของแบบทดสอบที่ประกอบด้วยลักษณะที่วัดสองลักษณะหรือมากกว่าสองลักษณะ และมีวิธีวัดสองวิธีหรือมากกว่า แล้วคำนวณหาความเที่ยงตรง 2 ลักษณะ คือ ความเที่ยงตรงเชิงเหมือนและความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (ลัวัน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2539: 261-262)

3.5 การตรวจสอบความคงที่ภายใน (Internal Consistency) สุนันท์ ศลโกสมุ. (2525: 289) กล่าวว่า เป็นวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแต่ละข้อกับคะแนนรวม หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามเดียวกัน หรือระหว่างตอนของแบบทดสอบนั้น ๆ ถ้าพบว่ามีค่าสหสัมพันธ์ภายในสูง ก็แสดงว่าแบบทดสอบนั้นวัดลักษณะที่ต้องการวัดได้ซึ่งสอดคล้องกับพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 118) และการคำนวณหาความเที่ยงตรงตามโครงสร้างโดยใช้การหาค่าสหสัมพันธ์ใช้วิธีของเพียร์สัน

ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่คำนวณจากค่าสหสัมพันธ์หาโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบทดสอบแต่ละส่วน (Parts) หรือแต่ละจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับคะแนนรวมของแบบทดสอบ แล้วคำนวณค่าเฉลี่ยจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละส่วนกับคะแนนรวมของแบบทดสอบ แล้วคำนวณค่าเฉลี่ยจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละส่วนกับคะแนนรวมเป็นค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบนั้น (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2539: 259-261)

การแสดงผลฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างวิธีนี้จะอาศัยความสอดคล้องภายในเครื่องมือวัด โดยไม่ใช้เกณฑ์ภายนอก ซึ่งสามารถพิจารณาจากดัชนีต่าง ๆ ดังนี้ (บุญเชิด ภิญญู อนันตพงษ์. 2545: 192-193)

1. พิจารณาจากดัชนีอำนาจจำแนกรายข้อเพราะข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงเป็นข้อสอบที่วัดในทิศทางเดียวกับส่วนรวม ถือว่ามีหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างภายในสูง
2. พิจารณาจากระดับความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนส่วนย่อยภายในเครื่องมือวัดกับคะแนนรวม
3. พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดที่หาสูตรความสอดคล้องภายใน เช่น สูตร KR-20 หรือสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's Coefficient – Alpha) ดังนั้น เครื่องมือวัดใดมีค่าความเชื่อมั่นสูงก็สามารถสรุปว่ามีหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างภายในสูงได้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ประกอบด้วยการหาความเที่ยงตรงเนื้อหา หาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2.2.3 ความเชื่อมั่น (Reliability)

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 120-128) กล่าวถึงความเชื่อมั่นว่าเป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่แสดงให้เห็นทราบว่าเครื่องนั้น ๆ ให้ผลการวัดที่สม่ำเสมอ แน่นนอน คงที่มากน้อยเพียงใด ถ้าเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผลการวัดที่แน่นอนคงที่มากไม่ว่าจะนำไปวัดกี่ครั้งก็ตามเครื่องมือนั้นก็มีความเชื่อมั่นสูง ในทางตรงกันข้ามถ้าเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผลการวัดที่มีความคงที่น้อย เครื่องมือนั้นก็มีความเชื่อมั่นต่ำ

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ(2543: 209) กล่าวถึงความเชื่อมั่นว่า หมายถึงความคงที่ของคะแนนที่ได้จากการสอบนักเรียนคนเดียวกันหลายครั้งในแบบทดสอบชุดเดิม

การตรวจสอบหรือหาความเชื่อมั่น มีวิธีการอยู่หลายวิธีแต่ละวิธีก็เหมาะสมกับเครื่องมือแต่ละชนิด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของเครื่องมือและคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษาการหาความเชื่อมั่นแต่ละวิธีดังต่อไปนี้

1. แบบสอบซ้ำ (Test-retest Method) เป็นการนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปสอบวัดกับคนกลุ่มเดียวกันสองครั้งในเวลาต่างกัน ได้คะแนนมาสองชุดนำคะแนนทั้งสองชุดมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ถ้าเป็นคะแนนดิบใช้วิธีของเพียร์สัน ถ้าเป็นคะแนนในรูปอื่นหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีอื่น ถ้าได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงแสดงว่าเครื่องมือนั้นมีความเชื่อมั่นสูง การหาความเชื่อมั่นแบบนี้เป็นการวัดความคงที่ภายนอก (Stability) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้อาจเรียกว่าสัมประสิทธิ์ของความคงที่ (Coefficient of Stability)

2. แบบใช้เครื่องมือวัดที่มีลักษณะเท่าเทียมกันหรือคู่ขนานกัน (Equivalent form or Parallel form Method) เป็นการคำนวณหาความเชื่อมั่นโดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นกับเครื่องมืออีกฉบับหนึ่งที่มีคุณภาพเหมือนกันทุกประการคือ มีเนื้อหา รูปแบบคำถาม จำนวนข้อ ความยากง่ายเหมือนกัน และมีค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนเท่ากันทั้งสองฉบับไปสอบวัดกับกลุ่มทดลอง เครื่องมือเดียวกัน ได้คะแนนสองชุด นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของเพียร์สัน (ถ้าเป็นคะแนนดิบ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เรียกว่า สัมประสิทธิ์ของความเท่าเทียม (Coefficient of Equivalent)

3. แบบแบ่งครึ่ง (Split-half Method) เป็นการนำเครื่องมือที่ต้องการหาความเชื่อมั่นไปสอบวัดกับกลุ่มทดลองด้วยเครื่องมือชุดเดียว แล้วนำเครื่องมือที่พร้อมคำตอบมาแบ่งครึ่งเป็นสองฉบับ ส่วนมากการแบ่งครึ่งมักจะเป็นคู่ ข้อคู่ ซึ่งแบ่งแล้วจะได้ข้อสอบสองฉบับซึ่งมีจำนวนข้อเท่ากัน ตรวจให้คะแนนข้อคู่ครึ่งหนึ่งและข้อคู่อีกครึ่งหนึ่ง ได้คะแนนสองชุด สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนจะได้คะแนนสองตัว นำคะแนนทั้งสองชุดนั้นมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้จะเป็นค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่เพียงครึ่งฉบับ ซึ่งต้องปรับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตรของสเปียร์แมน บราวน์ (Spearman-Brown)

4. แบบของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) การหาความเชื่อมั่นวิธีนี้เป็นที่นิยมมาก เพราะมีข้อดีตรงที่ว่าสอบครั้งเดียวกับกลุ่มตัวอย่างทดลองเครื่องมือกลุ่มเดียวแล้วหาความเชื่อมั่นได้ ข้อตกลงเบื้องต้นของวิธีนี้คือ เครื่องมือชุดนั้นต้องวัดลักษณะเดียวกันร่วมกัน และการให้คะแนนที่เป็น Dichotomus คือ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน การหาความเชื่อมั่นวิธีนี้เป็นการหาความคงตัวภายใน (Internal Consistency)

5. แบบของครอนบาค (Cronbach) ในกรณีที่เครื่องมือที่สร้างให้คะแนนแบบจัดอันดับหรือมาตราส่วนประมาณค่า เช่น ข้อสอบอัตนัย แบบสอบถาม มาตรวัดทัศนคติต่าง ๆ ครอนบาคเสนอแนะให้ใช้การหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

6. แบบวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ซึ่งเป็นวิธีที่ฮอยท์ (Hoyt) เป็นผู้คิดขึ้น เป็นวิธีใช้กับเครื่องมือที่ระบุนการให้คะแนนไม่เป็น Dichotomus เช่น การสัมภาษณ์ ซึ่งมีผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์หลายคน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิต ระดับปริญญาตรี ด้วยการหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

3. การจัดกิจกรรมนิสิตในสถาบันอุดมศึกษา

3.1 ความหมายของกิจกรรมนิสิต

กิจกรรมนิสิต เป็นส่วนหนึ่งของงานกิจการนิสิต ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจะต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อให้นิสิตได้มีโอกาสเลือกทำกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจของแต่ละคน ทั้งนี้เนื่องจากนักการศึกษาตระหนักดีว่า การเรียนรู้ของนิสิตนั้นมิได้เกิดขึ้นแต่ในชั้นเรียนเท่านั้น แต่สิ่งอื่น ๆ ที่นิสิตปฏิบัตินอกชั้นเรียนที่เกิดจากความคิดริเริ่ม การใช้ร่างกายแรงใจของนิสิตเองนั้นจะมีส่วนช่วยให้นิสิตมีการพัฒนาอย่างเต็มที่ด้วยเช่นกัน

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530: 58) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมนิสิตว่าหมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการพัฒนาิสิิตในด้านต่าง ๆ นอกเหนือไปจากสิ่งที่บังคับให้ทุกคนต้องเรียนในชั้นเรียน กิจกรรมดังกล่าวเป็นไปด้วยความสมัครใจของนิสิตและไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของคะแนนในวิชาใด ๆ กิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาิสิิต จึงหมายรวมทั้งกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดให้นิสิต และกิจกรรมในส่วนที่ส่งเสริมให้นิสิตได้จัดขึ้นเองโดยการนิเทศและดูแลจากอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมต่าง ๆ เพื่อให้นิสิตสัมผัสชีวิตที่ถูกต้องในมหาวิทยาลัยซึ่งสอดคล้องกับสำเนาวิ ขจรศิลป์ (2538: 128) ที่ให้ความหมายของกิจกรรมนิสิตว่าหมายถึง กิจกรรมที่ไม่เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง นิสิตร่วมกันจัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของนิสิต

3.2 วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนิสิต

กิจกรรมนิสิตเป็นวิธีการหนึ่งที่สถาบันอุดมศึกษานำมาใช้ในการพัฒนาิสิิต การจัดกิจกรรมจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนและครอบคลุม ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีหน้าที่ในการกำหนดทิศทางเพื่อให้นิสิตได้พัฒนาไปตามความสามารถและความถนัดและเพื่อให้กิจกรรมที่จัดขึ้นดำเนินไปได้ด้วยดี ก่อให้เกิดประโยชน์ตามความมุ่งหมายในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมนั้น ๆ

สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2538: 120-121) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนิสิตของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์ทางด้านวิชาการให้แก่นิสิต
2. เพื่อเป็นการเตรียมนิสิต สำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมประชาธิปไตย
3. เพื่อพัฒนาิสิิตทางด้านสังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ
4. เพื่อเพิ่มพูนความสนใจของนิสิตให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
5. เพื่อให้นิสิตใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
6. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้แก่นิสิต

7. เพื่อพัฒนาความสามารถพิเศษของนิสิต
8. เพื่อส่งเสริมให้นิสิตได้นำความรู้ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม
9. เพื่อส่งเสริมให้นิสิตได้รู้จักทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทย
10. เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่นิสิต

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530: 146-147) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม นิสิตของสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาความเหมาะสมด้านบุคลิกภาพ
2. เพื่อพัฒนาความสามารถในความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. เพื่อทำให้นิสิตมีจิตใจกว้างขวางขึ้น
4. เพื่อฝึกให้มีความรับผิดชอบ
5. เพื่อฝึกให้ปกครองตนเองด้วยการเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี
6. เพื่อฝึกความคิดและการตัดสินใจ
7. เพื่อพัฒนาสติปัญญา
8. เพื่อให้รักษาศิลปะวัฒนธรรมและประเพณีไทย
9. เพื่อให้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
10. เพื่อให้เพิ่มพูนความรู้ด้านอาชีพในอนาคต
11. เพื่อให้รู้จักทักษะทางสังคม
12. เพื่อให้รู้จักการเสียสละและการทำงานให้ส่วนรวม
13. เพื่อให้พัฒนาลักษณะนิสัยและความคิดที่ดี
14. เพื่อให้มีความสามัคคี
15. เพื่อให้พัฒนาความกตัญญูต่อสถาบัน

3.3 ความสำคัญของกิจกรรมนิสิต

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530: 144) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกิจกรรมนิสิตว่า กิจกรรมนิสิตเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตนิสิต มีความสำคัญต่อการพัฒนานิสิตเป็นอย่างยิ่ง เพราะการที่ นิสิตจะเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ได้ต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเจริญเติบโตทางด้านสติปัญญา ค่านิยม ความคิด ทักษะ ทศนคติ การตัดสินใจ การควบคุมอารมณ์ ความรับผิดชอบต่อการพูด การกระทำ ของตนเอง สามารถดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือรักใคร่ มีส่วนร่วมในการแสดงความสามารถ การ ปรับบุคลิกภาพ การรู้จักเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในสังคม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

วิลเลียมสัน (Williamson. 1961: 31-32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกิจกรรมนิสิตว่า กิจกรรมนิสิตจะถูกนำเข้ามาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อันหลากหลาย ทำให้นิสิตมีความสามารถเพิ่ม มากขึ้น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ลดปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในสถาบัน

สำเนา ขจรศิลป์ (2538: 122-124) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนานิสิตดังนี้คือ

1. ความสำคัญต่อนิสิต

นิสิตโดยทั่วไป เป็นคนหนุ่มสาวที่มีพลังกำลังทั้งร่างกายและความคิด มีความสนใจ มีความอยากรู้อยากเห็น และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความหวังดีต่อสังคมด้วยความบริสุทธิ์ใจ กิจกรรมนิสิตสามารถตอบสนองความสนใจและความต้องการของนิสิตในด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี กิจกรรมนิสิตจึงมีความสำคัญต่อนิสิตดังต่อไปนี้

1.1 กิจกรรมนิสิตซึ่งมีหลายประเภท เช่น การกีฬา ศิลปวัฒนธรรม บำเพ็ญประโยชน์ และนันทนาการ สามารถตอบสนองความต้องการของนิสิตทางด้านร่างกายและความคิด กระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

1.2 ความหลากหลายของกิจกรรมนิสิต ช่วยให้นักศึกษาสามารถค้นหอาชีพ งานอดิเรกและกิจกรรมการพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสมกับตนเองได้

1.3 กิจกรรมนิสิต ทำให้เกิดความสมดุลในด้านความรู้และความสนใจของนิสิต เช่น นิสิตที่ศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์สามารถทำกิจกรรมศิลปะและวัฒนธรรม

1.4 การทำกิจกรรมทำให้นิสิต ได้มีโอกาสได้มีโอกาสเปลี่ยนบรรยากาศและอิริยาบถทำให้นิสิตได้ผ่อนคลายความตึงเครียด จากการที่ต้องศึกษาเล่าเรียนอย่างหนัก

1.5 การทำกิจกรรมทำให้นิสิตได้มีโอกาสพัฒนาตนเองทั้งทางด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกายและจิตใจ

1.6 การทำกิจกรรมทำให้นิสิตได้มีโอกาสเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ

1.7 การทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมทำให้นิสิตเห็นคุณค่าของตนเองและเกิดความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเอง

2. ความสำคัญต่อสถาบันอุดมศึกษา

กิจกรรมนิสิตเป็นกระบวนการทางการศึกษาที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาที่ใช้พัฒนานิสิตให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา การทำงานร่วมกันระหว่างอาจารย์และนิสิตในการทำกิจกรรมของนิสิต ทำให้นิสิตเกิดความอบอุ่น เกิดการเรียนรู้มีความเข้าใจอาจารย์และสถาบันอุดมศึกษาดีขึ้น สถาบันอุดมศึกษาที่เน้นด้านวิชาชีพหลายแห่งอาจทำหน้าที่ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมน้อยมาก การจัดกิจกรรมของนิสิตทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม เป็นการช่วยทำให้สถาบันอุดมศึกษาได้ทำหน้าที่ในด้านการทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรมได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้กิจกรรมนิสิตทางด้านกีฬา ศิลปะและวัฒนธรรม และบำเพ็ญประโยชน์ ยังมีส่วนสำคัญในการเผยแพร่ชื่อเสียงและเกียรติคุณของสถาบันอุดมศึกษาได้เป็นอย่างดี

3. ความสำคัญต่อประเทศ

ในแต่ละปีมีนิสิตเป็นจำนวนมากออกค่ายอาสาพัฒนาชนบทในถิ่นทุรกันดารได้สร้างถาวรวัตถุหลายอย่าง เช่น โรงเรียน สะพาน ฝายน้ำล้น เป็นต้น นอกจากนี้ นิสิตยังได้ช่วยแนะนำ

ประชาชนในชนบทให้มีความรู้เกี่ยวกับการเกษตรกรรมแผนใหม่ การสาธารณสุข และการศึกษา เพื่อช่วยชาวชนบทมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น กิจกรรมด้านศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ กิจกรรมด้านกีฬาได้ช่วยทำให้นิสิต ซึ่งเป็นเยาวชนของชาติมีร่างกายแข็งแรง และที่สำคัญที่สุดคือ กิจกรรมนิสิตเป็นกระบวนการทางการศึกษาที่ช่วยพัฒนานิสิตทั้งทางด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจให้เป็นเยาวชนที่คุณภาพ สามารถที่จะพัฒนาประเทศให้มีความเจริญยิ่งขึ้น กิจกรรมนิสิตจึงนับว่ามีความสำคัญต่อประเทศเป็นอันมาก

จะเห็นได้ว่ากิจกรรมนิสิตเป็นรูปแบบหนึ่งของกระบวนการศึกษานอกชั้นเรียนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการได้รับประสบการณ์ทางการศึกษาของนิสิต ทำให้นิสิตเกิดการพัฒนาการในด้านต่าง ๆ

3.4 สภาพปัญหาการดำเนินกิจกรรมนิสิต

การจัดดำเนินกิจกรรมภายในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งประสบปัญหาและอุปสรรคแตกต่างกัน แต่มีบางส่วนที่คล้ายคลึงกันบ้าง วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530: 13) ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมนิสิตโดยส่วนรวมยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร กล่าวคือผู้ที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษาไม่มีความชัดเจนในจุดมุ่งหมาย บทบาท และความรับผิดชอบต่อสถาบันอุดมศึกษา เช่น นิสิตขาดความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรมนิสิต ส่วนนิสิตเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาโดยปราศจากความมุ่งหมาย กล่าวคือ ไม่ทราบว่าสถาบันมีจุดมุ่งหมายจะผลิตบัณฑิตให้มีคุณธรรม บุคลิกภาพหรือความรู้อย่างไร และในส่วนของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มาจากแวดวงวิชาการ ขาดความเข้าใจในสภาพของนิสิตและขาดความเข้าใจในอิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อนิสิต

ทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการสัมมนาผู้นำนิสิต เรื่องการจัดกิจกรรมนิสิตให้เหมาะสมกับยุคสมัย ผลจากการสัมมนามีข้อสรุปถึงปัญหาที่พบในการจัดกิจกรรมนิสิตไว้หลายประการ เช่น ปัญหาการขาดงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ปัญหาที่ผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ยึดติดกับระบบราชการ มีการควบคุมมาก ผู้บริหารและอาจารย์ขาดความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมนิสิต ปัญหาจากการที่นิสิตมาสนใจเข้าร่วมกิจกรรมเพราะกิจกรรมไม่น่าสนใจ ไม่สร้างสรรค์ และลักษณะของกิจกรรมไม่เหมาะสมกับยุคสมัย เป็นต้น (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2538: 15-16)

อย่างไรก็ตามปัญหาที่พบโดยทั่วไปในการดำเนินกิจกรรมทั้งในระดับส่วนกลาง และในระดับสโมสร ชมรมของมหาวิทยาลัยทุกแห่งต่างประสบปัญหาแตกต่างกันไป ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้คือ (สำเนาวิชาจรศิลป์. 2538: 142-143)

1. นิสิตให้ความสนใจกับกิจกรรมส่วนกลางและกิจกรรมในชมรมสโมสรต่าง ๆ น้อยขาดนิสิตที่จะมาเข้าร่วมกิจกรรม และที่จะมาสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการบริหาร หรือสมาชิกสภานิสิต บางครั้งจึงอาจได้ผู้ที่ขาดภาวะผู้นำมาทำหน้าที่เป็นผู้นำนิสิต
2. ขาดนิสิตที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งในองค์การบริหาร สภาผู้แทนนิสิต และในชมรมหรือสโมสรคณะ จึงทำให้งานขององค์การนิสิตไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3. กิจกรรมส่วนกลางของมหาวิทยาลัยยังดำเนินการไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร มีความจำเป็นต้องพัฒนากิจกรรมส่วนกลางให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. กิจกรรมในชมรมหรือสโมสรส่วนใหญ่มีไม่สม่ำเสมอ ขาดความกระตือรือร้น ไม่เข้มแข็งเหมือนอดีต
5. ผู้นำนิสิตในปัจจุบันขาดภาวะผู้นำ ขาดบารมี ไม่สามารถใช้อำนาจในการจัดการหรือสั่งการได้ จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมนิสิตที่เป็นคณะกรรมการตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีลักษณะภาวะผู้นำ

3.5 การพัฒนานิสิตให้มีภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่จะช่วยในการพัฒนานิสิต ให้มีความเป็นผู้นำที่ดีของสังคม รู้จักการสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การเข้าสังคม มีความรู้ในวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมเพื่อปฏิบัติในสังคมได้ ถูกต้อง รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม รับผิดชอบการเป็น ผู้นำและผู้ตามที่ดีหลายประการ เช่น การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การบริหารงานของสถาบัน บรรยากาศของสถาบัน และการจัดกิจกรรมนิสิต (สำเนาวิ. ขจาศิลป์. 2525: 1-2) ปัจจัยเหล่านี้จะช่วย พัฒนาบุคลิกภาพของนิสิตทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความคิด อารมณ์ และความสัมพันธ์ทางสังคม

ส่วนการส่งเสริมและพัฒนานิสิตในด้านสังคมให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นให้เป็นผู้ตามและผู้ตามที่ดีนั้น การส่งเสริมนิสิตให้ทำกิจกรรมในตำแหน่งผู้นำนิสิต จะทำให้นิสิตเกิดการเรียนรู้และเกิด ประสบการณ์ตรงจากการทำงาน เพราะการทำงานในตำแหน่งผู้นำ ทำให้นิสิตมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน มีการติดต่อกับอาจารย์และบุคคลภายนอกมากขึ้น จึงเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ ทางด้านสังคมและการทำงานให้กับนิสิต การทำงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสโมสรนิสิตและ องค์การนิสิตเป็นการฝึกผู้นำและผู้ตามที่ดี เป็นการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ นิสิต ให้สามารถนำทักษะและ ประสบการณ์ออกไปปฏิบัติงานในโลกของความเป็นจริงได้เป็นอย่างดี (สำเนาวิ. ขจาศิลป์. 2538: 144-145)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

เทอร์เรล และเชรฟเฟอร์ (จันท์เพ็ญ เจริญผลรักษ์. 2516: 51; อ้างอิงจาก Terrel ;& Shreffler. 1958: 98) ได้ศึกษาพัฒนาการความเป็นผู้นำในกลุ่มนักเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยฟลอริดา โดยเลือกนักเรียนที่เป็นผู้นำตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 12 ด้วยวิธีให้ครูคัดเลือกนักเรียนเอง ผล ปรากฏว่า ครูใช้เกณฑ์การพิจารณาลักษณะของผู้เป็นผู้นำดังนี้คือ เป็นผู้ที่ทำกิจกรรมภายในกลุ่มได้ คล่องแคล่ว เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มในการตัดสินใจ เป็นผู้ที่เป็นเพื่อนในชั้นให้ความเคารพในความ คิดเห็นและยินดีเข้าร่วมกิจกรรมด้วย

สตอกดิลล์ (บุษบงค์ รักเรียน. 2533: 29; อ้างอิงจาก Stogdill. 1969: 91-133) ได้ศึกษา องค์ประกอบต่าง ๆ ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะความเป็นผู้นำ พบว่า ลักษณะความเป็น ผู้นำนั้นสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ความสามารถทางด้านสติปัญญา ทางด้านภาษา ด้านการตัดสินใจสูง
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การทำงาน สังคม
3. ความรับผิดชอบ ความเชื่อถือได้ และความเชื่อมั่นในตนเอง
4. ความร่วมมือกับกลุ่ม ความสามารถในการปรับตัว และเข้าสังคมเก่ง
5. มีฐานทางเศรษฐกิจและสังคมดี

ชอร์ (แก้วจิต มากปาน. 2540: 40-41; อ้างอิงจาก Shaw. 1981: 329) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการยึดติดความคิดของตนเองของผู้ในกลุ่ม ที่มีผลต่อกลุ่ม โดยใช้ผู้นำที่ได้รับการฝึกให้แสดงพฤติกรรมยึดติดความคิดของตนเป็นหลักในระดับต่าง ๆ กัน พบว่า ผู้นำที่ไม่ยึดติดความคิดของตนคือยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่ม ทำให้กลุ่มมีโอกาสที่จะเป็นเอกฉันท์ได้ นอกจากนี้กลุ่มจะมองว่าผู้นำแบบนี้เป็นผู้นำที่มีความสามารถ และเที่ยงตรงกว่าผู้นำที่ยึดติดความคิดของตนเป็นหลัก

4.2 งานวิจัยในประเทศ

พบพร จิตรรักษา (2554) ได้สร้างและหาคุณภาพแบบวัดอุปนิสัยแห่งความสำเร็จสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และเปรียบเทียบอุปนิสัยแห่งความสำเร็จของนักเรียนที่มีเพศต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มบูรพา พบว่า ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบวัด อยู่ระหว่าง .250-.603 ค่าความเที่ยงตรง ของแบบวัด ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบวัดอุปนิสัยแห่งความสำเร็จประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านคิดล่วงหน้า ด้านคิดถึงผลลัพธ์สุดท้ายของการกระทำ ด้านจัดลำดับความสำคัญ ด้านคิดแบบชนะ-ชนะ ด้านเข้าใจผู้อื่น ด้านเสริมแรงซึ่งกันและกัน และด้านหมั่นฝึกฝนอยู่เสมอ คุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง .350-.790 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค มีค่า .968 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตามสูตรของเฟลด์-ราชู มีค่า .974 โดยนักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีอุปนิสัยแห่งความสำเร็จ ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราพร นพแก้ว (2553) ทำการศึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิธีการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มและแสดงหลักฐานความเชื่อมั่นของแบบประเมินความมีอิสรภาพของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 924 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แบบประเมินความมีอิสรภาพ มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง .120-.440 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงข้ามกลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโมเดลกลุ่มแรกมีค่า GFI=0.912 กลุ่มสองมีค่า GFI=0.859 ค่า ECVI=4.014

แสดงว่าโมเดลความมีอิสรภาพทั้งสองกลุ่มมีความเที่ยงตรงข้ามกลุ่ม และความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่า 0.823

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ได้สร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้ดำเนินชีวิตในมหาวิทยาลัยและศึกษาผลของการอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้ดำเนินชีวิตในมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างในการทดลองครั้งนี้ ได้แก่ ผู้นำนิสิตที่เป็นประธานชมรมหรือนายกสโมสร ทั้งจากชมรมที่มีกิจกรรมสม่ำเสมอและที่มีกิจกรรมไม่สม่ำเสมอ โดยมีการสุ่มเข้ากลุ่มทดลองจำนวน 12 คน และสุ่มเข้ากลุ่มควบคุมจำนวน 12 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบวัดประกอบด้วยแบบวัดเจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงชุดผู้นำประเมินตนเองและชุดผู้ร่วมงานประเมินผู้นำและแบบวัด ความพึงพอใจในการทำงานสำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการหาคุณภาพหลักสูตรโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและปรับปรุงหลักสูตร จากนั้นนำไปทดลองใช้และนำมาปรับแก้ไข สำหรับวิธีการดำเนินการทดลองหลังจากที่สุ่มนิสิตเข้ากลุ่มทดลองจำนวน 12 คนและกลุ่มควบคุมจำนวน 12 คนแล้ว มีการวัดเจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ดำเนินชีวิต โดยให้ผู้ดำเนินประเมินตนเองและผู้ร่วมงานประเมินผู้นำและวัดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน ทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง จากนั้นได้ดำเนินการทดลองโดยให้การฝึกอบรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นเป็นระยะเวลา 4 วัน 3 คืน หลังการฝึกอบรมมีการวัดเจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิต ทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และมีการทิ้งช่วงเวลาประมาณ 2 เดือน โดยในกลุ่มทดลอง ผู้รับการอบรมจะมีการเข้ากลุ่มเพื่อช่วยเพื่อน เพื่อประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุก 2 สัปดาห์ รวม 4 ครั้ง และเมื่อสิ้นสุดการทดลอง (หลังการฝึกอบรม 2 เดือน) มีการวัดเจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ดำเนินชีวิต โดยให้ผู้ดำเนินประเมินตนเองและผู้ร่วมงานประเมินผู้นำ และวัดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม นอกจากนี้ในกลุ่มทดลองได้มีการเก็บข้อมูลโดยใช้แฟ้มผลงาน โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่เริ่มการฝึกอบรมจนจบการทดลองเพื่อนำข้อมูลมาประกอบผลการฝึกอบรมข้อมูลที่ได้จากการทดลองครั้งนี้ นำมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุนามและการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลังการฝึกอบรม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำประเมินตนเอง และภาวะผู้นำที่ผู้ร่วมงานประเมินผู้นำหลังสิ้นสุดการทดลองมากกว่าผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังสิ้นสุดการทดลอง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน หลังสิ้นสุดการทดลองไม่พัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แต่มีแนวโน้มว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลองในกลุ่มนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่าในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เสถียร แป้นเหลือ (2550) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำองค์กร กิจกรรมนิสิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ การวิจัยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและการสำรวจความคิดเห็นความต้องการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำองค์กรกิจกรรมนิสิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จากอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิต และคณะกรรมการนักศึกษา พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำสำหรับผู้นำองค์กรกิจกรรมนิสิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างก่อน 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ของผู้นำ การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ และศิลปะการสื่อสาร

ขั้นตอนที่ 2 การร่างหลักสูตร นำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาร่างหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐาน กระบวนการในขั้นตอนนี้คือ การประเมินสภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรม หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรม กระบวนการฝึกอบรม สื่อ และการวัดและประเมินผล จัดทำเป็นคู่มือประกอบการนำหลักสูตรไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโครงสร้างหลักสูตร นำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านอุดมศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการฝึกอบรม จำนวน 9 คน ทำการประเมินผล ผลปรากฏว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้อง

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้หลักสูตร นำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้นำองค์กรกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 30 คน พบว่า ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหน่วยฝึกอบรมผ่านตามเกณฑ์ ผลการทดสอบวัดความรู้และเจตคติภาวะผู้นำก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการสังเกตทักษะภาวะผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้สะดวกต่อการนำไปประยุกต์ใช้เสริมสร้างภาวะผู้นำองค์กรกิจกรรมนิสิต

ลินดา พรหมลักษณ์ (2551) สร้างโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนิสิต ระหว่างก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2550 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 143 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นคณะกรรมการองค์การนิสิตที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2550 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม และผ่านการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำนิสิต และโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิต สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย t-test for dependent sample ผลการวิจัยพบว่า นิสิตที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำนิสิตมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ทั้งโดยรวมและรายด้านเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมเกียรติ สุทธินรากร (2549) ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบุคลิกภาพของ นักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต 2) ศึกษาภาวะผู้นำซึ่งประกอบด้วย คุณธรรมจริยธรรมวิสัยทัศน์ระดับ ส่วนรวม และวิสัยทัศน์ระดับบุคคล ของนักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต 3) ศึกษาภาวะผู้นำและ บุคลิกภาพของนักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิตจำแนกตามปัจจัยภูมิหลัง และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพกับภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 400 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) จำแนกตามคณะ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ข้อมูล ที่ได้วิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิตมีบุคลิกภาพค่อนข้างเชื่อในแหล่งอำนาจควบคุมภายนอก และมีภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ระดับส่วนรวม และด้านวิสัยทัศน์ระดับบุคคลอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า นักศึกษาที่มีความแตกต่างกันใน คณะแผนกเฉลี่ยสะสม ภูมิลำเนาเดิม และการเข้าร่วมกิจกรรมในมหาวิทยาลัยมีบุคลิกแตกต่างกัน ส่วน นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน พบว่า มีภาวะผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน รวมทั้ง นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมในมหาวิทยาลัยแตกต่างกันมีภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ระดับส่วนรวมและ ด้านวิสัยทัศน์ระดับบุคคลแตกต่างกัน นอกจากนี้นักศึกษาที่บิดามีรายได้แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านวิสัยทัศน์ระดับส่วนรวมและด้านวิสัยทัศน์ระดับบุคคลแตกต่างกัน สำหรับ นักศึกษาที่มารดามีรายได้แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านวิสัยทัศน์ระดับ บุคคลแตกต่างกัน นักศึกษาที่มารดามีอาชีพแตกต่างกันมีภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ระดับบุคคล แตกต่างกัน ในส่วนของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับภาวะผู้นำของนักศึกษา พบว่า บุคลิกภาพของนักศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ระดับส่วนรวม และวิสัยทัศน์ระดับบุคคล

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการสร้างและหาคุณภาพของแบบวัดด้าน จิตพิสัยหรือการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำ พบว่า รูปแบบของเครื่องมือวัดมีหลายแบบ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การเขียนตอบ การใช้จินตนาการ ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะสร้างแบบวัดมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับและตามแนวคิดของยุกัล (Yukl. 2002: 184-191)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีการศึกษา 2554 จำนวน 13,095 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กำลังศึกษาอยู่ปีการศึกษา 2554 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น ที่ 95% ความคลาดเคลื่อน ± 5 (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545: 132) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 1,379 คน แต่ในการวิเคราะห์องค์ประกอบควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 500 คนขึ้นไป (ส.วาสนา ประवालพฤกษ์. ม.ป.ป. : 11) และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,391 คน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. สืบหาข้อมูลจำนวนนิสิตปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กำลังศึกษาอยู่ปีการศึกษา 2554 โดยขอข้อมูลจากกองกิจการนิสิต สำนักงานอธิการบดี จากนิสิตชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 5 จำนวน 12 คณะ จำนวนประชากรทั้งหมด 13,095 คน

2. ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีสาขาวิชาเป็นชั้น (Strata) และมีนิสิตเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตจากคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 92 คน คณะมนุษยศาสตร์ จำนวน 195 คน คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 262 คน คณะสังคมศาสตร์ จำนวน 172 คน คณะพลศึกษา จำนวน 127 คน คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 42 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 136 คน คณะแพทยศาสตร์ จำนวน 43 คน คณะทันตแพทยศาสตร์ จำนวน 36 คน คณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 58 คน คณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 191 คน คณะสหเวชศาสตร์ จำนวน 37 คน ดังแสดงตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสาขาวิชาที่ศึกษา

สาขาวิชาที่ศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	รวม
ศึกษาศาสตร์	598	-	92	92
มนุษยศาสตร์	1,865	27	168	195
วิทยาศาสตร์	2,499	42	220	262
สังคมศาสตร์	1,720	28	144	172
พลศึกษา	1,306	24	103	127
พยาบาลศาสตร์	381	-	42	42
วิศวกรรมศาสตร์	1,129	20	116	136
แพทยศาสตร์	757	-	43	43
ทันตแพทยศาสตร์	338	-	36	36
เภสัชศาสตร์	438	-	58	58
ศิลปกรรมศาสตร์	1,541	36	155	191
สหเวชศาสตร์	523	-	37	37
รวม	13,095	177	1,214	1,391

จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,214 คน เป็นสภานิสิต/องค์การนิสิต มีจำนวน 162 คน และนิสิตทั่วไปจำนวน 1,052 คน ในการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสภานิสิต/องค์การนิสิตกับนิสิตทั่วไป ผู้วิจัยได้ทำการสุมนิสิตทั่วไปมาจำนวน 162 คน ตามสัดส่วนของนิสิตที่มีอยู่ในกลุ่มสภานิสิต/องค์การนิสิตในแต่ละสาขาวิชาที่ศึกษา ผลปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาเปรียบเทียบ จำแนกตามสภานิสิต/องค์การนิสิต และนิสิตทั่วไป

สาขาวิชาที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาเปรียบเทียบ	
		สภานิสิต/องค์การนิสิต	นิสิตทั่วไป
ศึกษาศาสตร์	92	26	26
มนุษยศาสตร์	195	21	21
วิทยาศาสตร์	262	16	16
สังคมศาสตร์	172	23	23
พลศึกษา	127	8	8
พยาบาลศาสตร์	42	7	7
วิศวกรรมศาสตร์	136	14	14

ตาราง 2 (ต่อ)

สาขาวิชาที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาเปรียบเทียบ	
		สภานิสิต/ องค์การนิสิต	นิสิตทั่วไป
แพทยศาสตร์	43	5	5
ทันตแพทยศาสตร์	36	8	8
เภสัชศาสตร์	58	3	3
ศิลปกรรมศาสตร์	191	22	22
สหเวชศาสตร์	37	9	9
รวม	1,391	162	162

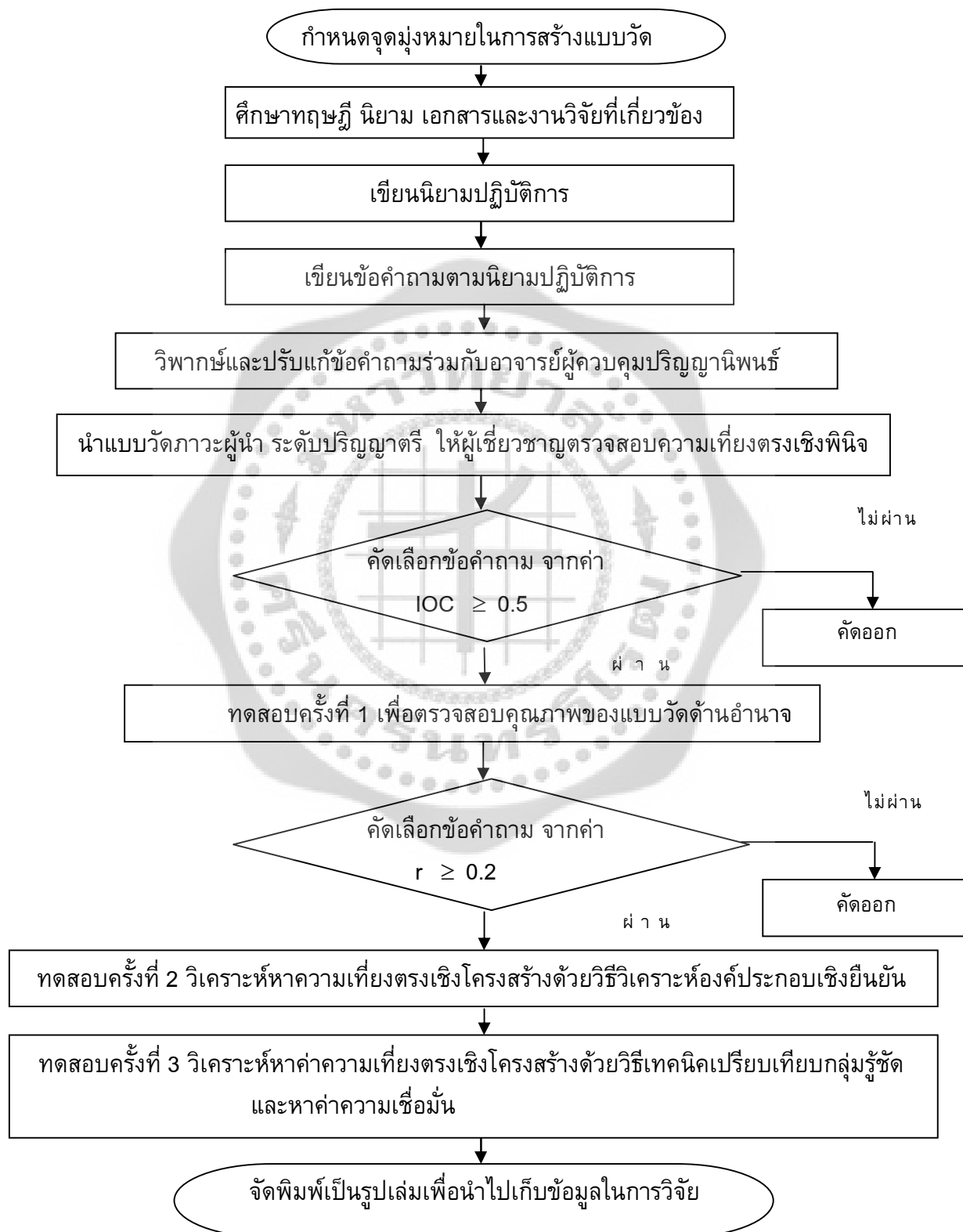
จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,214 คน เป็นชาย จำนวน 144 คน และหญิง จำนวน 1,070 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงมีจำนวนแตกต่างกันมาก และนิสิตเพศชายส่วนใหญ่อย่าในคณะพลศึกษา เพื่อให้จำนวนนิสิตในแต่ละสาขาวิชาที่ศึกษามีจำนวนใกล้เคียงกัน ในการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำระหว่างกลุ่มตัวอย่างเป็นชายกับหญิง ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มนิสิตหญิง โดยใช้จำนวนนิสิตเพศชายที่มีจำนวนน้อยที่สุดของแต่ละคณะต่าง ๆ เป็นเกณฑ์ ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตชาย และหญิง จำนวน 78 คน ผลปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ

สาขาวิชาที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาเปรียบเทียบ	
		เพศชาย	เพศหญิง
ศึกษาศาสตร์	92	11	11
มนุษยศาสตร์	195	10	10
วิทยาศาสตร์	262	8	8
สังคมศาสตร์	172	6	6
พลศึกษา	127	9	9
พยาบาลศาสตร์	42	2	2
วิศวกรรมศาสตร์	136	8	8
แพทยศาสตร์	43	4	4
ทันตแพทยศาสตร์	36	2	2
เภสัชศาสตร์	58	3	3
ศิลปกรรมศาสตร์	191	11	11
สหเวชศาสตร์	37	4	4
รวม	1,391	78	78

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้



ภาพประกอบ 3 ลำดับขั้นในการสร้างแบบวัดภาวะผู้นำระดับปริญญาตรี

ขั้นตอนการสร้างแบบวัด เพื่อสร้างแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี

กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบวัด เพื่อสร้างแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบวัด

1.1 เพื่อสร้างและหาคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี

1.1.1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมจากข้ออื่น ๆ ที่เหลือ

1.1.2 ค่าความเที่ยงตรงด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีเทคนิคเปรียบเทียบกลุ่มผู้จัด (Known-groups Technique)

1.1.3 ค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัก

1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี จำแนกตามเพศและสาขาวิชา

2. ศึกษาทฤษฎี นิยาม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำกำหนดตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

3. เขียนนิยามปฏิบัติการของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ต้องการวัด ซึ่งสรุปจากนิยามและภาวะผู้นำที่ค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ

4. เขียนข้อคำถามให้สอดคล้องนิยามปฏิบัติการของภาวะผู้นำในแต่ละด้าน โดยสร้างข้อคำถามตามรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ครอบคลุมภาวะผู้นำทั้ง 8 ด้าน โดยให้เลือกตอบตามที่ได้รับรู้ ความรู้สึก หรือการปฏิบัติที่แท้จริงของตนเอง และการให้คะแนนของภาวะผู้นำให้น้ำหนักคะแนนเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งเป็น 8 ด้าน คือ ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด 20 ข้อ ด้านความมั่นใจตนเอง 20 ข้อ ด้านความเชื่ออำนาจในตน 16 ข้อ ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ 22 ข้อ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง 14 ข้อ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม 14 ข้อ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 17 ข้อ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ 17 ข้อ รวมทั้งฉบับจำนวน 140 ข้อ

5. ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบวัดภาวะผู้นำ ด้านความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามและนิยามที่กำหนดไว้ รวมถึงความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษาและรูปแบบของแบบวัดภาวะผู้นำ ได้ตรงตามนิยามในด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด 20 ข้อ ด้านความมั่นใจตนเอง 15 ข้อ ด้านความเชื่ออำนาจในตน 10 ข้อ ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ 20 ข้อ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง 13 ข้อ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม 13 ข้อ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 16 ข้อ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ 14 ข้อ รวมทั้งฉบับจำนวน 121 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.600 - 1.000

6. ทดสอบครั้งที่ 1 โดยนำแบบวัดภาวะผู้นำ ที่สร้างขึ้นซึ่งคัดเลือกและปรับปรุงจากการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว จำนวน 121 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try out) กับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 177 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านค่าอำนาจจำแนก คัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์และครอบคลุมนิยามศัพท์ จำนวน 100 ข้อดังนี้ ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด อยู่ระหว่าง 0.266 – 0.442 จำนวน 15 ข้อ ด้านความมั่นใจตนเอง อยู่ระหว่าง 0.421 – 0.560 จำนวน 13 ข้อ ด้านความเชื่ออำนาจในตน อยู่ระหว่าง 0.212 – 0.565 จำนวน 8 ข้อ ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ อยู่ระหว่าง 0.244 – 0.573 จำนวน 17 ข้อ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง อยู่ระหว่าง 0.303 – 0.544 จำนวน 11 ข้อ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม อยู่ระหว่าง 0.225 – 0.480 จำนวน 10 ข้อ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ระหว่าง 0.211 – 0.591 จำนวน 15 ข้อ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.229 – 0.493 จำนวน 11 ข้อ รวมทั้งฉบับมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.211 – 0.591

7. ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดด้านค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการนำแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ที่สร้างขึ้นซึ่งคัดเลือกและปรับปรุงจากการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นในด้านค่าอำนาจจำแนกแล้วไปทดสอบครั้งที่ 2 กับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 1,214 คน ดังนี้

7.1 ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกได้จำนวนข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 92 ข้อ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ปรากฏว่าแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิต ระดับปริญญาตรีผ่านเกณฑ์ทุกด้าน

7.2. ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีเทคนิคเปรียบเทียบกลุ่มรู้จัก (Known-groups Technique)

8. ด้านค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α)

9. จัดพิมพ์แบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการตอบแบบวัดภาวะผู้นำ มีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับการรับรู้/ ความรู้สึก/ การปฏิบัติ
ของนิสิตในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับการรับรู้/ ความรู้สึก/ การปฏิบัติ
ของนิสิตในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับการรับรู้/ ความรู้สึก/ การปฏิบัติ
ของนิสิตในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับการรับรู้/ ความรู้สึก/ การปฏิบัติ
ของนิสิตในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับการรับรู้/ ความรู้สึก/ การปฏิบัติ
ของนิสิตในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0.	ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายแข็งแรง					
00.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานต่อเนื่องยาวนานได้					
0.	ด้านความมั่นใจตนเอง ข้าพเจ้ารู้สึกยกยภาพของตนเอง					
00.	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อความคิดของผู้อื่นที่มีต่อตัวข้าพเจ้าเสมอ					
0.	ด้านความเชื่ออำนาจในตน บ่อยครั้งข้าพเจ้าเชื่อว่าความสำเร็จที่ได้รับเป็นเพราะโชค หรือความบังเอิญ					
00.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยความพยายาม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0.	ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ข้าพเจ้าสามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ได้ดี					
00.	ข้าพเจ้าสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง					
0.	ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ข้าพเจ้ายืนหยัดในการตัดสินใจโดย ไม่กลัว การลงโทษถ้าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง					
00.	ข้าพเจ้าชอบคำสอนที่ว่า ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว					
0.	ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม ข้าพเจ้าชอบงานที่ตนได้มีโอกาสเป็นผู้นำ					
00.	ข้าพเจ้าต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่อง ที่สามารถสร้างผลงานได้					
0.	ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อลงมือทำงานแล้วข้าพเจ้าจะต้องทำให้เสร็จ ทุกครั้ง					
00.	ข้าพเจ้าจัดทำแนวทางวิธีการแก้ไขปัญหาอุปสรรค					
0.	ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ข้าพเจ้าชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่า สถานการณ์การแข่งขัน					
00.	ข้าพเจ้าพยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและ มิตรภาพให้ยั่งยืน					

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

สำหรับข้อความทางบวก มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความมีภาวะผู้นำมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความมีภาวะผู้นำมาก

- 3 หมายถึง ระดับความมีภาวะผู้นำปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความมีภาวะผู้นำน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความมีภาวะผู้นำน้อยที่สุด

สำหรับข้อความทางลบ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับความมีภาวะผู้นำมากที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับความมีภาวะผู้นำมาก
- 3 หมายถึง ระดับความมีภาวะผู้นำปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับความมีภาวะผู้นำน้อย
- 5 หมายถึง ระดับความมีภาวะผู้นำน้อยที่สุด

เมื่อรวมคะแนนทั้งหมดของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี จำนวน 92 ข้อ โดยมีการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

เท่ากับ	4.51 - 5.00	หรือ	414.01 – 460.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำในระดับสูง
เท่ากับ	3.51 – 4.50	หรือ	322.01 – 414.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำในระดับค่อนข้างสูง
เท่ากับ	2.51 – 3.50	หรือ	230.01 – 322.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง
เท่ากับ	1.51 – 2.50	หรือ	138.01 – 230.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำในระดับค่อนข้างต่ำ
เท่ากับ	1.00 – 1.50	หรือ	92.00 – 138.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำในระดับต่ำ

เมื่อรวมคะแนนจำแนกเป็นองค์ประกอบด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด จำนวน 15 ข้อ โดยมีการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

เท่ากับ	4.51 - 5.00	หรือ	67.51 – 75.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความมีพลังและทนต่อความเครียดในระดับสูง
เท่ากับ	3.51 – 4.50	หรือ	52.51 – 67.50	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความมีพลังและทนต่อความเครียดในระดับค่อนข้างสูง
เท่ากับ	2.51 – 3.50	หรือ	37.51 – 52.50	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความมีพลังและทนต่อความเครียดในระดับปานกลาง
เท่ากับ	1.51 – 2.50	หรือ	22.51 – 37.50	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความมีพลังและทนต่อความเครียดในระดับค่อนข้างต่ำ
เท่ากับ	1.00 – 1.50	หรือ	15.00 – 22.50	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความมีพลังและทนต่อความเครียดในระดับต่ำ

เมื่อรวมคะแนนจำแนกเป็นองค์ประกอบด้านความมั่นใจตนเอง จำนวน 13 ข้อ โดยมีการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

เท่ากับ	4.51 - 5.00	หรือ	58.51 – 65.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความมั่นใจตนเองในระดับสูง
เท่ากับ	3.51 – 4.50	หรือ	45.51 – 58.50	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความมั่นใจตนเองในระดับค่อนข้างสูง
เท่ากับ	2.51 – 3.50	หรือ	32.51 – 45.50	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความมั่นใจตนเองในระดับปานกลาง
เท่ากับ	1.51 – 2.50	หรือ	19.51 – 32.50	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความมั่นใจตนเองในระดับค่อนข้างต่ำ
เท่ากับ	1.00 – 1.50	หรือ	13.00 – 19.50	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความมั่นใจตนเองในระดับต่ำ

เมื่อรวมคะแนนจำแนกเป็นองค์ประกอบด้านความเชื่ออำนาจในตน จำนวน 8 ข้อ โดยมีการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

เท่ากับ	4.51 - 5.00	หรือ	36.01 – 40.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับสูง
เท่ากับ	3.51 – 4.50	หรือ	28.01 – 36.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับค่อนข้างสูง
เท่ากับ	2.51 – 3.50	หรือ	20.01 – 28.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับปานกลาง
เท่ากับ	1.51 – 2.50	หรือ	12.01 – 20.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับค่อนข้างต่ำ
เท่ากับ	1.00 – 1.50	หรือ	8.00 – 12.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความเชื่ออำนาจในตนในระดับต่ำ

เมื่อรวมคะแนนจำแนกเป็นองค์ประกอบด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ จำนวน 17 ข้อ โดยมีการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

เท่ากับ	4.51 - 5.00	หรือ	76.51 – 85.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ในระดับสูง
เท่ากับ	3.51 – 4.50	หรือ	59.51 – 76.50	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ในระดับค่อนข้างสูง

เท่ากับ	2.51 – 3.50	หรือ	42.51 – 59.50	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะทาง อารมณ์ในระดับปานกลาง
เท่ากับ	1.51 – 2.50	หรือ	25.51 – 42.50	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะทาง อารมณ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
เท่ากับ	1.00 – 1.50	หรือ	17.00 – 25.50	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะทาง อารมณ์ในระดับต่ำ

เมื่อรวมคะแนนจำแนกเป็นองค์ประกอบในด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง จำนวน 11 ข้อ
โดยมีการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

เท่ากับ	4.51 - 5.00	หรือ	49.51 – 55.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์และ มั่นคงในระดับสูง
เท่ากับ	3.51 – 4.50	หรือ	38.51 – 49.50	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์และ มั่นคงในระดับค่อนข้างสูง
เท่ากับ	2.51 – 3.50	หรือ	27.51 – 38.50	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์และ มั่นคงในระดับปานกลาง
เท่ากับ	1.51 – 2.50	หรือ	16.51 – 27.50	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์และ มั่นคงในระดับค่อนข้างต่ำ
เท่ากับ	1.00 – 1.50	หรือ	11.00 – 16.50	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์และ มั่นคงในระดับต่ำ

เมื่อรวมคะแนนจำแนกเป็นองค์ประกอบด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม จำนวน 6 ข้อ
โดยมีการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

เท่ากับ	4.51 - 5.00	หรือ	27.01 – 30.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจใฝ่ อำนาจทางสังคมในระดับสูง
เท่ากับ	3.51 – 4.50	หรือ	21.01 – 27.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจใฝ่ อำนาจทางสังคมในระดับค่อนข้างสูง
เท่ากับ	2.51 – 3.50	หรือ	15.01 – 21.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจใฝ่ อำนาจทางสังคมในระดับปานกลาง
เท่ากับ	1.51 – 2.50	หรือ	9.01 – 15.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจใฝ่ อำนาจทางสังคมในระดับค่อนข้างต่ำ
เท่ากับ	1.00 – 1.50	หรือ	6.00 – 9.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจใฝ่ อำนาจทางสังคมในระดับต่ำ

เมื่อรวมคะแนนจำแนกเป็นองค์ประกอบด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 14 ข้อ โดยมีการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

เท่ากับ	4.51 - 5.00	หรือ	63.01 – 70.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง
เท่ากับ	3.51 – 4.50	หรือ	49.01 – 63.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับค่อนข้างสูง
เท่ากับ	2.51 – 3.50	หรือ	35.01 – 49.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง
เท่ากับ	1.51 – 2.50	หรือ	21.01 – 35.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
เท่ากับ	1.00 – 1.50	หรือ	14.00 – 21.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ

เมื่อรวมคะแนนจำแนกเป็นองค์ประกอบด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ จำนวน 8 ข้อ โดยมีการแปลความหมายตามเกณฑ์ ที่สอดคล้องกับทฤษฎีคือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ที่เหมาะสมของผู้ปกครองอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (moderately low need for affiliation) แทนที่จะเป็นระดับสูงหรือต่ำมากเกินไป โดยแปลความหมายคะแนนเป็น 3 ระดับ คือ สูง กลาง ต่ำ ดังนี้

เท่ากับ	4.51 - 5.00	หรือ	36.01 – 40.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในระดับต่ำ
เท่ากับ	3.51 – 4.50	หรือ	28.01 – 36.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในระดับต่ำ
เท่ากับ	2.51 – 3.50	หรือ	20.01 – 28.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในระดับปานกลาง
เท่ากับ	1.51 – 2.50	หรือ	12.01 – 20.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในระดับสูง
เท่ากับ	1.00 – 1.50	หรือ	8.00 – 12.00	คะแนน	นิสิตมีภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในระดับต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง
2. ติดต่อขออนุญาตคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนัดหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วางแผนการดำเนินการเก็บข้อมูล และเตรียมเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล กับคณะวิชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้
 - 4.1 ทดสอบครั้งที่ 1 กับนิสิตระดับปริญญาตรี จำนวน 177 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก
 - 4.2 ทดสอบครั้งที่ 2 กับนิสิตระดับปริญญาตรี จำนวน 1,214 คน ระหว่างวันที่ 6 มกราคม 2555 ถึงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2555 เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทฤษฎี และเพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีเทคนิคเปรียบเทียบกลุ่มผู้จัดและหาค่าความเชื่อมั่น

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคำนวณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)
2. ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ วิเคราะห์เครื่องมือเป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของคะแนนของแบบวัดแต่ละข้อกับคะแนนรวมแต่ละด้านของแบบวัดใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกและอันดับสอง และวิธีเทคนิคเปรียบเทียบกลุ่มผู้จัด
4. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient: α)
5. ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิต จำแนกตามเพศ และสหสาขาวิชา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

- 1.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
- 1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)
- 1.3 ค่าความเบ้ (Skewness)
- 1.4 ค่าความโด่ง (Kurtosis)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ โดยการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency: IOC) (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2539:249)

2.2 การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ จากสูตรของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2540:173)

2.3 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) แบบยืนยัน (Confirmatory)

2.4 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยวิธีเปรียบเทียบกลุ่มรู้จัก (Known-groups Technique) โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

2.5 หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี จากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2541: 229)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรีระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง โดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550: 151)

3.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรีระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ สหสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และสหสาขาวิชาสังคมศาสตร์ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550: 151)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
K	แทน	จำนวนข้อ
S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าดัชนีคะแนนทดสอบ t
r	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด
n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบวัดรายข้อ
α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient: α)
SK	แทน	ค่าความเบ้
KU	แทน	ค่าความโด่ง
χ^2	แทน	ค่าสถิติของการแจกแจงแบบไค-สแควร์
λ	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMSEA	แทน	ค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน
δ	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ภายนอก
df	แทน	องศาอิสระ(Degrees of Freedom)
p-value	แทน	ความน่าจะเป็น
RMR	แทน	ดัชนีวัดรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน
SMC	แทน	ค่าสัดส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ที่อธิบายได้ ด้วยความแปรปรวนของตัวแปรแฝง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อในการนำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี

- 1.1 การตรวจสอบความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
- 1.2 การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก
- 1.3 การตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลความเป็นโค้งปกติ
- 1.4 ผลการหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างภายในฉบับ ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ

เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

1.4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (First Order)

1.4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order)

1.5 ผลของการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีเทคนิคเปรียบเทียบกลุ่มรู้จัก

(Known-groups Technique)

1.6 ผลของการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดจากสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค

(Cronbach's Alpha Coefficient: α)

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี จำแนกตามเพศและ

สหสาขาวิชา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลของการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ความสอดคล้องของคำถามกับแนวคิดหลักที่ใช้ในการสร้างแบบวัด

ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบวัดภาวะผู้นำ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการสร้างแบบวัดในครั้งนี้ ผลของการสังเคราะห์จากเอกสารสามารถสร้างเป็นแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ได้ทั้งหมด 8 ด้าน

หลังจากที่ผู้วิจัยได้องค์ประกอบแบบวัดจากการสังเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัยได้นำมาสร้างแบบวัดภาวะผู้นำระดับปริญญาตรี ให้ได้ข้อคำถามที่ดี และสามารถนำไปใช้ในการวัดภาวะผู้นำได้อย่างสอดคล้องกับบริบทที่เป็นจริง โดยได้นำข้อคำถามในแบบวัดไปตรวจสอบความสอดคล้อง ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และค่าความเชื่อมั่น ซึ่งผลของ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ในชั้นตอนต่างๆ ปรากฏผล ดังนี้

1.1 การตรวจสอบคุณภาพด้านความสอดคล้อง

หลังจากที่ได้ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี แล้ว ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อสอบถามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาว่าวัดได้ตรงกับที่นิยามไว้หรือไม่ ถือเกณฑ์ว่าข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอย่างสมบูรณ์ ต้องเป็นตัวชี้วัดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .500 ขึ้นไป ได้ผลดังตารางที่แสดงไว้ในภาคผนวก (ก) และเมื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้องด้านเนื้อหาแล้วค่า IOC มีค่า 0.600 ถึง 1.000 ถือว่าผ่านเกณฑ์

1.2 การตรวจสอบคุณภาพด้านค่าอำนาจจำแนกของแบบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี

การตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาคุณภาพของข้อคำถามโดยพิจารณาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ข้อคำถามในแต่ละด้านนั้นกำลังวัดในสิ่งเดียวกัน เป็นข้อบ่งชี้ว่ามีความสอดคล้องภายในระหว่างข้อคำถามในแต่ละด้านโดยวิธีการหาคุณภาพที่กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดเป็นศูนย์โดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนก ซึ่งควรมีค่า .200 ขึ้นไป และผู้วิจัยได้นำเสนอผลการหาค่าอำนาจจำแนกเฉลี่ยรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ก่อนและหลังการคัดเลือกจำแนกตามรายด้านและรวมทั้งฉบับ

แบบวัดภาวะผู้นำของนิสิต ระดับปริญญาตรี	ก่อนคัดเลือก		หลังคัดเลือก	
	K	r	K	r
ความมีพลังและทนต่อความเครียด	20	-0.035 - 0.442	15	0.266 - 0.442
ความมั่นใจตนเอง	15	-0.154 - 0.560	13	0.421 - 0.560
ความเชื่ออำนาจในตน	10	-0.141 - 0.565	8	0.212 - 0.565
วุฒิภาวะทางอารมณ์	20	0.097 - 0.573	17	0.244 - 0.573
ความซื่อสัตย์และมั่นคง	13	-0.089 - 0.544	11	0.303 - 0.544
แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม	13	-0.014 - 0.480	10	0.225 - 0.480
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	16	0.080 - 0.591	15	0.211 - 0.591
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	14	-0.202 - 0.493	11	0.229 - 0.493
รวมทั้งฉบับ	121	-0.202 - 0.591	100	0.211 - 0.591

จากตาราง 4 พบว่า แบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง $-0.035 - 0.442$ หลังการคัดเลือกค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง $0.266 - 0.442$ ด้านความมั่นใจตนเอง ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง $-0.154 - 0.560$ หลังการคัดเลือกค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง $0.421 - 0.560$ ด้านความเชื่ออำนาจในตน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง $-0.141 - 0.565$ หลังการคัดเลือกค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง $0.212 - 0.565$ ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง $0.097 - 0.573$ หลังการคัดเลือกค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง $0.244 - 0.573$ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง $0.089 - 0.544$ หลังการคัดเลือกค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง $0.303 - 0.544$ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง $-0.014 - 0.480$ หลังการคัดเลือกค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง $0.225 - 0.480$ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง $0.080 - 0.591$ หลังการคัดเลือกค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง $0.211 - 0.591$ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง $-0.202 - 0.493$ หลังการคัดเลือกค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง $0.229 - 0.493$ และค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับก่อนคัดเลือกมีค่าอยู่ระหว่าง $-0.202 - 0.591$ หลังการคัดเลือกค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง $0.211 - 0.591$

1.3 การตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลความเป็นโค้งปกติ

ในการตรวจสอบความเป็นโค้งปกติของข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยน่าจะแนบแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าการแจกแจงของตัวแปร โดยเฉพาะตัวแปรตามควรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการตรวจสอบโดยวิเคราะห์สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) และตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลจากค่าความเบ้ (Skewness) ซึ่งควรมีค่าไม่เกิน $\pm .50$ ความโด่ง (Kurtosis) ควรมีค่าไม่เกิน 3 และพิจารณาค่า p value ของสถิติทดสอบ χ^2 ซึ่งต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะบ่งชี้ว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยการวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรจำนวน 8 ตัวแปร ที่ใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี

ตาราง 5 ค่าสถิติพื้นฐานการแจกแจงข้อมูลความเป็นโค้งปกติของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี (n= 1,214)

องค์ประกอบ	K	\bar{X}	S	SK	KU
ความมีพลังและทนต่อความเครียด	15	53.610	0.553	-0.463	2.809
ความมั่นใจตนเอง	13	50.041	0.567	-0.326	0.462
ความเชื่ออำนาจในตน	8	29.727	0.548	0.132	-0.214
วุฒิภาวะทางอารมณ์	17	61.683	0.544	0.122	-0.016
ความซื่อสัตย์และมั่นคง	11	42.046	0.589	0.006	-0.741
แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม	10	34.515	0.505	0.434	-0.060
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	15	54.191	0.549	0.219	0.224
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	11	38.473	0.526	-0.029	-0.730
รวม	100	364.29	34.808	0.128	-0.128

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 5 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ของตัวแปรทุกตัว พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง -0.463 ถึง 0.434 โดยมีการแจกแจงเบ้เล็กน้อย โดยองค์ประกอบบางองค์ประกอบค่าความเบ้เป็นลบ หมายถึงนิสิตส่วนใหญ่มีคะแนนของตัวแปรองค์ประกอบมากกว่าค่าเฉลี่ย สำหรับค่าความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง -0.741 ถึง 2.809 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้มีค่าไม่เกิน $\pm .500$ และความโด่ง ซึ่งมีค่าไม่เกิน 3 อนุมานได้ว่าตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีแนวโน้มของการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1.4 หาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

(Confirmatory Factor Analysis)

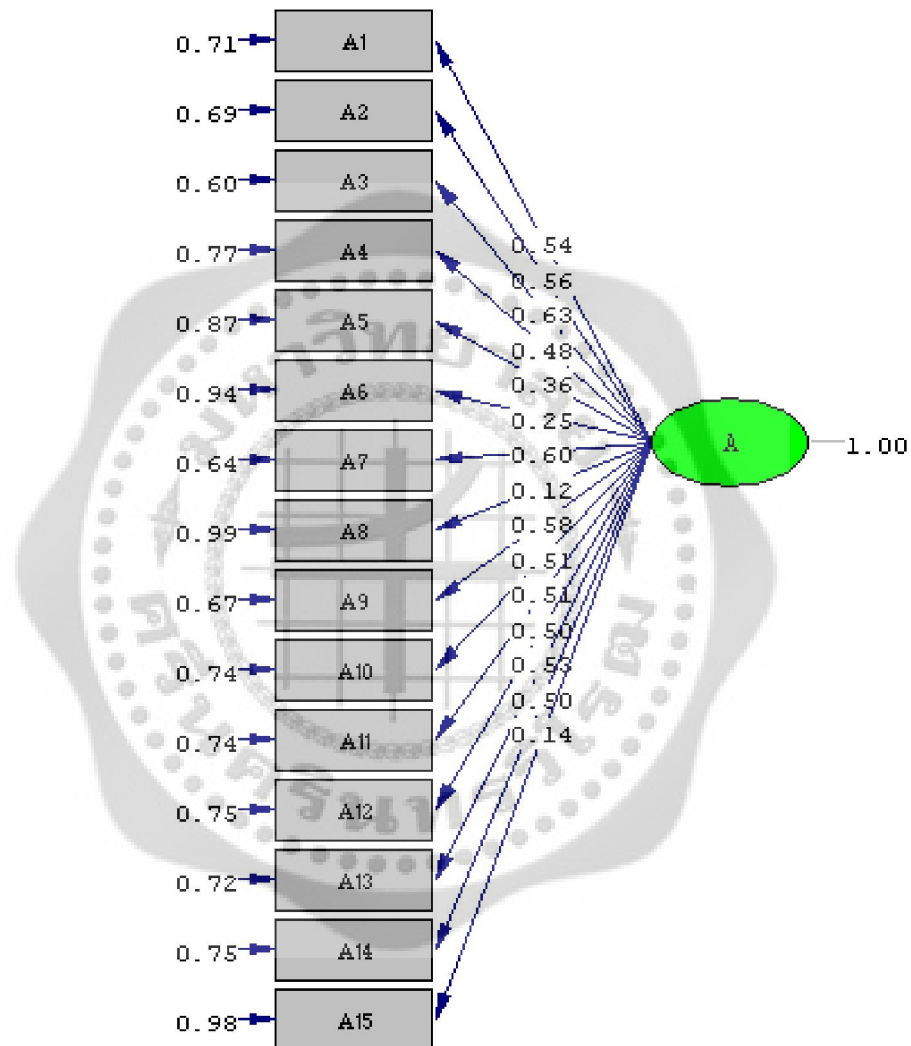
ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อเป็นการยืนยันข้อคำถามที่สร้างขึ้นนั้นสามารถวัดได้ตรงตามโครงสร้างของแต่ละองค์ประกอบได้หรือไม่ โดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในอันดับแรก (First Order) และอันดับที่สอง (Second Order) ดังนี้

1.4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (First Order)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบการเป็นตัวแทนที่แท้จริงของข้อความในแต่ละองค์ประกอบ ว่าเป็นตัวแทนที่แท้จริงขององค์ประกอบนั้นหรือไม่ โดยนำคะแนนของแต่ละองค์ประกอบมาทดสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Modification Indices) ตามวิธีของโจเรสกอกและซอร์บอม (Joreskog ;& Sorbom. 1989: 21) จากผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้กับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ปรากฏค่าสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความกลมกลืนสอดคล้องของโมเดลภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี โดยการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก ปรากฏดังต่อไปนี้

1.4.1.1 โมเดลความมีพลังและทนต่อความเครียด ปรากฏผลดังภาพประกอบ 4



Chi-Square=60.01, df=47, P-value=0.09635, RMSEA=0.015

ภาพประกอบ 4 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 1 ความมีพลังและทนต่อความเครียด

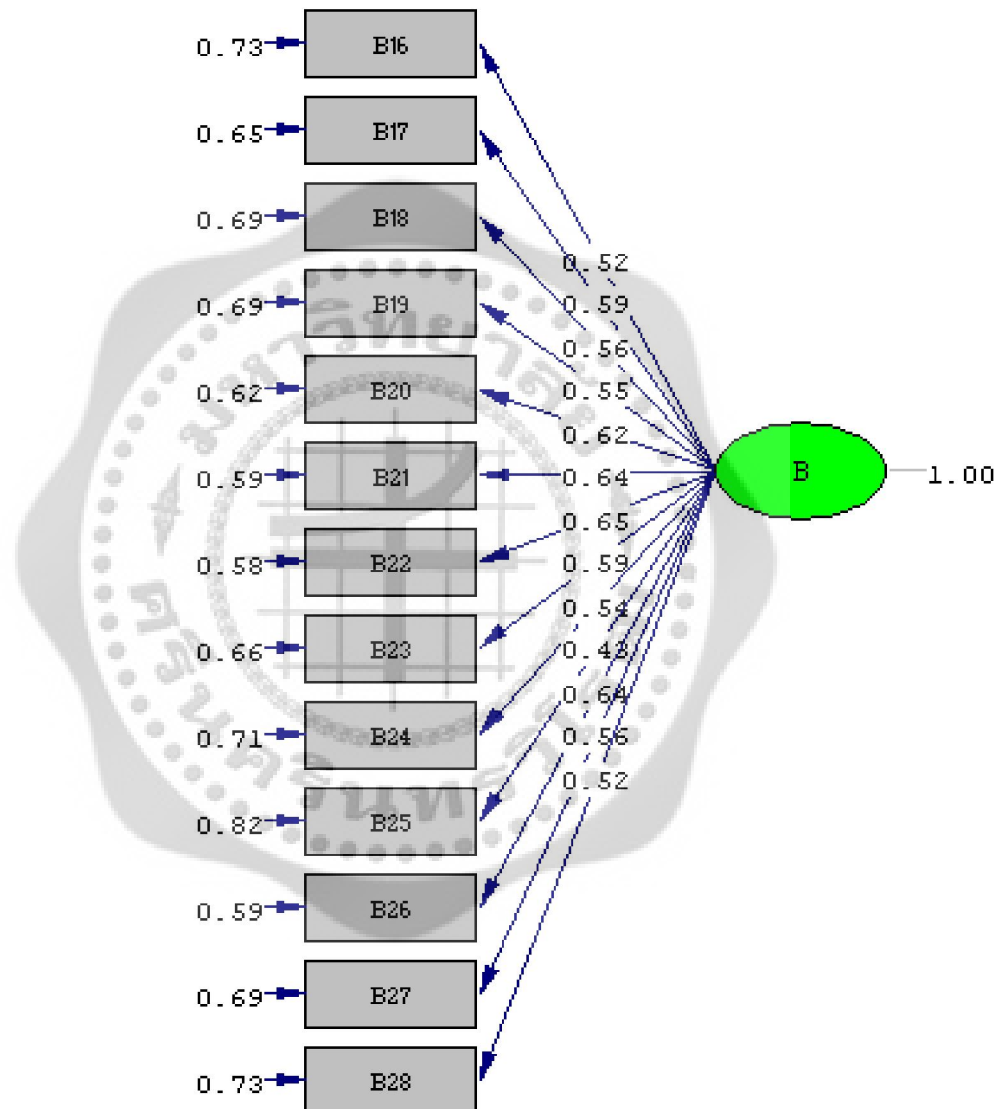
ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 1 ความมีพลังและทนต่อ
ความเครียด (n= 1,214)

Model		λ	t-value	SE	δ	SMC
Latent	Observed					
ความมีพลัง และทน ความเครียด (A)	A1	0.548	8.613	0.017	0.710	0.290
	A2	0.556	13.108	0.085	0.690	0.309
	A3	0.635	13.845	0.091	0.600	0.403
	A4	0.480	12.329	0.076	0.770	0.231
	A5	0.362	9.201	0.081	0.870	0.131
	A6	0.246	7.052	0.090	0.940	0.061
	A7	0.600	13.813	0.083	0.640	0.361
	A8	0.118	3.258	0.100	0.990	0.014
	A9	0.557	12.921	0.086	0.670	0.333
	A10	0.507	12.286	0.074	0.740	0.257
	A11	0.508	12.599	0.067	0.740	0.258
	A12	0.502	12.702	0.067	0.750	0.252
	A13	0.531	13.005	0.077	0.720	0.282
	A14	0.500	12.480	0.079	0.750	0.250
	A15	0.140	4.268	0.115	0.980	0.020
Construct Reliability = 0.784 Variance Extracted = 0.213						
รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา			
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05	60.01	ผ่านเกณฑ์			
df	-	47	ผ่านเกณฑ์			
p-value	-	0.096	ผ่านเกณฑ์			
GFI	มากกว่า 0.900	0.993	ผ่านเกณฑ์			
AGFI	มากกว่า 0.900	0.983	ผ่านเกณฑ์			
RMSEA	น้อยกว่า 0.500	0.015	ผ่านเกณฑ์			
SRMR	น้อยกว่า 0.500	0.020	ผ่านเกณฑ์			

จากตาราง 6 พบว่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับ
แรกองค์ประกอบความมีพลังและทนต่อความเครียด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ของแต่ละ
องค์ประกอบ ปรากฏว่า ค่าไคสแควร์ = 60.01 (df=47) ค่า GFI =0.993 ค่า AGFI =0.983 ค่า RMSEA

=0.015 ค่า SRMR = 0.020 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 4.268 - 13.845 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 15 ข้อ แสดงว่าแบบวัดองค์ประกอบความมีพลังและทนต่อความเครียด มีข้อคำถาม 15 ข้อ ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

1.4.1.2 โมเดลความมั่นใจตนเอง ปรากฏผลดังภาพประกอบ 5



Chi-Square=52.66, df=39, P-value=0.07088, RMSEA=0.017

ภาพประกอบ 5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 2 ความมั่นใจตนเอง

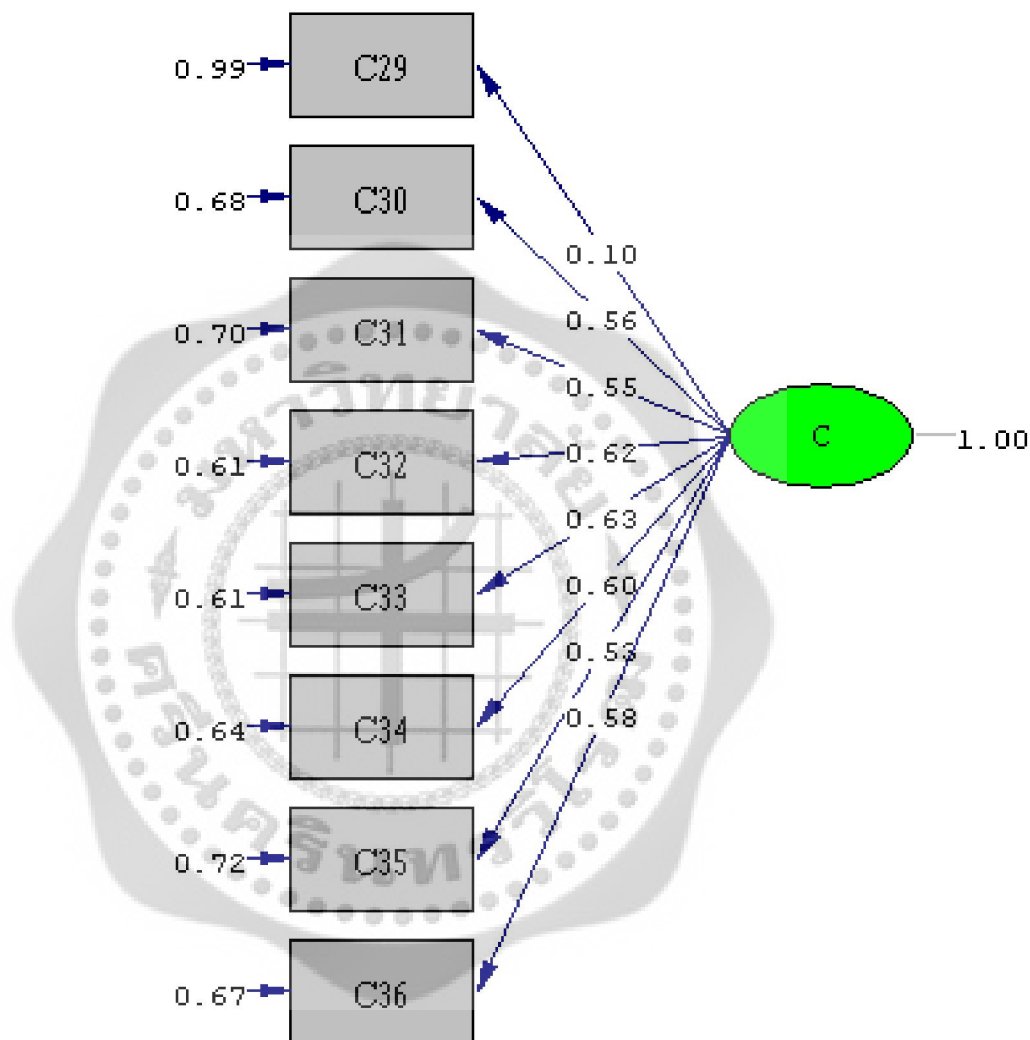
ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านที่ 2 ความมั่นใจตนเอง (n= 1,214)

Model		λ	t-value	SE	δ	SMC
Latent	Observed					
ความมั่นใจ ตนเอง (B)	B16	0.521	8.341	0.017	0.730	0.272
	B17	0.594	16.293	0.071	0.650	0.353
	B18	0.555	14.623	0.072	0.690	0.308
	B19	0.553	14.606	0.064	0.690	0.306
	B20	0.616	13.912	0.082	0.620	0.379
	B21	0.637	14.135	0.087	0.590	0.405
	B22	0.651	15.082	0.088	0.580	0.424
	B23	0.587	15.026	0.076	0.660	0.344
	B24	0.541	13.103	0.076	0.710	0.293
	B25	0.429	11.434	0.075	0.820	0.184
	B26	0.639	14.164	0.090	0.590	0.408
B27	0.559	13.188	0.086	0.690	0.313	
B28	0.522	12.514	0.093	0.730	0.272	
Construct Reliability = 0.831 Variance Extracted = 0.277						
รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้		ผลการพิจารณา		
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05	52.66		ผ่านเกณฑ์		
df	-	39		ผ่านเกณฑ์		
p-value	-	0.070		ผ่านเกณฑ์		
GFI	มากกว่า 0.900	0.993		ผ่านเกณฑ์		
AGFI	มากกว่า 0.900	0.985		ผ่านเกณฑ์		
RMSEA	น้อยกว่า 0.500	0.017		ผ่านเกณฑ์		
SRMR	น้อยกว่า 0.500	0.015		ผ่านเกณฑ์		

จากตาราง 7 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบความมั่นใจตนเองเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบปรากฏว่า ค่าไคสแควร์ = 52.66 (df=39) ค่า GFI = 0.993 ค่า AGFI = 0.985 ค่า RMSEA = 0.017 ค่า SRMR = 0.015 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 8.341 – 16.293 และมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 จำนวน 13 ข้อ แสดงว่าแบบวัดองค์ประกอบความมั่นใจตนเอง มีข้อคำถาม 13 ข้อ ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

1.4.1.3 โมเดลความเชื่ออำนาจในตน ปรากฏผลดังภาพประกอบ 6



Chi-Square=20.52, df=14, P-value=0.11463, RMSEA=0.020

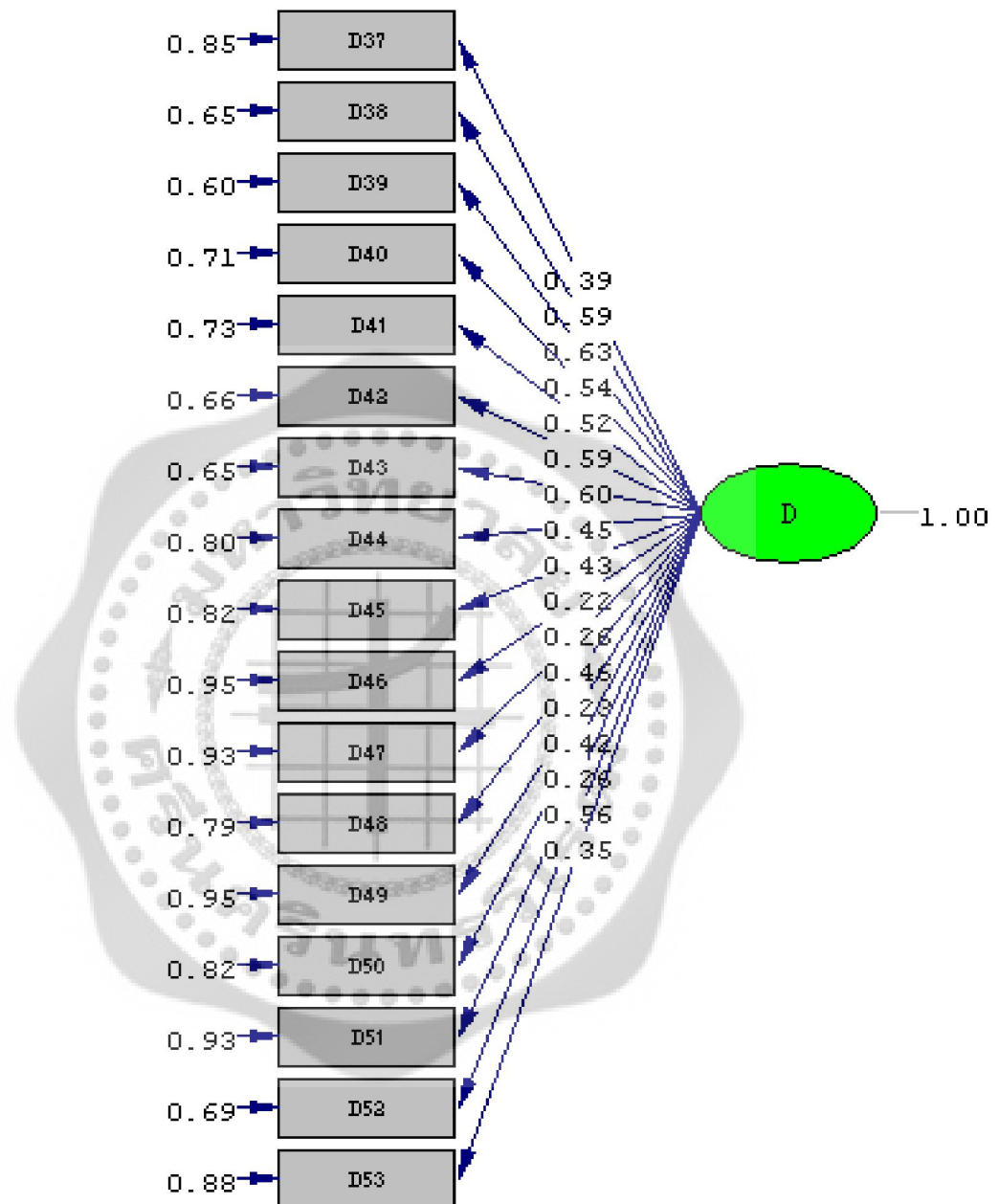
ภาพประกอบ 6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 3
ความเชื่ออำนาจในตน

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 3 ความเชื่ออำนาจในตน
(n= 1,214)

Model		λ	t-value	SE	δ	SMC
Latent	Observed					
ความ เชื่อมั่น ต่อสามารถ ภายใน ตนเอง (C)	C29	0.098	2.950	0.005	0.990	0.010
	C30	0.562	2.955	1.496	0.680	0.316
	C31	0.552	2.953	1.496	0.700	0.304
	C32	0.621	2.959	1.702	0.610	0.386
	C33	0.625	2.960	1.651	0.610	0.391
	C34	0.602	2.957	1.572	0.640	0.363
	C35	0.530	2.938	1.484	0.720	0.281
	C36	0.577	2.950	1.551	0.670	0.333
Construct Reliability = 0.842 Variance Extracted = 0.422						
รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้		ผลการพิจารณา		
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05	20.52		ผ่านเกณฑ์		
df	-	14		ผ่านเกณฑ์		
p-value	-	0.114		ผ่านเกณฑ์		
GFI	มากกว่า 0.900	0.996		ผ่านเกณฑ์		
AGFI	มากกว่า 0.900	0.989		ผ่านเกณฑ์		
RMSEA	น้อยกว่า 0.500	0.019		ผ่านเกณฑ์		
SRMR	น้อยกว่า 0.500	0.015		ผ่านเกณฑ์		

จากตาราง 8 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับแรก องค์ประกอบความเชื่ออำนาจในตน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบปรากฏว่า ค่าไคสแควร์ = 20.52 (df=14) ค่า GFI =0.996 ค่า AGFI =0.989 ค่า RMSEA =0.019 ค่า SRMR =0.015 ก่อนการคัดเลือก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 2.938 - 2.959 และ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ข้อ แสดงว่าแบบวัดองค์ประกอบความเชื่ออำนาจในตน มีข้อคำถาม 8 ข้อ ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

1.4.1.4 โมเดลวุฒิภาวะทางอารมณ์ ปรากฏผลดังภาพประกอบ 7



Chi-Square=82.70, df=61, P-value=0.03366, RMSEA=0.017

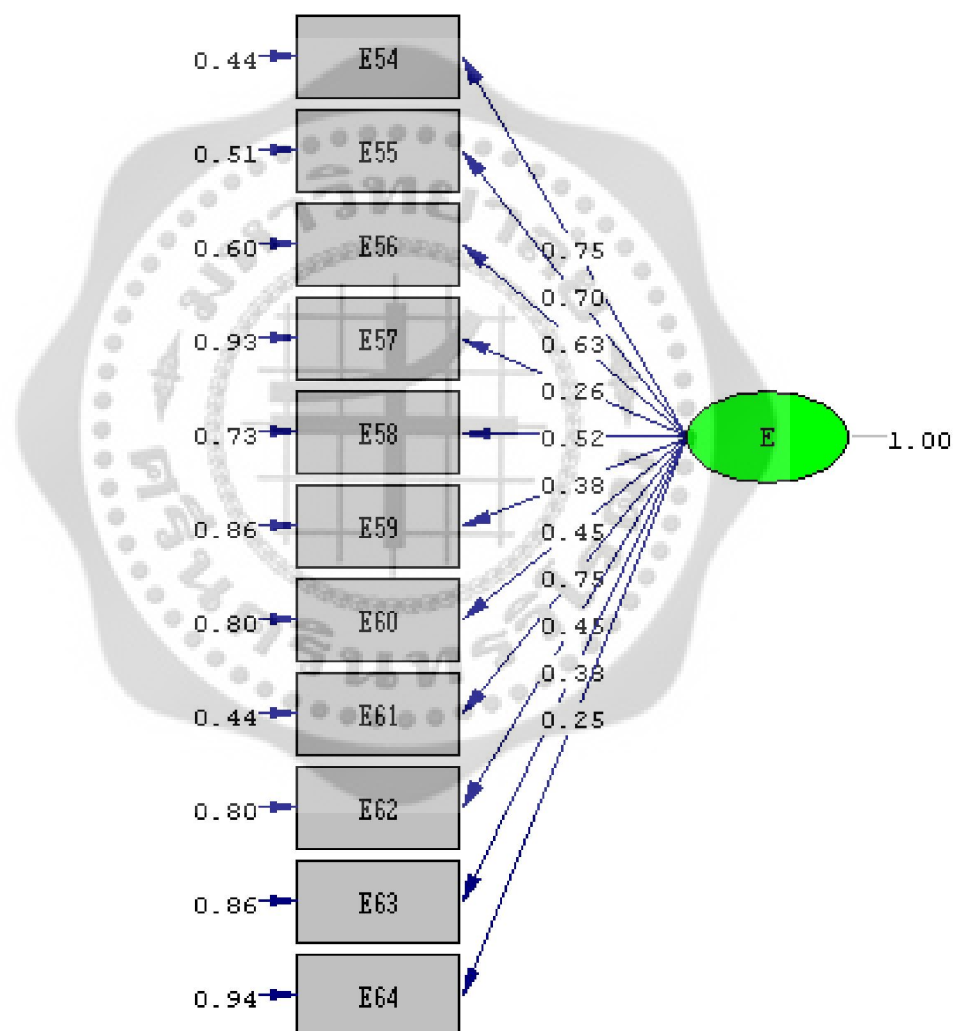
ภาพประกอบ 7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 4
วุฒิภาวะทางอารมณ์

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 4 ภาวะทางอารมณ์
(n= 1,214)

Model		λ	t-value	SE	δ	SMC
Latent	Observed					
ภาวะทางอารมณ์ (D)	D37	0.392	6.215	0.025	0.850	0.153
	D38	0.593	10.944	0.104	0.650	0.352
	D39	0.632	11.161	0.106	0.600	0.400
	D40	0.540	10.526	0.086	0.710	0.292
	D41	0.515	10.347	0.097	0.730	0.266
	D42	0.586	10.896	0.101	0.660	0.343
	D43	0.595	10.873	0.097	0.650	0.354
	D44	0.448	9.377	0.083	0.800	0.201
	D45	0.426	8.770	0.085	0.820	0.181
	D46	0.222	7.072	0.079	0.950	0.049
	D47	0.261	7.827	0.079	0.930	0.068
	D48	0.456	9.727	0.092	0.790	0.208
	D49	0.230	7.158	0.086	0.950	0.053
	D50	0.423	8.789	0.095	0.820	0.179
	D51	0.258	7.926	0.088	0.930	0.067
D52	0.556	10.646	0.109	0.690	0.309	
D53	0.351	8.420	0.091	0.880	0.123	
Construct Reliability = 0.799 Variance Extracted = 0.203						
รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา			
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	82.70	ผ่านเกณฑ์			
df	-	61	ผ่านเกณฑ์			
p-value	-	0.033	ผ่านเกณฑ์			
GFI	มากกว่า 0.900	0.992	ผ่านเกณฑ์			
AGFI	มากกว่า 0.900	0.980	ผ่านเกณฑ์			
RMSEA	น้อยกว่า 0.500	0.017	ผ่านเกณฑ์			
SRMR	น้อยกว่า 0.500	0.021	ผ่านเกณฑ์			

จากตาราง 9 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับแรกองค์ประกอบบุคลิกภาพทางอารมณ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบปรากฏว่า ค่าไคสแควร์ = 82.70 (df=61) ค่า GFI = 0.992 ค่า AGFI = 0.980 ค่า RMSEA = 0.017 ค่า SRMR = 0.021 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 6.215 – 11.161 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 17 ข้อ แสดงว่าแบบวัดองค์ประกอบความเชื่ออำนาจในตน มีข้อคำถาม 17 ข้อ ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

1.4.1.5 โมเดลความซื่อสัตย์และมั่นคง ปรากฏผลดังภาพประกอบ 8



Chi-Square=30.74, df=20, P-value=0.05874, RMSEA=0.021

ภาพประกอบ 8 โมเดลการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 5
ความซื่อสัตย์และมั่นคง

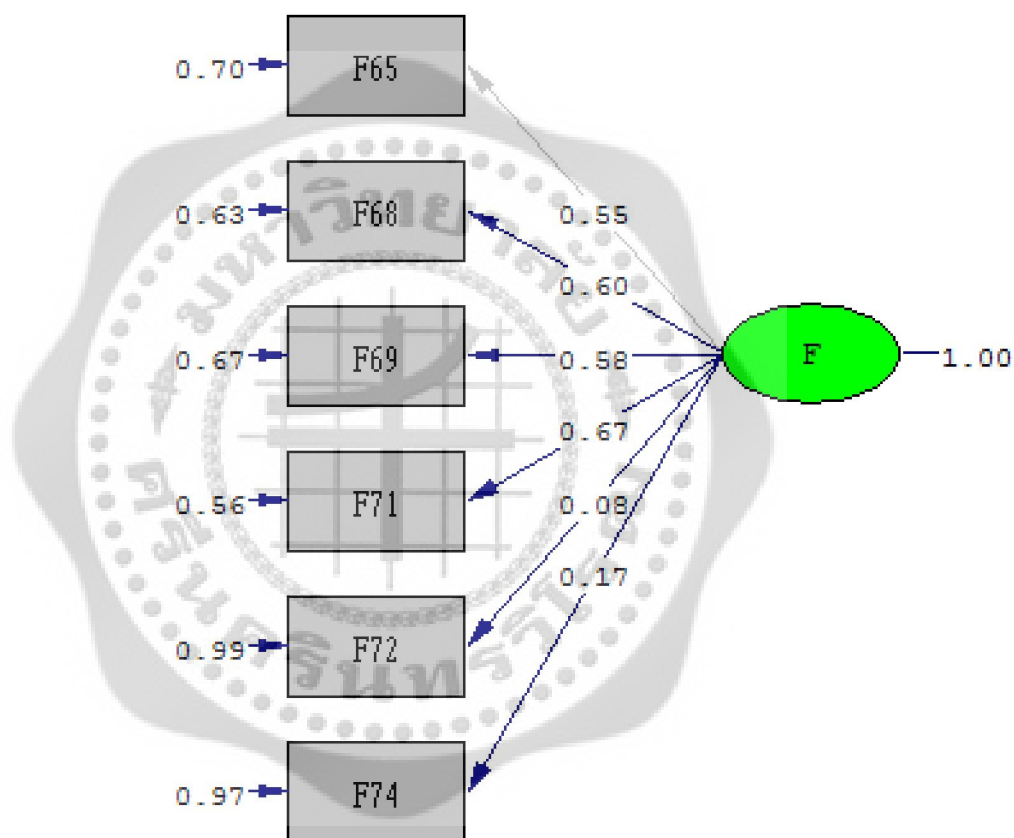
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 5 ความซื่อสัตย์และมั่นคง
(n=1,214)

Model		λ	t-value	SE	δ	SMC
Latent	Observed					
ความซื่อสัตย์และมั่นคง (E)	E54	0.748	13.167	0.022	0.440	0.560
	E55	0.700	19.974	0.048	0.510	0.490
	E56	0.631	18.373	0.048	0.600	0.398
	E57	0.259	7.812	0.068	0.930	0.067
	E58	0.517	15.362	0.047	0.730	0.267
	E59	0.378	11.846	0.065	0.860	0.143
	E60	0.453	14.423	0.042	0.800	0.205
	E61	0.745	15.442	0.077	0.440	0.555
	E62	0.449	13.807	0.044	0.800	0.202
	E63	0.377	12.098	0.046	0.860	0.142
	E64	0.250	8.387	0.060	0.940	0.062
Construct Reliability = 0.754 Variance Extracted = 0.238						
รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา			
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	30.74	ผ่านเกณฑ์			
df	-	20	ผ่านเกณฑ์			
p-value	-	0.058	ผ่านเกณฑ์			
GFI	มากกว่า 0.900	0.995	ผ่านเกณฑ์			
AGFI	มากกว่า 0.900	0.985	ผ่านเกณฑ์			
RMSEA	น้อยกว่า 0.500	0.021	ผ่านเกณฑ์			
SRMR	น้อยกว่า 0.500	0.018	ผ่านเกณฑ์			

จากตาราง 10 พบว่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับแรกองค์ประกอบความซื่อสัตย์และมั่นคง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบปรากฏว่าค่าไคสแควร์ = 30.74 (df=20) ค่า GFI = 0.995 ค่า AGFI = 0.985 ค่า RMSEA = 0.021 ค่า SRMR = 0.018 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 7.812 – 19.974 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 11 ข้อ แสดงว่าแบบวัดองค์ประกอบความซื่ออำนาจในตน มีข้อคำถาม 11 ข้อ ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

เนื่องจากก่อนการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 6 แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม จำนวน 10 ข้อ พบว่า มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อคือ ข้อ 66 67 70 และ 73 ที่มีค่า t-value หรือค่านำหนักองค์ประกอบต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งมีผลทำให้ต้องตัดข้อคำถามออกก่อนที่จะทำการปรับโมเดล ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 11

1.4.1.6 โมเดลแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม (หลังการปรับโมเดล) ปรากฏผลดังภาพประกอบ 9



Chi-Square=11.43, df=8, P-value=0.17862, RMSEA=0.019

ภาพประกอบ 9 โมเดลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 6
แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม

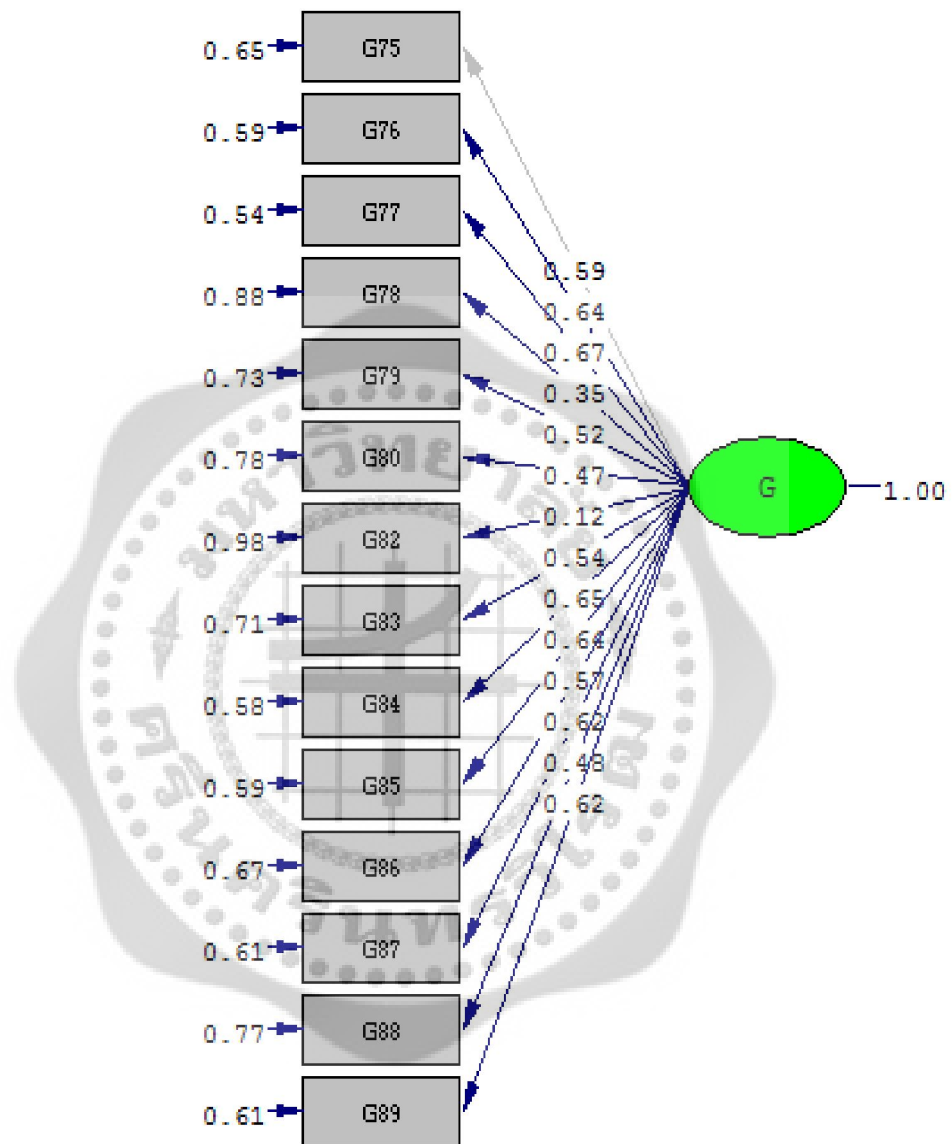
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 6 แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม (หลังการปรับโมเดล)

Model		λ	t-value	SE	δ	SMC
Latent	Observed					
แรงจูงใจใฝ่ อำนาจทาง สังคม (F)	F65	0.549	8.446	0.037	0.700	0.301
	F68	0.605	13.084	0.080	0.630	0.366
	F69	0.575	12.788	0.080	0.670	0.331
	F71	0.667	13.457	0.091	0.560	0.444
	F72	0.078	2.242	0.063	0.990	0.006
	F74	0.175	4.943	0.048	0.970	0.031
Construct Reliability = 0.573 Variance Extracted = 0.221						
รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา			
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05	11.43	ผ่านเกณฑ์			
df	-	8	ผ่านเกณฑ์			
p-value	-	0.178	ผ่านเกณฑ์			
GFI	มากกว่า 0.900	0.997	ผ่านเกณฑ์			
AGFI	มากกว่า 0.900	0.992	ผ่านเกณฑ์			
RMSEA	น้อยกว่า 0.500	0.019	ผ่านเกณฑ์			
SRMR	น้อยกว่า 0.500	0.016	ผ่านเกณฑ์			

จากตาราง 11 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบปรากฏว่า ค่าไคสแควร์ = 11.43 (df=8) ค่า GFI = 0.997 ค่า AGFI = 0.992 ค่า RMSEA = 0.019 ค่า SRMR = 0.016 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 2.242 – 13.457 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ข้อ แสดงว่าแบบวัดองค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม มีข้อคำถาม 6 ข้อ ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

เนื่องจากก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 7 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 15 ข้อ พบว่า มีข้อคำถาม จำนวน 1 ข้อคือ ข้อ 81 มีค่า t-value หรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งมีผลทำให้ต้องตัดข้อคำถามออกก่อนที่จะทำการปรับโมเดล ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 12

1.4.1.7 โมเดลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (หลังการปรับโมเดล) ปรากฏผลดังภาพประกอบ 10



Chi-Square=56.98, df=44, P-value=0.09074, RMSEA=0.016

ภาพประกอบ 10 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 7
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (หลังการปรับโมเดล)

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 7 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
(หลังการปรับโมเดล) (n= 1,214)

Model		λ	t-value	SE	δ	SMC
Latent	Observed					
แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ (G)	G75	0.590	9.982	0.023	0.650	0.348
	G76	0.641	18.410	0.056	0.590	0.411
	G77	0.675	19.129	0.055	0.540	0.456
	G78	0.350	10.017	0.063	0.880	0.123
	G79	0.523	15.252	0.054	0.730	0.273
	G80	0.472	12.897	0.060	0.780	0.223
	G82	0.123	3.736	0.067	0.980	0.015
	G83	0.537	14.243	0.056	0.710	0.289
	G84	0.647	17.840	0.059	0.580	0.419
	G85	0.643	16.099	0.062	0.590	0.414
	G86	0.570	14.569	0.058	0.670	0.325
	G87	0.621	15.875	0.059	0.610	0.386
	G88	0.481	12.946	0.055	0.770	0.232
G89	0.623	16.183	0.056	0.610	0.389	

Construct Reliability = 0.818 Variance Extracted = 0.256

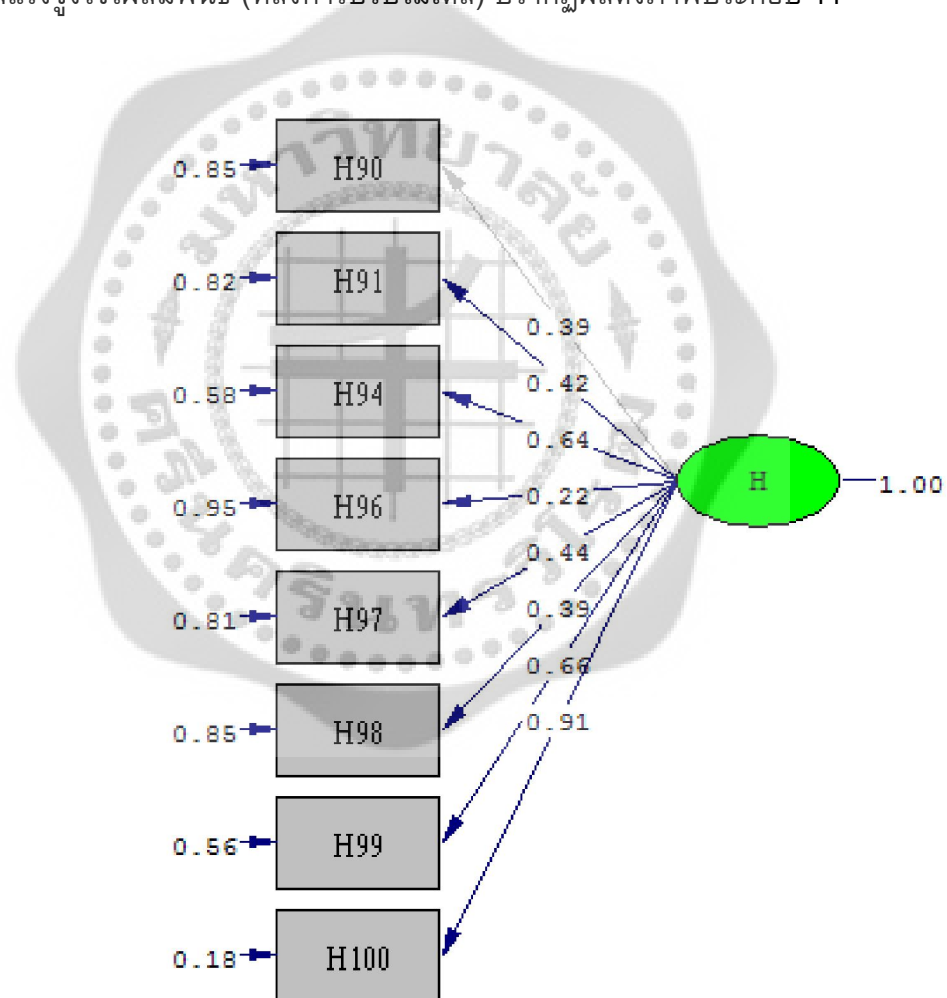
รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05	56.98	ผ่านเกณฑ์
df	-	44	ผ่านเกณฑ์
p-value	-	0.090	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า 0.900	0.993	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า 0.900	0.984	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า 0.500	0.016	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า 0.500	0.016	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 12 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับแรกองค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ปรากฏว่า ค่าไคสแควร์ = 56.98 (df=44) ค่า GFI = 0.993 ค่า AGFI = 0.984 ค่า RMSEA = 0.016 ค่า SRMR =

0.016 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 3.736 – 19.129 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 14 ข้อ แสดงว่าแบบวัดองค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีข้อคำถาม 14 ข้อที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

เนื่องจากก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 8 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 11 ข้อ พบว่า มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อคือ ข้อ 92 93 และ 95 มีค่า t-value หรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งมีผลทำให้ต้องตัดข้อคำถามออกก่อนที่จะทำการปรับโมเดล ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 13

1.4.1.8 โมเดลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (หลังการปรับโมเดล) ปรากฏผลดังภาพประกอบ 11



Chi-Square=18.95, df=11, P-value=0.06208, RMSEA=0.024

ภาพประกอบ 11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 8 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (หลังการปรับโมเดล)

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกด้านที่ 8 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
(หลังการปรับโมเดล) (n= 1,,214)

Model		λ	t-value	SE	δ	SMC
Latent	Observed					
แรงจูงใจใฝ่ สัมพันธ์ (H)	H90	0.388	6.443	0.026	0.850	0.150
	H91	0.420	10.837	0.084	0.820	0.177
	H94	0.645	10.398	0.113	0.580	0.416
	H96	0.224	7.523	0.084	0.950	0.050
	H97	0.439	13.967	0.086	0.810	0.193
	H98	0.387	9.758	0.072	0.850	0.150
	H99	0.662	12.468	0.099	0.560	0.438
	H100	0.907	11.545	0.147	0.180	0.822
Construct Reliability = 0.714 Variance Extracted = 0.265						
รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้		ผลการพิจารณา		
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05	18.95		ผ่านเกณฑ์		
df	-	11		ผ่านเกณฑ์		
p-value	-	0.062		ผ่านเกณฑ์		
GFI	มากกว่า 0.900	0.996		ผ่านเกณฑ์		
AGFI	มากกว่า 0.900	0.987		ผ่านเกณฑ์		
RMSEA	น้อยกว่า 0.500	0.024		ผ่านเกณฑ์		
SRMR	น้อยกว่า 0.500	0.016		ผ่านเกณฑ์		

จากตาราง 13 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับแรกองค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ปรากฏว่า ค่าไคสแควร์ = 18.95 (df=11) ค่า GFI =0.996 ค่า AGFI =0.987 ค่า RMSEA = 0.024ค่า SRMR 0.016 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 6.443 – 12.468 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ข้อ แสดงว่าแบบวัดองค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีข้อคำถาม 8 ข้อ ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

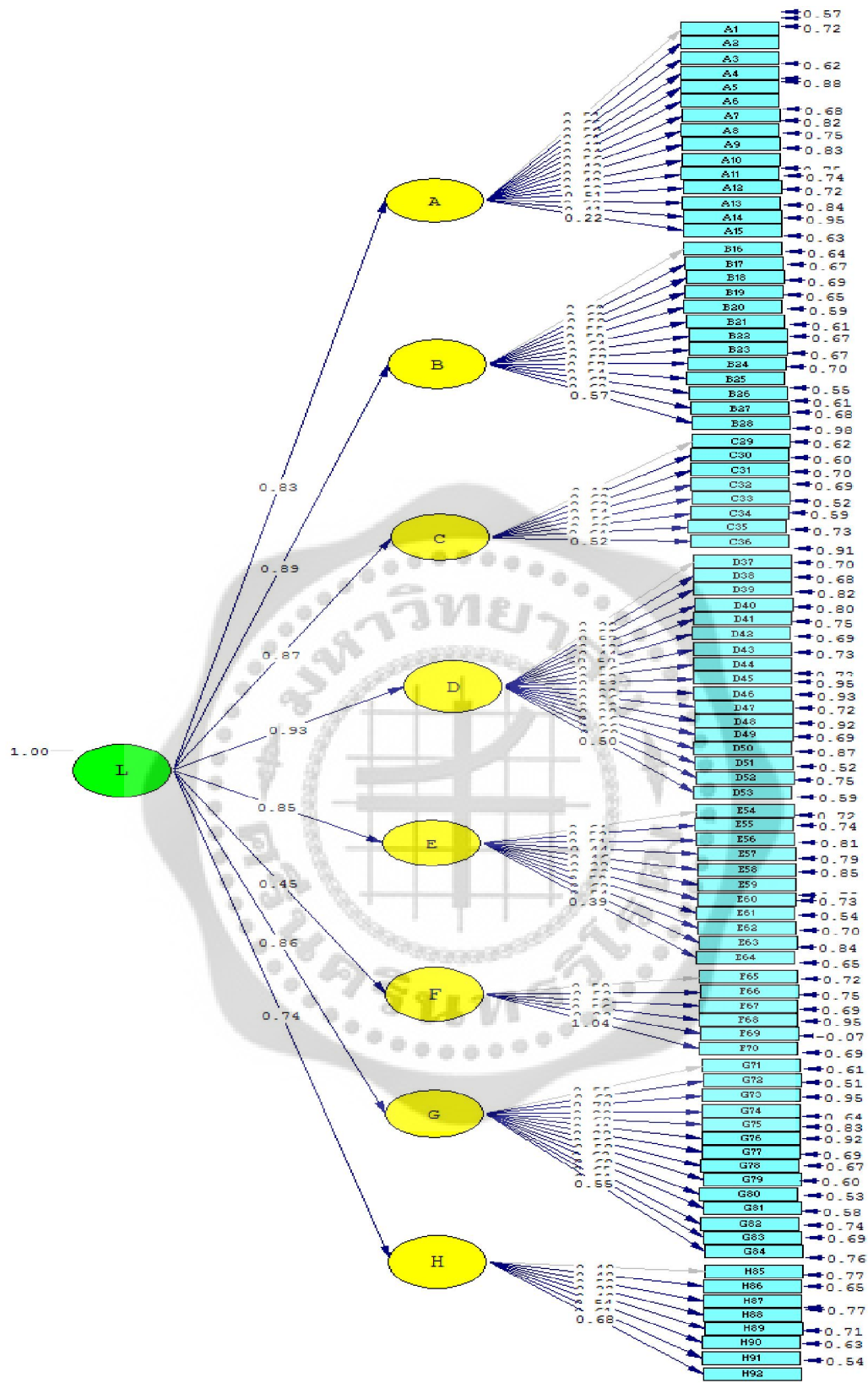
สรุปได้ว่ามีข้อคำถามทั้งหมด 92 ข้อ ของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก โดยผู้วิจัยได้นำข้อ

คำถามนี้ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองต่อไป

1.4.2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี เป็นการทดสอบคุณสมบัติของแต่ละองค์ประกอบว่าสามารถเป็นตัวแทนที่แท้จริงของแต่ละองค์ประกอบได้หรือไม่ โดยผู้วิจัยนำคะแนนแต่ละองค์ประกอบมาทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏว่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏผลดังแสดงในภาพประกอบ 12





Chi-Square=1686.50, df=1594, P-value=0.05269, RMSEA=0.007

ภาพประกอบ 12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบวัดภาวะผู้นำของ นิสิตระดับปริญญาตรี

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี

Model		λ	t-value	SE	δ	SMC
Latent	Observed					
ความมีพลัง และทน ความเครียด (A)	A1	0.514	-	-	0.735	0.265
	A2	0.654	14.180	-0.096	0.572	0.428
	A3	0.530	13.306	-0.081	0.719	0.281
	A4	0.613	13.904	-0.090	0.625	0.375
	A5	0.429	10.643	-0.087	0.816	0.184
	A6	0.342	9.145	-0.100	0.883	0.117
	A7	0.564	13.075	-0.086	0.682	0.318
	A8	0.430	9.972	-0.123	0.815	0.185
	A9	0.501	11.994	-0.084	0.749	0.251
	A10	0.417	10.783	-0.071	0.826	0.174
	A11	0.495	11.689	-0.072	0.755	0.245
	A12	0.508	12.105	-0.073	0.742	0.258
	A13	0.525	12.556	-0.082	0.725	0.275
	A14	0.406	10.084	-0.081	0.835	0.165
	A15	0.219	6.688	-0.096	0.952	0.048
Construct Reliability = 0.744 Variance Extracted = 0.169						
ความมั่นใจ ตนเอง (B)	B16	0.605	-	-	0.634	0.366
	B17	0.602	18.816	-0.054	0.637	0.363
	B18	0.576	16.465	-0.057	0.668	0.332
	B19	0.553	16.249	-0.050	0.694	0.306
	B20	0.589	15.704	-0.060	0.653	0.347
	B21	0.637	16.635	-0.064	0.594	0.406
	B22	0.621	16.875	-0.065	0.614	0.386
	B23	0.571	16.688	-0.058	0.674	0.326
	B24	0.572	15.434	-0.060	0.673	0.327
	B25	0.544	14.947	-0.064	0.704	0.296
	B26	0.671	16.997	-0.068	0.549	0.451
	B27	0.622	15.615	-0.070	0.613	0.387
	B28	0.568	15.160	-0.072	0.677	0.323

Construct Reliability = 0.804 Variance Extracted = 0.241

ตาราง 14 (ต่อ)

Model		λ	t-value	SE	δ	SMC
Latent	Observed					
	C29	0.146	-	-	0.979	0.021
ความ เชื่อมั่น ต่อสามารถ ภายใน ตนเอง (C)	C30	0.618	4.645	-0.704	0.618	0.382
	C31	0.634	4.705	-0.702	0.599	0.401
	C32	0.544	4.656	-0.638	0.704	0.296
	C33	0.558	4.643	-0.636	0.689	0.311
	C34	0.693	4.732	-0.765	0.520	0.480
	C35	0.638	4.704	-0.754	0.593	0.407
	C36	0.522	4.670	-0.597	0.728	0.272
Construct Reliability = 0.475 Variance Extracted = 0.110						
	D37	0.297	-	-	0.912	0.088
วุฒิภาวะ ทางอารมณ์ (D)	D38	0.546	9.235	-0.152	0.702	0.298
	D39	0.566	9.217	-0.154	0.680	0.320
	D40	0.419	8.790	-0.108	0.825	0.175
	D41	0.445	8.745	-0.132	0.802	0.198
	D42	0.498	9.213	-0.136	0.752	0.248
	D43	0.560	9.232	-0.144	0.687	0.313
	D44	0.521	8.829	-0.140	0.729	0.271
	D45	0.527	8.733	-0.143	0.723	0.277
	D46	0.220	7.311	-0.100	0.952	0.048
	D47	0.255	7.583	-0.106	0.935	0.065
	D48	0.533	8.982	-0.155	0.716	0.284
	D49	0.277	7.411	-0.133	0.923	0.077
	D50	0.559	8.779	-0.171	0.687	0.313
	D51	0.356	9.008	-0.139	0.873	0.127
	D52	0.692	9.578	-0.204	0.522	0.478
	D53	0.505	8.794	-0.169	0.745	0.255
Construct Reliability = 0.734 Variance Extracted = 0.149						

ตาราง 14 (ต่อ)

Model		λ	t-value	SE	δ	SMC
Latent	Observed					
ความ ซื่อสัตย์และ มั่นคง (E)	E54	0.637	-	-	0.595	0.405
	E55	0.531	16.108	0.053	0.718	0.282
	E56	0.506	15.976	0.052	0.744	0.256
	E57	0.441	11.092	0.094	0.805	0.195
	E58	0.459	13.626	0.055	0.789	0.211
	E59	0.385	11.351	0.079	0.852	0.148
	E60	0.500	13.955	0.056	0.750	0.250
	E61	0.518	14.197	0.068	0.732	0.268
	E62	0.680	16.467	0.066	0.538	0.462
	E63	0.543	14.751	0.064	0.705	0.295
E64	0.395	10.429	0.088	0.844	0.156	
Construct Reliability = 0.763 Variance Extracted = 0.232						
แรงจูงใจ จากอำนาจ ทางสังคม (F)	F65	0.589	-	-	0.653	0.347
	F66	0.533	10.645	-0.079	0.716	0.284
	F67	0.504	10.708	-0.078	0.746	0.254
	F68	0.556	9.782	-0.096	0.691	0.309
	F69	0.233	5.049	-0.078	0.946	0.054
	F70	1.036	9.328	-0.139	-0.073	1.073
Construct Reliability = 0.630 Variance Extracted = 0.249						
ความมุ่งมั่น ต่อ ความสำเร็จ (G)	G71	0.552	-	-	0.695	0.305
	G72	0.625	16.761	-0.065	0.609	0.391
	G73	0.699	17.790	-0.066	0.512	0.488
	G74	0.234	7.220	-0.063	0.945	0.055
	G75	0.598	16.295	-0.063	0.642	0.358
	G76	0.412	12.377	-0.059	0.830	0.170
	G77	0.275	8.364	-0.073	0.924	0.076

ตาราง 14 (ต่อ)

Model		λ	t-value	SE	δ	SMC
Latent	Observed					
ความมุ่งมั่น	G78	0.560	14.172	-0.063	0.686	0.314
ต่อ	G79	0.576	15.834	-0.063	0.668	0.332
ความสำเร็จ	G80	0.630	15.567	-0.068	0.604	0.396
(G) (ต่อ)	G81	0.689	15.290	-0.074	0.526	0.474
	G82	0.652	15.442	-0.070	0.575	0.425
	G83	0.511	13.297	-0.062	0.739	0.261
	G84	0.554	14.310	-0.061	0.693	0.307
Construct Reliability = 0.784 Variance Extracted = 0.216						
	H85	0.489	-	-	0.761	0.239
ความ	H86	0.484	10.190	-0.083	0.766	0.234
ต้องการ	H87	0.595	11.496	-0.076	0.647	0.353
ความรัก	H88	0.319	8.188	-0.088	0.898	0.102
จากผู้อื่น	H89	0.484	11.477	-0.090	0.766	0.234
(H)	H90	0.536	10.179	-0.078	0.712	0.288
	H91	0.607	11.671	-0.078	0.632	0.368
	H92	0.677	12.496	-0.081	0.542	0.458
Construct Reliability = 0.656 Variance Extracted = 0.199						
รายการ	เกณฑ์		ค่าที่คำนวณได้		ผลการพิจารณา	
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05		1609.846		ผ่านเกณฑ์	
df	-		1594		ผ่านเกณฑ์	
p-value	-		0.053		ผ่านเกณฑ์	
GFI	มากกว่า 0.900		0.971		ผ่านเกณฑ์	
AGFI	มากกว่า 0.900		0.921		ผ่านเกณฑ์	
RMSEA	น้อยกว่า 0.500		0.006		ผ่านเกณฑ์	
SRMR	น้อยกว่า 0.500		0.034		ผ่านเกณฑ์	

จากตาราง 14 พบว่า ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบปรากฏว่า

ด้านความมีพลังและทนความเครียด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 6.688 – 14.180 มีแบบวัดจำนวน 15 ข้อ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) มีค่า 0.774 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance Extracted: ρ_v) มีค่า 0.169 แสดงว่าแบบวัดภาวะผู้นำ มีข้อคำถาม 15 ข้อ ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ด้านความมั่นใจตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 14.947 – 18.816 มีแบบวัดจำนวน 13 ข้อ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) มีค่า 0.804 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance Extracted: ρ_v) มีค่า 0.241 แสดงว่าแบบวัดภาวะผู้นำ มีข้อคำถาม 13 ข้อ ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ด้านความเชื่อมั่นต่อสามารถภายในตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 4.643 – 4.732 มีแบบวัดจำนวน 8 ข้อ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) มีค่า 0.475 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance Extracted: ρ_v) มีค่า 0.110 แสดงว่าแบบวัดภาวะผู้นำ มีข้อคำถาม 8 ข้อ ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 7.311 – 9.578 มีแบบวัดจำนวน 17 ข้อ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) มีค่า 0.734 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance Extracted: ρ_v) มีค่า 0.149 แสดงว่าแบบวัดภาวะผู้นำ มีข้อคำถาม 17 ข้อ ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 10.429 – 16.467 มีแบบวัดจำนวน 11 ข้อ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) มีค่า 0.763 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance Extracted: ρ_v) มีค่า 0.232 แสดงว่าแบบวัดภาวะผู้นำ มีข้อคำถาม 11 ข้อ ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ด้านแรงจูงใจจากอำนาจทางสังคม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 5.049 – 10.708 มีแบบวัดจำนวน 6 ข้อ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) มีค่า 0.630 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance Extracted: ρ_v) มีค่า 0.249 แสดงว่าแบบวัดภาวะผู้นำ มีข้อคำถาม 6 ข้อ ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ด้านความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 7.220 – 17.790 มีแบบวัดจำนวน 14 ข้อ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) มีค่า 0.784 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance Extracted: ρ_v) มีค่า 0.216 แสดงว่าแบบวัดภาวะผู้นำ มีข้อคำถาม 14 ข้อ ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ด้านความต้องการความรักจากผู้อื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 8.188 – 12.496 มีแบบวัดจำนวน 8 ข้อ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) มีค่า 0.656 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance Extracted: ρ_v) มีค่า 0.199 แสดงว่าแบบวัดภาวะผู้นำ มีข้อคำถาม 8 ข้อ ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

สรุปได้ว่ามีข้อคำถามทั้งหมด 92 ข้อ ของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรีที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

1.5 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีเทคนิคเปรียบเทียบกลุ่มรู้จัก

(Know-groups Technique) ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีเทคนิคเปรียบเทียบกลุ่มรู้จัก เพื่อเป็นการยืนยันข้อคำถามที่สร้างขึ้นนั้น สามารถวัดได้ตรงตามโครงสร้างของแต่ละองค์ประกอบได้หรือไม่ โดยนำกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติในด้านนั้นเด่นชัดและด้อยมาอย่างละกลุ่ม และเอาข้อสอบไปสอบทั้งสองกลุ่ม นำคะแนนหาค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เพื่อทราบถึงแนวโน้มของภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ผลปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 การเปรียบเทียบคะแนนภาวะผู้นำระหว่างกลุ่มสภานิสิต/องค์การนิสิต กับนิสิตทั่วไป

ภาวะผู้นำของนิสิต ระดับปริญญาตรี	สภานิสิต/องค์การนิสิต N=162			นิสิตทั่วไป N=162			t	p
	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	S	ระดับ		
ความมีพลังและทนต่อ ความเครียด	3.74	0.35	ค่อนข้างสูง	3.62	0.40	ค่อนข้างสูง	2.669*	.008
ความมั่นใจตนเอง	4.05	0.38	ค่อนข้างสูง	3.85	0.49	ค่อนข้างสูง	3.991*	.000
ความเชื่ออำนาจในตน	3.88	0.41	ค่อนข้างสูง	3.74	0.46	ค่อนข้างสูง	2.933*	.004
วุฒิภาวะทางอารมณ์	3.84	0.36	ค่อนข้างสูง	3.61	0.43	ค่อนข้างสูง	5.086*	.000
ความซื่อสัตย์และมั่นคง	4.11	0.39	ค่อนข้างสูง	3.75	0.46	ค่อนข้างสูง	7.764*	.000
แรงจูงใจใฝ่อำนาจทาง สังคม	3.68	0.50	ค่อนข้างสูง	3.26	0.59	ปานกลาง	6.939*	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.82	0.41	ค่อนข้างสูง	3.71	0.46	ค่อนข้างสูง	2.196*	.029
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	2.63	0.52	ปานกลาง	3.78	0.63	ต่ำ	3.491*	.001
รวม	3.89	0.28	ค่อนข้างสูง	3.68	0.36	ค่อนข้างสูง	5.727*	.000

* มีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า โดยภาพรวมของสภานิสิต/องค์การนิสิตมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ภาพรวมของนิสิตทั่วไปมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

ผลการทดสอบเปรียบเทียบกลุ่มร้อยละ พบว่า นิสิตที่เป็นสภานิสิต/องค์การนิสิตกับนิสิตทั่วไป มีภาวะผู้นำทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสภานิสิต/องค์การนิสิตมีภาวะผู้นำทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่านิสิตทั่วไป

1.6 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี คำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient: α)

ตาราง 16 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี คำนวณค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient: α)

องค์ประกอบของแบบวัด	K	ค่าความเชื่อมั่น
ความมีพลังและทนต่อความเครียด	15	0.875
ความมั่นใจตนเอง	13	0.870
ความเชื่ออำนาจในตน	8	0.879
วุฒิภาวะทางอารมณ์	17	0.865
ความซื่อสัตย์และมั่นคง	11	0.869
แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม	6	0.888
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	14	0.878
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	8	0.880
รวมทั้งฉบับ	92	0.890

จากตาราง 16 พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี คำนวณจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.865 - 0.878 ทั้งฉบับมีค่า 0.890

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี จำแนกตามเพศ

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี จำแนกตามสาขาวิชา

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เพื่อทราบถึงแนวโน้มของภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ผลปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำของนิสิต ระดับปริญญาตรี	เพศ						t	p
	เพศชาย N= 78			เพศหญิง N= 78				
	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	S	ระดับ		
ความมีพลังและทนต่อ ความเครียด	3.68	0.49	ค่อนข้างสูง	3.89	0.28	ค่อนข้างสูง	3.375	.001
ความมั่นใจตนเอง	3.95	0.47	ค่อนข้างสูง	4.15	0.35	ค่อนข้างสูง	3.020	.003
ความเชื่ออำนาจในตน	3.78	0.42	ค่อนข้างสูง	4.00	0.34	ค่อนข้างสูง	3.420	.001
วุฒิภาวะทางอารมณ์	3.74	0.48	ค่อนข้างสูง	3.93	0.34	ค่อนข้างสูง	2.994	.003
ความซื่อสัตย์และมั่นคง	3.91	0.45	ค่อนข้างสูง	4.16	0.37	ค่อนข้างสูง	3.688	.000
แรงจูงใจใฝ่อำนาจทาง สังคม	3.55	0.54	ค่อนข้างสูง	3.75	0.48	ค่อนข้างสูง	2.462	.015
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.75	0.48	ค่อนข้างสูง	3.90	0.37	ค่อนข้างสูง	2.124	.035
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	3.87	0.58	ต่ำ	4.16	0.50	ต่ำ	3.410	.001
รวม	3.78	0.38	ค่อนข้างสูง	3.99	0.25	ค่อนข้างสูง	4.048*	.000

* มีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า โดยภาพรวมของเพศชายมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

ภาพรวมของเพศหญิงมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

ผลการทดสอบด้านตัวแปรเพศ พบว่า นิสิตที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนิสิตหญิงมีภาวะผู้นำทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่านิสิตชาย ยกเว้นรายด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ที่นิสิตหญิงอยู่ในระดับต่ำกว่านิสิตชาย

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี จำแนกตามสาขาวิชา ผลการวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร โดยจำแนก ตามสาขาวิชา

ตาราง 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี
โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสาขาวิชา

ภาวะผู้นำของนิสิต ระดับปริญญาตรี	สหสาขาวิชา						t	p
	สหสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ N=552			สหสาขาวิชาสังคมศาสตร์ N=662				
	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	S	ระดับ		
ความมีพลังและทนต่อ ความเครียด	3.58	0.42	ค่อนข้างสูง	3.57	0.41	ค่อนข้างสูง	0.07	.759
ความมั่นใจตนเอง	3.85	0.49	ค่อนข้างสูง	3.85	0.46	ค่อนข้างสูง	.105	.917
ความเชื่ออำนาจในตน	3.72	0.44	ค่อนข้างสูง	3.72	0.45	ค่อนข้างสูง	-.081	.936
วุฒิภาวะทางอารมณ์	3.65	0.45	ค่อนข้างสูง	3.61	0.43	ค่อนข้างสูง	1.593	.111
ความซื่อสัตย์และมั่นคง	3.84	0.49	ค่อนข้างสูง	3.80	0.49	ค่อนข้างสูง	1.389	.165
แรงจูงใจใฝ่อำนาจทาง สังคม	3.41	0.55	ปานกลาง	3.39	0.56	ปานกลาง	.870	.384
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.67	0.46	ค่อนข้างสูง	3.67	0.45	ค่อนข้างสูง	-.084	.933
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	3.78	0.57	ต่ำ	3.74	0.57	ต่ำ	1.323	.186
รวม	3.69	0.37	ค่อนข้างสูง	3.68	0.36	ค่อนข้างสูง	.900	.368

จากตาราง 18 พบว่า โดยภาพรวมของสหสาขาวิชาวิทยาศาสตร์มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

ภาพรวมของสหสาขาวิชาสังคมศาสตร์มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

ผลการทดสอบด้านตัวแปรสหสาขาวิชา พบว่า นิสิตที่มีสหสาขาวิชาต่างกัน มีภาวะผู้นำ ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยสหสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และสหสาขาวิชาสังคมศาสตร์มีภาวะผู้นำทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและหาคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำ และศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยมีจำนวนนิสิตทั้งสิ้น 13,095 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีสาขาวิชา เป็นชั้น(Strata) และมีนิสิตเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1,391 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ตามแนวคิดของยุกส์ (Yukl, 2002) จำนวน 92 ข้อประกอบด้วย องค์ประกอบด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด จำนวน 15 ข้อ ด้านความมั่นใจตนเอง จำนวน 13 ข้อ ด้านความเชื่ออำนาจในตน จำนวน 8 ข้อ ด้านบุคลิกภาพทางอารมณ์ จำนวน 17 ข้อ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง จำนวน 11 ข้อ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม จำนวน 6 ข้อ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 14 ข้อ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ จำนวน 8 ข้อ

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ที่พัฒนาขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจของแบบประเมินหลังจากได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำแบบวัดที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับนิสิตเพื่อหาคุณภาพรายข้อ และเมื่อได้แบบวัดที่ผ่านขั้นตอนการหาคุณภาพรายข้อแล้ว นำแบบวัดไปเก็บข้อมูลกับนิสิตระดับปริญญาตรี ประจำการศึกษา 2554 จำนวน 1,214 คน ในระหว่างวันที่ 6 มกราคม 2555 ถึงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2555 จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี จำนวน 1,214 ฉบับ ไปตรวจให้คะแนน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐานคุณภาพของแบบวัด ด้านความสอดคล้องค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นและศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี จำแนกตามเพศและสหสาขาวิชา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ความสอดคล้องของคำถามกับแนวคิดหลักที่ใช้ในการสร้างแบบวัด

1.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 100 ข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง .211 – .591 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามทฤษฎี การวัดผลด้านคุณภาพด้านค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดซึ่งต้องมีค่า .200 ขึ้นไป

1.2 ผลการหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างภายในฉบับของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยแบ่ง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันออกเป็น 2 อันดับ คือ การวิเคราะห์อันดับแรก (First Order) และ การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสอง (Second Order) สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1.2.1 การวิเคราะห์อันดับแรก (First Order) โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ผ่านเกณฑ์จำนวน 15 ข้อ ด้านความมั่นใจตนเองผ่านเกณฑ์ จำนวน 13 ข้อ ด้านความเชื่ออำนาจในตนเองผ่านเกณฑ์ จำนวน 8 ข้อ ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ผ่านเกณฑ์ จำนวน 17 ข้อ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคงผ่านเกณฑ์ จำนวน 11 ข้อ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม ผ่านเกณฑ์จำนวน 6 ข้อ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผ่านเกณฑ์ จำนวน 14 ข้อ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ผ่านเกณฑ์ จำนวน 8 ข้อ รวมแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรีที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 92 ข้อ

1.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสอง (Second Order) โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ผ่านเกณฑ์จำนวน 15 ข้อ ด้านความมั่นใจตนเองผ่านเกณฑ์ จำนวน 13 ข้อ ด้านความเชื่ออำนาจในตนเองผ่านเกณฑ์ จำนวน 8 ข้อ ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ผ่านเกณฑ์ จำนวน 17 ข้อ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคงผ่านเกณฑ์ จำนวน 11 ข้อ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม ผ่านเกณฑ์จำนวน 6 ข้อ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผ่านเกณฑ์ จำนวน 14 ข้อ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ผ่านเกณฑ์ จำนวน 8 ข้อ รวมแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรีที่ผ่านเกณฑ์ทั้ง 8 ด้าน

1.3 ผลการหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยวิธีเทคนิคเปรียบเทียบกลุ่มรู้จัก พบว่า โดยภาพรวมของสภานิสิต/องค์การนิสิตมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตนเอง ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ภาพรวมของนิสิตทั่วไปมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตนเอง ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

ผลการทดสอบเปรียบเทียบกลุ่มรู้จัก พบว่า นิสิตที่เป็นสภานิสิต/องค์การนิสิตกับนิสิตทั่วไป มีภาวะผู้นำทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสภานิสิต/องค์การนิสิตมีภาวะผู้นำทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่านิสิตทั่วไป

1.4 ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ได้ค่าความเชื่อมั่น .890 จากผลการวิเคราะห์สามารถแสดงได้ว่าแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี มีค่าความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ตามทฤษฎีการวัดผลด้านคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบวัด

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมของเพศชายมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

ภาพรวมของเพศหญิงมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

ผลการทดสอบด้านตัวแปรเพศ พบว่า นิสิตที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนิสิตหญิงมีภาวะผู้นำทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่านิสิตชาย ยกเว้นรายด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ที่นิสิตหญิงอยู่ในระดับต่ำกว่านิสิตชาย

2.2 จำแนกตามสหสาขาวิชา พบว่า โดยภาพรวมของสหสาขาวิชาวิทยาศาสตร์มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

ภาพรวมของสหสาขาวิชาสังคมมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

ผลการทดสอบด้านตัวแปรสหสาขาวิชา พบว่า นิสิตที่มีสหสาขาวิชาต่างกัน มีภาวะผู้นำทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน โดยสหสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และสหสาขาวิชาสังคม มีภาวะผู้นำทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ซึ่งจากผลการวิเคราะห์และการสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี

1.1 จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถสร้างแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ได้จำนวน 8 องค์ประกอบ จำนวน 92 ข้อ

1.2 จากผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี พบว่า แบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าอำนาจจำแนก ความเชื่อมั่นของแบบวัด ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ปรากฏผลดังนี้

1.2.1 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรีผู้วิจัย จึงคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจมากกว่า .200 ได้ข้อคำถามจำนวน 100 ข้อ ที่มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .211 – .591 ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการวัดผล ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2538: 210 – 218) กล่าวไว้ว่า ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้จะมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .200 และถ้าข้อสอบข้อนั้น ค่าอำนาจจำแนกมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง $+1$ ถ้าคำนวณออกมาเป็นค่าเป็นบวกสูงแปลว่าอำนาจจำแนกดี แต่ถ้ามีค่าลบหรือ 0 ถือว่าอำนาจจำแนกใช้ไม่ได้ ค่าอำนาจจำแนกที่ถือว่าจำแนกคนเก่งและอ่อนได้จะใช้ค่าตั้งแต่ .200 ขึ้นไป

1.2.2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกและอันดับสอง ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรีพบว่า โมเดลการวัดแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (First Order) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โดยรวมโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความเหมาะสมพอดี โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) รวมทั้งฉบับมีค่าเข้าใกล้ 1.00 และไม่เกิน 1.00 ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงความไม่กลมกลืนระหว่างโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMR ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษที่เหลือและค่า SRMR ค่าเฉลี่ยของค่าที่เหลือที่อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐานมีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง ซึ่งกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรต่าง ๆ ในรูปโมเดลทางทฤษฎีมีการนำความคลาดเคลื่อนในการวัดมารวมวิเคราะห์และยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ดังนั้นความมีพลังและทนต่อความเครียด ความมั่นใจตนเองผ่านเกณฑ์ ความเชื่ออำนาจในตน วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความซื่อสัตย์และมั่นคง แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ จึงสามารถนำไปใช้เป็นองค์ประกอบของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรีได้

1.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) มีค่า .890 เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่น ทั้งรายด้านและรายฉบับที่คำนวณได้จากสูตรของครอนบาค ซึ่งสอดคล้องกับ

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ (2545: 117) กล่าวถึงเกณฑ์การพิจารณาระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .700 ขึ้นไป และสอดคล้องกับ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2538 : 209) ค่าความเชื่อมั่นควรมีค่ามากกว่า .700 จึงจะเป็นแบบวัดที่มีความเชื่อมั่นได้ ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ถือว่าผ่านเกณฑ์การพิจารณาของแบบวัดทุกกรณีแต่เครื่องมือก็ยังมีจุดอ่อนอยู่บ้างคือ การเลือกสร้างเครื่องมือแบบ Rating Scale ยังไม่สามารถวัดได้ตรงกับตัวแปรในการวิจัยซึ่งเป็นตัวแปรมีลักษณะการแสดงความรู้สึกหรือพฤติกรรมแบบวัดที่เหมาะสมกับตัวแปรในลักษณะนี้ควรจะเป็นแบบสถานการณ์จะสามารถวัดได้ตรงประเด็นและชัดเจนเพราะเครื่องมือแบบ Rating Scale บางครั้งผู้ตอบจะตอบไม่ตรงความจริง ดังนั้น เครื่องมือแบบการกำหนดสถานการณ์จะเหมาะสมและวัดได้อย่างชัดเจนในลักษณะของตัวแปรทางด้านพฤติกรรม

เมื่อพิจารณาคุณภาพด้านค่าอำนาจจำแนก ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่าผ่านเกณฑ์การพิจารณาของแบบวัดทุกกรณี จึงสรุปได้ว่าแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรีมีคุณภาพตามเกณฑ์ของการสร้างแบบวัด

2. การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี

2.1 จำแนกตามเพศ จากผลการศึกษาพบว่า นิสิตที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนิสิตหญิงมีภาวะผู้นำ ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด ด้านความมั่นใจตนเอง ด้านความเชื่ออำนาจในตน ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สูงกว่านิสิตชาย ยกเว้นรายด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ที่นิสิตหญิงอยู่ในระดับต่ำกว่านิสิตชาย เนื่องจากอาจเป็นเพราะทฤษฎีของความแตกต่างระหว่างเพศในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (Carol Gilligan: Theory of Sex Differences Moral Reasoning) ของคาร์อล กิลลิแกน (ประณต คำฉิม.2549: 237) ผู้ร่วมงานกับโคลเบอร์ก โดยโคลเบอร์กพัฒนาวิธีการให้คะแนนด้านจริยธรรมของกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงเมื่อทำการวัดจริยธรรมของเพศชายและเพศหญิงตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kolberg, Lawrence. 1969: 37-43) พบว่าเพศหญิงและเพศชายตัดสินประเด็นทางจริยธรรมจากมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ในขณะที่เพศชายให้ความสำคัญกับความยุติธรรม เพื่อปกป้องสิทธิ กฎเกณฑ์และหลักการ แต่เพศหญิงจะให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อมวลมนุษย์มากกว่าหลักการเชิงนามธรรม ดังนั้นเพศชายกับเพศหญิงจึงมีความคิดที่แตกต่างกัน ส่วนหนึ่งของความแตกต่างนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ การอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน นอกจากนี้อาจจะเป็น (ประณต คำฉิม: 243) ผู้หญิงพบกับความยากลำบากในการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าผู้ชาย ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการฝึกฝนในช่วงวัยเด็ก และเป็นเพราะการทำตามกฎเกณฑ์มีความสำคัญกับเด็กหญิงเป็นการเพิ่มพูนศักดิ์ศรี ตรงข้ามกับเด็กผู้ชายที่เห็นว่าการละเมิดกฎเกณฑ์และแม่แต่กฎหมายช่วยทำให้เขามีศักดิ์ศรีเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในสายตาของกลุ่มเพื่อน ส่งผลให้เด็กผู้ชายในทุกระดับอายุจะถูกกลโห้มากกว่าเด็กผู้หญิง เพราะเด็กผู้ชายมักต่อต้านกฎเกณฑ์และกฎระเบียบมากกว่าเด็กผู้หญิง ซึ่ง

สอดคล้องกับ ฮาร์ดี (Walsh ;& Hardy.1999) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกทางการคิดอย่างมีวิจารณญาณระหว่างเพศกับวิชาเอก พบว่า นักศึกษาหญิงมีคะแนนการคิดอย่างมีวิจารณญาณสูงกว่านักศึกษาชายในด้านการมีใจกว้างและวุฒิภาวะสอดคล้องกับประณต คำฉิม (2549: 177) ที่ว่า เด็กหญิงมีแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและทำตัวให้เป็นที่ยอมรับทางสังคมมากกว่าเด็กชาย ที่เป็นเช่นนี้ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าเด็กหญิงมีวุฒิภาวะเร็วกว่าเด็กชายและต้องเผชิญกับการแข่งขันเพื่อให้เป็นที่ยอมรับมากกว่าที่เด็กชายจะต้องประสบเช่นนั้นและอีกส่วนหนึ่งเป็นเพราะเด็กชายยังคงฝักใฝ่กิจกรรมทางสังคมแบบเด็ก ๆ เหมือนที่เขาเคยมีในตอนวัยเด็ก วัยรุ่นที่ฉลาดมาก ๆ มักมีความพึงพอใจในกิจกรรมทางสังคมในช่วงวัยเด็กไม่มากนักเป็นผลให้เขาประสบความสำเร็จที่จะเรียนรู้ความคาดหวังของสังคมในระดับอายุนั้น ๆ ในวัยรุ่น ต้องการผู้นำที่แตกต่างกันไปหลายประการ เช่น วัยรุ่นที่ฉลาดมากอาจถูกเลือกให้เป็นหัวหน้าในกลุ่มคนที่ฉลาด แต่ในกลุ่มคนที่ฉลาดน้อยกว่า เขาอาจจะไม่เหมาะสมและไม่ได้รับเลือกให้เป็นหัวหน้า เว้นเสียแต่เมื่อกิจกรรมของกลุ่มต้องใช้ความเฉลียวฉลาดทางสติปัญญา เขาจึงจะถูกเลือกให้เป็นหัวหน้า ในวัยเด็กหัวหน้ามักเป็นเพื่อนเพศเดียวกันกับสมาชิกของกลุ่ม แต่สำหรับกลุ่มของวัยรุ่นที่ประกอบด้วยสมาชิกทั้งสองเพศ ผู้ชายมักได้รับเลือกให้เป็นหัวหน้า ส่วนผู้หญิงมักจะได้รับบทบาทหัวหน้าย่อย ๆ เช่น เลขานุการของชั้น หรือ ประธานของคณะกรรมการย่อย ๆ

2.2 จำแนกตามสหสาขาวิชา จากผลการศึกษา พบว่า นิสิตที่มีสหสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กับสหสาขาวิชาสังคม มีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากอาจเป็นเพราะการเลือกศึกษาต่อของนักเรียนมัธยมปลายในการเข้าเรียนมหาวิทยาลัย จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลากหลายด้าน จากทฤษฎีของกินซ์เบอร์ก ที่ได้สรุปเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพไว้ว่า เป็นกระบวนการที่กินเวลายาวนาน สภาพแวดล้อม คุณลักษณะทางจิตวิทยา ค่านิยม โอกาสในการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ล้วนมีอิทธิพลต่อกระบวนการนี้ ทั้งนี้ ประณต คำฉิม (2549: 293) ผู้ที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการตัดสินใจเลือกเรียนต่อทางด้านใด มาจากอาจารย์ในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของฮาวิกเฮิร์ส ได้ศึกษาภารกิจพัฒนาการของวัยรุ่นในเรื่องของการเตรียมพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพ เป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่งของวัยรุ่น คือ การตัดสินใจในเรื่องอาชีพ การเตรียมพร้อมสำหรับงานอาชีพที่ตัดสินใจเลือก และเปลี่ยนมาเป็นผู้ที่พึงพาตนเองได้ในเวลาต่อมา วัยรุ่นต้องค้นหาให้พบว่า อะไรคือสิ่งที่เขาต้องการในชีวิต พ่อแม่และครูควรพยายามช่วยให้วัยรุ่นได้เลือกอาชีพที่เขามีความสามารถและสนใจ และเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

แบบวัดภาวะผู้นำที่สร้างขึ้นนี้สามารถนำไปใช้ตรวจสอบภาวะผู้นำกับนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพิจารณาคัดกรองหรือเลือกสรรบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูง

มาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง หรือใช้ประกอบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำในระหว่างการเรียนการสอน เพื่อให้บัณฑิตมีคุณลักษณะดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น

ในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสร้างเครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การเขียนตอบ หรือการใช้จินตนาการ ประกอบกับการใช้แบบวัดภาวะผู้นำเพื่อให้สามารถวัดพฤติกรรมหรือระดับความรู้สึของผู้ถูกทดสอบได้ดีและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เช่น สติปัญญา สภาพแวดล้อม หรือโอกาสที่ได้รับการสนับสนุน เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น





มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ศรีนครินทรวิโรฒ

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุ่ม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2529). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เศรษฐการพิมพ์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ชัคเซล มีเดีย.
- จิราพร นพแก้ว. (2553). *การพัฒนาแบบประเมินความมีอิสรภาพของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ปริญญาโท*.ปริญญาโทพนธ์กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์เพ็ญ เจริญผลารักษ์. (2516). *การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำกับความเกรงใจและโลกทัศน์แบบควบคุมจากภายนอก-ภายใน*. ปริญญาโทพนธ์กศ.ม. กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จำลอง นักพ่อน. (2543,มิถุนายน-กรกฎาคม). *การบริหาร. วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา*. 17(5): 4.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2541). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. การวัดผลการศึกษาปีที่ 20*(59): 34-35.
- ชวาล แพรัตกุล. (2520). *คู่มือการสร้างแบบทดสอบมาตรฐานความถนัดทางการเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.โปกรสซิป.
- ดารารวรรณ กล่อมเกลี้ยง. (2546). *การสร้างแบบวัดทักษะทางสังคมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น*. ปริญญาโทพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2538). *รายงานประจำปี 2538*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- ทองใบ สุดซารี. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทัศนาศ สวางศักดิ์. (2542). *การเป็นผู้นำในชุมชน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสม์เรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ:พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2546). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). การวัดประเมินการเรียนรู้. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษาตามแนวพระราชดำริ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2520). การวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- บุษบงค์ รักเรียน. (2533). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนด้วยวิธีสอนกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ และวิธีสอนตามคู่มือครู. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญส่ง สร้อยสิงห์. (2546). การศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านความต้องการตามแนวทฤษฎีของเมอร์เรย์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุหงา วชิระศักดิ์มงคล. (2530). กิจกรรมกลุ่มโรงเรียน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- ประณต คำฉิม. (2549). จิตวิทยาวัยรุ่น. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประเวศ ะสี. (2540). ภาวะผู้นำ: ความเป็นไปในสังคมและวิธีการแก้ไข. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- ปรินญา ตันสกุล. (2550). ศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จิตจักรวาล.
- พระธรรมปิฎก(ประยุทธ์ ปยุตโต). ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ.
- พบพร จิตรรักษา. (2554). การสร้างแบบวัดอุปนิสัยแห่งความสำเร็จสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พาณี ปรีชานนท์; คนอื่น ๆ. (มปป.). รายงานการวิจัยกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือนอกหลักสูตรของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: วัฒนอาร์ต โปรดักชั่นส์.
- ภิญโญ สาธร. (2519). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- รัชนิดา สบายวรรณ. (2547). การสร้างแบบวัดความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินญาณินพนธ์ วท.ด. (พฤศจิกายน 2543). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- (2539). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- (2540). สถิติวิทยาทางการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- (2541). เทคนิคการสร้างและสอบข้อสอบความถนัดทางการเรียน. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.
- (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ลินดา พรหมลักษณ์. (2551). โปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลีลศร พ่วงศรี. (2546). การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหิดล. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2530). งานบุคลากรนิสิตนักศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยากร เชียงกุล. (2547). คู่มือพัฒนาตนเองและพัฒนาภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- สมเกียรติ สุทธิธรรการ. (2549). ภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต. ปรินญาณินพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (วิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต. ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา. (2547, สิงหาคม). คู่มือการดำเนินโครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพนิสิตนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน.

- สำเนาวิ ขจรศิลป์. (2525). *หลักการกิจการนิสิตนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย-
เกษตรศาสตร์.
- (2538). *มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2: การพัฒนานักศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย-
เกษมบัณฑิต.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่
สมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดุกะพันธ์.
- สุนันท์ ศลโกสุม. (2525). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและ
จิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2545). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- สุวรี ศิวะแพทย์. (2549). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ส.วาสนา ประवालพฤษ์. (2533). "การพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบทดสอบภาคปฏิบัติ,"
วารสารการวัดผลการศึกษา.12(34) ; พฤษภาคม-สิงหาคม 2533.
- เสถียร แป้นเหลือ. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้
องค์กรกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การ-
อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารี พันธุ์มณี. (2543,มิถุนายน-กรกฎาคม) "กลวิธีในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ," *วารสาร
แนะแนว*. 29(159): 75
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Allen, Mary J.; & Yen ,Wendy M. (1979). *Introduction to Measurement Theory*. California
Wadsworth.
- Davis, K. (1982). *Human Relation and Organization Behavior*. Philippine: Press.
- Field, Andy. (2004). *Project 3 : Design a Qetionnaire*. Retrieve June 14, 2004, from
<http://www.sussex.ac.uk/users.andyf/teaching/rm2/project.pdf>. Retrieved.
- Kolberg Lawrence. (1967). *The child as a Moral Philo Sopher, in Resding in Educational
Psychology Today*. P. 37-43. California: CRM Books.
- Joreskog,Karl G.; Sorbom,Dag. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the
SIMPLIS Command Language*. Chicago : Scientific Software International.
- Liukonen, Jarmo; & Leskinen Esko. (1999, August). The reliability and validity of score
from the children version of the perception of success questionair. *Education and
Psychological Measurement*. 59(4): 651 – 644.
- Nunnally, J.C. (1967). *Psychometric Theory*.New York: Mc Graw-Hill.
- Scott, E. Seibert. (1999). *Proactive Personality and Career Success*. *Journal of
AppliedPsychology*.

- Ordway, Tead. (1935). *The Art of Leadership*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Stadt, Ronald W.; & others. (1973). *Managing Career Educational Programs*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of the literature*. New York: Free Press.
- Williamson, E.G. (1961). *Student Personal Services in Colleges and Universities*. New York: McGraw-Hill Book Company. Inc.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.







ภาคผนวก ก

คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 19 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี
จำนวน 140 ข้อ (พิจารณาค่า IOC=0.50 ขึ้นไป)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการคัดเลือก
		1	2	3	4	5			
1	1	1	0	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	2	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	3	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	4	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	5	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	6	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	7	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	8	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	9	-1	1	1	1	1	3	0.6	คัดเลือกไว้
	10	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	11	1	-1	1	1	1	3	0.6	คัดเลือกไว้
	12	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	13	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	14	-1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	15	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	16	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	17	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	18	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	19	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	20	1	0	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
2	21	1	1	0	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	22	0	1	1	0	1	3	0.6	คัดเลือกไว้
	23	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	24	1	-1	1	1	0	2	0.4	คัดออก
	25	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการคัดเลือก	
		1	2	3	4	5				
	26	1	1	0	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้	
	27	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้	
	28	1	0	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้	
	29	0	-1	0	1	1	1	0.2	คัดออก	
	30	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้	
	31	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้	
	32	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้	
	33	-1	-1	1	1	0	0	0.0	คัดออก	
	34	1	-1	0	1	0	1	0.2	คัดออก	
	35	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้	
	36	-1	-1	0	1	1	0	0.0	คัดออก	
	37	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้	
	38	0	1	0	1	1	3	0.6	คัดเลือกไว้	
	39	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้	
	40	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้	
	3	41	1	-1	1	1	1	3	0.6	คัดเลือกไว้
		42	0	-1	1	1	1	2	0.4	คัดออก
		43	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
		44	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
		45	1	1	0	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
46		1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้	
47		0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้	
48		1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้	
49		-1	0	0	1	1	1	0.2	คัดออก	
50		0	1	1	1	-1	2	0.4	คัดออก	

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการคัดเลือก
		1	2	3	4	5			
	51	0	-1	-1	1	1	0	0.0	คัดออก
	52	1	0	0	1	1	3	0.6	คัดเลือกไว้
	53	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	54	0	-1	-1	1	-1	-2	-0.4	คัดออก
	55	-1	1	1	1	1	3	0.6	คัดเลือกไว้
	56	0	0	0	1	1	2	0.4	คัดออก
4	57	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	58	1	1	0	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	59	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	60	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	61	1	0	-1	1	1	2	0.4	คัดออก
	62	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	63	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	64	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	65	1	1	0	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	66	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	67	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	68	0	1	0	1	0	2	0.4	คัดออก
	69	1	1	0	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	70	1	1	0	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	71	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	72	1	0	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	73	1	0	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	74	1	0	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	75	1	0	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการคัดเลือก
		1	2	3	4	5			
	76	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	77	1	1	1	1	-1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	78	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
5	79	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	80	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	81	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	82	0	1	0	1	1	3	0.6	คัดเลือกไว้
	83	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	84	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	85	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	86	1	0	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	87	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	88	1	1	1	1	0	4	0.8	คัดเลือกไว้
	89	0	0	0	1	0	1	0.2	คัดออก
	90	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	91	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
92	1	1	0	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้	
6	93	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	94	1	1	0	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	95	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	96	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	97	1	-1	1	1	1	3	0.6	คัดเลือกไว้
	98	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	99	0	-1	1	1	0	1	0.2	คัดออก
	100	1	0	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการคัดเลือก
		1	2	3	4	5			
	101	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	102	1	1	1	1	0	4	0.8	คัดเลือกไว้
	103	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	104	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	105	1	0	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	106	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
7	107	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	108	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	109	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	110	1	1	1	0	-1	2	0.4	คัดออก
	111	1	-1	1	1	1	3	0.6	คัดเลือกไว้
	112	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	113	1	0	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	114	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	115	1	-1	1	1	1	3	0.6	คัดเลือกไว้
	116	1	1	0	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	117	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	118	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	119	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	120	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	121	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	122	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	123	1	-1	1	1	1	3	0.6	คัดเลือกไว้
8	124	1	1	-1	1	1	3	0.6	คัดเลือกไว้
	125	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการคัดเลือก
		1	2	3	4	5			
	126	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	127	1	1	-1	1	1	3	0.6	คัดเลือกไว้
	128	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	129	1	0	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	130	0	1	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	131	1	1	0	1	0	3	0.6	คัดเลือกไว้
	132	1	1	0	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้
	133	0	-1	0	0	-1	-2	-0.4	คัดออก
	134	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	135	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	136	0	-1	1	1	1	2	0.4	คัดออก
	137	0	-1	1	1	0	1	0.2	คัดออก
	138	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	139	1	1	1	1	1	5	1.0	คัดเลือกไว้
	140	1	0	1	1	1	4	0.8	คัดเลือกไว้

ตาราง 20 แสดงค่าอำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด

องค์ประกอบ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก(r)	ผลการพิจารณา
1. ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด	1.	0.022	ตัดออก
	2.	0.315	นำไปใช้
	3.	0.432	นำไปใช้
	4.	0.310	นำไปใช้
	5.	0.442	นำไปใช้
	6.	0.266	นำไปใช้
	7.	0.118	ตัดออก
	8.	0.279	นำไปใช้
	9.	0.418	นำไปใช้
	10.	0.349	นำไปใช้
	11.	0.138	ตัดออก
	12.	-0.035	ตัดออก
	13.	0.298	นำไปใช้
	14.	0.383	นำไปใช้
	15.	0.330	นำไปใช้
	16.	0.383	นำไปใช้
	17.	0.363	นำไปใช้
	18.	0.353	นำไปใช้
	19.	-0.088	ตัดออก
	20.	0.353	นำไปใช้

ตาราง 21 แสดงค่าอำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของแบบวัดภาวะ
ผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านความมั่นใจตนเอง

องค์ประกอบ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก(r)	ผลการพิจารณา
2. ด้านความมั่นใจตนเอง	1.	0.434	นำไปใช้
	2.	0.448	นำไปใช้
	3.	0.503	นำไปใช้
	4.	0.421	นำไปใช้
	5.	0.023	คัดออก
	6.	-0.154	คัดออก
	7.	0.447	นำไปใช้
	8.	0.491	นำไปใช้
	9.	0.539	นำไปใช้
	10.	0.560	นำไปใช้
	11.	0.454	นำไปใช้
	12.	0.512	นำไปใช้
	13.	0.515	นำไปใช้
	14.	0.542	นำไปใช้
	15.	0.449	นำไปใช้

ตาราง 22 แสดงค่าอำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านความเชื่ออำนาจในตน

องค์ประกอบ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก(r)	ผลการพิจารณา
3. ด้านความเชื่ออำนาจในตน	1.	-0.141	คัดออก
	2.	0.212	นำไปใช้
	3.	0.484	นำไปใช้
	4.	0.426	นำไปใช้
	5.	0.480	นำไปใช้
	6.	0.565	นำไปใช้
	7.	0.518	นำไปใช้
	8.	0.107	คัดออก
	9.	0.439	นำไปใช้
	10.	0.407	นำไปใช้

ตาราง 23 แสดงค่าอำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านภาวะทางอารมณ์

องค์ประกอบ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก(r)	ผลการพิจารณา
4. ด้านภาวะทางอารมณ์	1.	0.244	นำไปใช้
	2.	0.428	นำไปใช้
	3.	0.357	นำไปใช้
	4.	0.166	ตัดออก
	5.	0.340	นำไปใช้
	6.	0.337	นำไปใช้
	7.	0.411	นำไปใช้
	8.	0.502	นำไปใช้
	9.	0.461	นำไปใช้
	10.	0.494	นำไปใช้
	11.	0.264	นำไปใช้
	12.	0.118	ตัดออก
	13.	0.270	นำไปใช้
	14.	0.480	นำไปใช้
	15.	0.393	นำไปใช้
	16.	0.488	นำไปใช้
	17.	0.333	นำไปใช้
	18.	0.573	นำไปใช้
	19.	0.097	ตัดออก
	20.	0.378	นำไปใช้

ตาราง 24 แสดงค่าอำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของแบบวัดภาวะ
ผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง

องค์ประกอบ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก(r)	ผลการพิจารณา
5. ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง	1.	0.544	นำไปใช้
	2.	0.505	นำไปใช้
	3.	0.394	นำไปใช้
	4.	0.379	นำไปใช้
	5.	0.419	นำไปใช้
	6.	0.319	นำไปใช้
	7.	0.504	นำไปใช้
	8.	-0.089	คัดออก
	9.	0.091	คัดออก
	10.	0.380	นำไปใช้
	11.	0.517	นำไปใช้
	12.	0.370	นำไปใช้
	13.	0.303	นำไปใช้

ตาราง 25 แสดงค่าอำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของแบบวัดภาวะ
ผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม

องค์ประกอบ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก(r)	ผลการพิจารณา
6. ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม	1.	0.393	นำไปใช้
	2.	0.280	นำไปใช้
	3.	0.480	นำไปใช้
	4.	0.359	นำไปใช้
	5.	-0.014	คัดออก
	6.	0.115	คัดออก
	7.	0.225	นำไปใช้
	8.	0.343	นำไปใช้
	9.	0.178	คัดออก
	10.	0.277	นำไปใช้
	11.	0.469	นำไปใช้
	12.	0.367	นำไปใช้
	13.	0.426	นำไปใช้

ตาราง 26 แสดงค่าอำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของแบบวัดภาวะ
ผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

องค์ประกอบ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก(r)	ผลการพิจารณา
7. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	1.	0.465	นำไปใช้
	2.	0.501	นำไปใช้
	3.	0.591	นำไปใช้
	4.	0.323	นำไปใช้
	5.	0.425	นำไปใช้
	6.	0.396	นำไปใช้
	7.	0.211	นำไปใช้
	8.	0.385	นำไปใช้
	9.	0.265	นำไปใช้
	10.	0.469	นำไปใช้
	11.	0.448	นำไปใช้
	12.	0.586	นำไปใช้
	13.	0.475	นำไปใช้
	14.	0.279	นำไปใช้
	15.	0.343	นำไปใช้
	16.	0.080	คัดออก

ตาราง 27 แสดงค่าอำนาจจำแนกของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

องค์ประกอบ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก(r)	ผลการพิจารณา
8. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	1.	0.187	คัดออก
	2.	0.493	นำไปใช้
	3.	-0.180	คัดออก
	4.	0.304	นำไปใช้
	5.	-0.202	คัดออก
	6.	0.232	นำไปใช้
	7.	0.229	นำไปใช้
	8.	0.441	นำไปใช้
	9.	0.251	นำไปใช้
	10.	0.359	นำไปใช้
	11.	0.404	นำไปใช้
	12.	0.266	นำไปใช้
	13.	0.365	นำไปใช้
	14.	0.463	นำไปใช้



ภาคผนวก ข

แบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี

แบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี

คำชี้แจง

1. แบบวัดชุดนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อใช้ในการวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี มีจำนวน 92 ข้อ ให้นิสิตพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย / ลงในช่องข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับการรับรู้/ ความรู้สึก/ การปฏิบัติของนิสิต
2. โปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงและครบทุกข้อ การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบต่อตัวนิสิตแต่อย่างใด คำตอบที่ใด ๆ โดยมุ่งนำข้อมูลที่ได้รับจะนำมาใช้ประโยชน์เฉพาะการศึกษาวิจัยเท่านั้น



ขอขอบคุณในความร่วมมืออย่างดียิ่ง
 นางสาววิจิตรา ทองแยม
 นิสิตปริญญาโท สาขาวัดผลการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1

สถานภาพบุคคล

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของนิสิต

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. คณะ

- คณะศึกษาศาสตร์
 คณะมนุษยศาสตร์
 คณะวิทยาศาสตร์
 คณะสังคมศาสตร์
 คณะพลศึกษา
 คณะพยาบาลศาสตร์
 คณะวิศวกรรมศาสตร์
 คณะแพทยศาสตร์
 คณะทันตแพทยศาสตร์
 คณะเภสัชศาสตร์
 คณะศิลปกรรมศาสตร์
 คณะสหเวชศาสตร์

3. เคยเป็นคณะกรรมการนิสิตหรือไม่

- เคย
 ไม่เคย

4. จาก ข้อ 3. ปัจจุบันท่านยังคงเป็นคณะกรรมการนิสิตอยู่หรือไม่

- เป็น
 ไม่เป็น

ตอนที่ 2 แบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี

คำชี้แจง ให้นิสิตอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย / ลงใน □ ของการรับรู้ ความรู้สึกหรือ การปฏิบัติที่ตรงกับความเป็นจริง โดยเลือกได้เพียงตัวเลือกเดียว ขอให้นิสิต เลือกตอบตามการรับรู้ ความรู้สึก หรือการปฏิบัติที่แท้จริง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำต่อไป

- มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับการรับรู้/ ความรู้สึก/ การปฏิบัติของนิสิตในระดับมากที่สุด
- มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับการรับรู้/ ความรู้สึก/ การปฏิบัติของนิสิตในระดับมาก
- ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับการรับรู้/ ความรู้สึก/ การปฏิบัติของนิสิตในระดับปานกลาง
- น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับการรับรู้/ ความรู้สึก/ การปฏิบัติของนิสิตในระดับน้อย
- น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับการรับรู้/ ความรู้สึก/ การปฏิบัติของนิสิตในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	<u>ด้านความมีพลังและทนต่อความเครียด</u> ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานต่อเนื่องยาวนานได้					
2.	ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี					
3.	ข้าพเจ้าอดทนต่อความเครียดได้ดี					
4.	ข้าพเจ้ามีพลังใจ แรงบันดาลใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย					
5.	ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายแข็งแรง					
6.	ข้าพเจ้ารู้สึกเศร้าโดยไม่ทราบสาเหตุ					
7.	ข้าพเจ้าสามารถที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ได้					
8.	ข้าพเจ้ารู้สึกตึงเครียดอยู่ตลอดเวลา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	ข้าพเจ้าสามารถที่จะประสานงานกับผู้อื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในทางบวกได้ดี					
10.	ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ได้ดี					
11.	ข้าพเจ้าแก้ปัญหาที่ขัดแย้งในงานที่รับผิดชอบได้					
12.	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
13.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้ดี ถึงแม้ว่าเวลาจำกัด					
14.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้ดี ถึงแม้ว่าจะอยู่ภายใต้กลุ่มที่มีแต่ความขัดแย้ง					
15.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานให้สำเร็จได้ถึงแม้ว่าจะมีข้อขัดแย้งมากมาย					
<u>ด้านความมั่นใจตนเอง</u>						
16.	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเสมอในการแก้ปัญหาต่าง ๆ					
17.	เมื่อมีปัญหาข้าพเจ้าจะกระตือรือร้นเข้าทำกับปัญหานั้นด้วยตนเองและจัดการกับปัญหานั้น ๆ					
18.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นข้าพเจ้ามักมีโอกาสได้ดำเนินการแก้ไขจนสำเร็จ					
19.	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20.	ข้าพเจ้ามีส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ					
21.	ข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อกลุ่ม					
22.	ข้าพเจ้าพึงพอใจกับความสามารถของตนเอง					
23.	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในความคิดและความสามารถของตนเอง					
24.	ข้าพเจ้ามีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น					
25.	ข้าพเจ้าเป็นคนดี					
26.	ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีคุณค่า					
27.	ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28.	ข้าพเจ้าพอใจในสิ่งที่เป็นอย่าง					
29.	<u>ด้านความเชื่ออำนาจในตน</u> บ่อยครั้งข้าพเจ้าเชื่อว่าความสำเร็จที่ได้รับเป็นเพราะโชค หรือ ความบังเอิญ					
30.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยความพยายาม					
31.	ข้าพเจ้าเห็นคุณค่าของทักษะหรือผลสำเร็จที่เกิดจากความ พยายามของตนเอง					
32.	ข้าพเจ้ามีการวางแผนในการทำงานอย่างมีระบบ					
33.	เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น ข้าพเจ้าจะนำมาใช้เป็นกรณีศึกษา เพื่อเป็นบทเรียนต่อไป					
34.	ข้าพเจ้ามีความพยายามกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นเสมอ					
35.	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการศึกษาหาความรู้					
36.	ข้าพเจ้าสามารถค้นหาสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจที่ ดีอยู่เสมอ					
37.	<u>ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์</u> ข้าพเจ้าควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ค่อยได้					
38.	ข้าพเจ้าสามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ได้ดี					
39.	ข้าพเจ้าสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนให้สามารถเผชิญ กับความคับข้องใจได้					
40.	ข้าพเจ้ารู้เท่าทันอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง					
41.	ข้าพเจ้าระมัดระวังต่อความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่นอยู่เสมอ					
42.	ข้าพเจ้าสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม					
43.	ข้าพเจ้าสามารถควบคุมแรงกระตุ้นทางอารมณ์ได้ดี					
44.	ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	ข้อความ	ระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
45.	ข้าพเจ้ามีไหวพริบสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลหลาย ๆ กลุ่มได้					
46.	ข้าพเจ้าไม่สามารถอดทนต่อแรงกระตุ้นทางอารมณ์ได้					
47.	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เข้าใจภาษาท่าทางของผู้อื่น					
48.	ข้าพเจ้าชื่นชมผู้อื่นเมื่อเขาทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดี					
49.	ข้าพเจ้าชอบสร้างภาพเพื่อหลอกตนเองว่าประสบความสำเร็จอยู่บ่อยครั้ง					
50.	ข้าพเจ้าสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเองอยู่เสมอ					
51.	ข้าพเจ้าไม่ชอบรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น โดยมองว่าคนเหล่านั้นไม่หวังดี					
52.	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจในตนเอง					
53.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าพรุ่งนี้ต้องดีกว่าวันนี้					
54.	<u>ด้านความซื่อสัตย์และมั่นคง</u> ข้าพเจ้ากล้าแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำและการตัดสินใจของตนเอง					
55.	ข้าพเจ้ายึดมั่นในการกระทำที่ถูกต้องและยุติธรรมในทุกสถานการณ์					
56.	ข้าพเจ้ายินหยัดในการตัดสินใจโดยไม่กลัวการลงโทษถ้าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง					
57.	ข้าพเจ้ามักถูกมองว่าเป็นผู้สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น					
58.	ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่รักษาและทำตามคำมั่นสัญญาเสมอ					
59.	ข้าพเจ้าปฏิเสธและไม่ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น โดยมักอ้างถึงผู้อื่นอยู่เสมอ					
60.	ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อการกระทำของตนเอง					
61.	ข้าพเจ้าชอบคำสอนที่ว่า ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว					
62.	ข้าพเจ้าเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจของผู้อื่น					
63.	ข้าพเจ้ามักจะเป็นที่ไว้วางใจที่จะเก็บความลับของผู้อื่น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
64.	ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่เก็บความลับไม่ค่อยอยู่					
	<u>ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม</u>					
65.	ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดใจและฝืนใจตนเองทุกครั้งเมื่อต้องเป็นผู้นำในการทำกิจกรรม					
66.	ข้าพเจ้าไม่ชอบให้มีคนมาแนะนำอย่างใกล้ชิด					
67.	ข้าพเจ้ามีความกังวลใจในงานที่มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง					
68.	ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่ชอบแก้ตัวเมื่อเกิดความผิดพลาด					
69.	ข้าพเจ้าไม่ชอบการโอ้อวดตนเอง					
70.	ข้าพเจ้าชอบงานที่มีความก้าวหน้า เพื่อที่จะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถได้					
	<u>ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</u>					
71.	ข้าพเจ้าชอบวางแผนเป้าหมาย เวลางานการทำงานที่มีความท้าทาย					
72.	เมื่อลงมือทำงานแล้วข้าพเจ้าจะต้องทำให้เสร็จทุกครั้ง					
73.	ข้าพเจ้าชอบที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงไปได้					
74.	ในการเลือกทีมงาน ข้าพเจ้าเลือกจะทีมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก					
75.	ข้าพเจ้าชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเอง					
76.	ข้าพเจ้าต้องการให้ตนเองเป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดี					
77.	ข้าพเจ้าไม่ชอบอดทนที่จะเห็นความผิดพลาดเกิดขึ้น					
78.	ข้าพเจ้าจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ					
79.	ข้าพเจ้ามีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ					
80.	ข้าพเจ้าเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ทำเพื่อนำมาพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
81.	ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานให้ดีอยู่เสมอ					
82.	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่อตนเอง รู้หน้าที่และภารกิจของตนเสมอ					
83.	เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนข้าพเจ้าจะพยายามทำจนเสร็จ					
84.	ข้าพเจ้าจัดทำแนวทางวิธีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคอยู่เสมอ					
<u>ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ</u>						
85.	ข้าพเจ้าขาดแรงจูงใจและไม่ชอบการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคม					
86.	ข้าพเจ้าชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน					
87.	ข้าพเจ้าพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น					
88.	ข้าพเจ้ามีเพื่อนสนิทน้อย					
89.	ข้าพเจ้าไม่ชอบการคบหาสมาคมกับผู้อื่น					
90.	ข้าพเจ้าเป็นที่รักของผู้อื่น					
91.	ข้าพเจ้าชอบเห็นอกเห็นใจผู้อื่น					
92.	ข้าพเจ้าพยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน					



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. อาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุ่ม | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์ประไพ ปลายเนตร | ภาควิชาภาษาอังกฤษ
คณะศิลปศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก |
| 4. นางสาวรุ่งทิพย์ ยอดประดู่ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบางมด |
| 5. นางสาวรดาณัฐ น้อยศรี | ตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
โรงเรียนนาหลวง |





ประวัตย่อผู้วิจัย

