



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Authentic Leadership Development Model for Undergraduate Students of
Prince of Songkla University

กนิกนันต์ กล้าหาญ
Kaniknun Klahan

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Doctor of Education in Educational Leadership and Innovation
Prince of Songkla University

2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Authentic Leadership Development Model for Undergraduate Students of
Prince of Songkla University

กนิกนันต์ กล้าหาญ
Kaniknun Klahan

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Doctor of Education in Educational Leadership and Innovation
Prince of Songkla University

2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 ผู้เขียน นายกนิกนันต์ กล้าหาญ
 สาขาวิชา ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ อติศัพท์)

.....ประธานกรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชัยเจริญ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ อติศัพท์)

.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไศยาภรณ์)

.....กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไศยาภรณ์)

.....กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย นภาพงศ์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
 ของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรม
 การศึกษา

.....
 (ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้ารุ่งแสง)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ อติศัพท์)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไศยาภรณ์)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ลงชื่อ
(นายกนิกนันต์ กล้าหาญ)
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ

(นายกนิกรณ์ต์ กล้าหาญ)

นักศึกษา

| | |
|-----------------|--|
| ชื่อวิทยานิพนธ์ | รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| ผู้เขียน | นายกนิกนันต์ กล้าหาญ |
| สาขาวิชา | ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา |
| ปีการศึกษา | 2563 |

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและทิศทางของการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาตรี 2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษา และ 3. นำเสนอรูปแบบการสร้างภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี กระบวนการวิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน วิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และการรับรองรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยพบว่า

1. มหาวิทยาลัยส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษาตามนโยบายการจัดการศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพตามหลักสูตรและโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนา นักศึกษา

2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบภาวะความจริงแท้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความตระหนักรู้ 2) การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง 3) ความประพฤติแห่งตน และ 4) วิธีแห่งความสัมพันธ์ แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะความจริงแท้ พบว่าค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องมีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์ดี และผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกค่า ประกอบด้วย ค่า $\chi^2 = 110.876$; $df = 97$; $p = .159$; $CFI = .956$; $GFI = .969$; $AGFI = .952$; $RMSEA = .018$; $Chi-square/DF = 1.143$) โดยตัวแปรแฝงความตระหนักรู้ (AW) มีค่า น้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.91 รองลงมา คือ วิธีแห่งความสัมพันธ์ (RO) ความประพฤติแห่งตน (BE) และ การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (UP) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.70, 0.38 และ 0.36 ตามลำดับ จึงกล่าวได้ว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบภาวะความจริงแท้ของภาวะผู้นำในนักศึกษา ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการดำเนินงานโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 3) ผลผลิต และส่วนที่ 4 การประเมินผลกระบวนการ

| | |
|----------------------|---|
| Thesis Title | Authentic Leadership Development Model for Undergraduate Students of Prince of Songkla University |
| Author | Mr. Kaniknun Klahan |
| Major Program | Educational Leadership and Innovation |
| Academic Year | 2020 |

Abstract

The purposes of this study aimed: 1) to study of the current conditions and direction of leadership development of undergraduate students, 2) to examine the component of factors affecting the authenticity of leadership development of undergraduate students, and 3) to propose the development model of authenticity of leadership for undergraduate students. The mixed methods research were conducted. A computer program was utilized to identify the factors by the confirmatory factor analysis and the structural equation modeling and followed by the professional experts confirming the model.

The results of this study were as follows:

1. The university encouraged students to develop leadership by outcome-based education policies through academic and professional curriculum and extra-curricular activities.

2. The authenticity of leadership of undergraduate student consisted of 4 components with 45 indicators including; Awareness, Unbiased processing, Behaviour and Relational orientation. The result of confirmatory factor analysis of the model was found to be fit and reliable and all parameter estimates was a valid construct and achieved the suggested value; ($\chi^2 = 110.876$; $df = 97$; $p = .159$; $CFI = .956$; $GFI = .969$; $AGFI = .952$; $RMSEA = .018$; $Chi-square / DF = 1.143$). Therefore, the model was found to be fit and all parameters estimates were construct validity.

3. The development model of authenticity of leadership for undergraduate students consisted of four parts. Part 1 Principles and Objectives, Part 2 Components of authenticity of leadership of students, Part 3 Development process of student leadership model with 3 sections: 1) Input section, 2) process section - participatory learning, and Output section. Part 4 Evaluation of whole process.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาช่วยเหลือและชี้แนะอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ อดิศักดิ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โอภาส เกาไสยาภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตลอดจนคณะกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร. สุมาลี ชัยเจริญ รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย นภาพงศ์ ที่ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิตา วรณพิรุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิวินิต อรรถวุฒิกุล รองศาสตราจารย์ ดร.อิศรา ก้านจักร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพงษ์ ภูวพัชรวานนท์ และอาจารย์ ดร. มุจลินทร์ ผลกล้า ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบ

ขอขอบคุณสถานวิจัยนวัตกรรมทางการศึกษาและการเรียนการสอนที่เป็นเลิศ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ได้อนุเคราะห์ให้ทุนในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.อารี วิบูลย์พงศ์ เป็นอย่างสูง สำหรับทุกข้อคิดคำแนะนำในการงานและการทำวิจัย และขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่สนับสนุนและให้โอกาสในการศึกษาต่อ

ขอขอบพระคุณ อาจารย์จริยภัทร รัตโณภาส ที่สนับสนุนและช่วยเหลือกันจนสุดประมาณ ขอขอบคุณ อาจารย์ปพิชญา แซ่ลิ้ม ที่ส่งทั้งแรงกายแรงใจให้เสมอมา ตลอดจนขอบคุณพี่ๆ ทีมงานคณะเศรษฐศาสตร์ พี่ๆ ELI รุ่นที่ 4 เพื่อนๆ ญ.ส. และน้องๆ ชาว Econ รวมไปถึงอีกหลายๆ คน ซึ่งผู้วิจัยไม่อาจกล่าวนามได้หมดในที่นี้ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ห่วงใย เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครอบครัวกล้าหาญ อย่างเป็นทางการที่สุดที่สนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันใดที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ คุณพ่อ คุณแม่ คุณครู คณาจารย์ทุกท่านและมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ได้บ่มเพาะสรรพวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

กนิกันันต์ กล้าหาญ

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อ | (5) |
| Abstract..... | (6) |
| กิตติกรรมประกาศ..... | (7) |
| สารบัญ | (8) |
| รายการตาราง | (11) |
| รายการภาพประกอบ | (12) |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 คำถามการวิจัย..... | 5 |
| 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 5 |
| 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 5 |
| 1.5 นิยามคำศัพท์ | 5 |
| บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 7 |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ..... | 7 |
| 2.1.1 นิยามของผู้นำและภาวะผู้นำ..... | 7 |
| 2.1.2 วิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ | 8 |
| 2.1.3 นิยามของภาวะผู้นำที่แท้และองค์ประกอบ | 12 |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความจริงแท้ของภาวะผู้นำ..... | 14 |
| 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษา | 16 |
| 2.3.1 การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา | 16 |
| 2.3.2 กฎหมายและแผนพัฒนาที่เกี่ยวข้อง..... | 16 |
| 2.3.3 ทฤษฎีการพัฒนานักศึกษา | 19 |
| 2.3.4 ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนานักศึกษา..... | 23 |
| 2.3.5 บัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์..... | 24 |
| 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ | 25 |
| 2.4.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ..... | 25 |

สารบัญ (ต่อ)

| | | |
|---------|---|----|
| 2.4.2 | ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ | 26 |
| 2.4.3 | วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ | 27 |
| 2.4.4 | ข้อตกลงเบื้องต้น และลักษณะของการวิเคราะห์องค์ประกอบ | 28 |
| 2.4.5 | ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ | 29 |
| 2.5 | แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ | 30 |
| 2.5.1 | ความหมายและประเภทของรูปแบบ | 30 |
| 2.5.2 | ลักษณะและองค์ประกอบของรูปแบบที่ดี | 32 |
| 2.5.3 | การพัฒนาและทดสอบรูปแบบ | 32 |
| 2.5.4 | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 33 |
| บทที่ 3 | วิธีการดำเนินวิจัย | 40 |
| 3.1 | ขอบเขตและขั้นตอนของการวิจัย | 40 |
| 3.2 | พื้นที่ในการวิจัย | 41 |
| 3.3 | ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 42 |
| 3.4 | เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล | 42 |
| 3.5 | การวิเคราะห์ข้อมูล | 44 |
| บทที่ 4 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 47 |
| 4.1 | ผลการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | 48 |
| 4.2 | ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | 51 |
| 4.2.1 | ผลของข้อมูลเชิงพรรณนา | 53 |
| 4.3 | การพัฒนาแบบจำลองความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | 55 |
| 4.3.1 | การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) | 56 |
| 4.3.2 | ผลของค่าสถิติพื้นฐานแบบจำลองการวัดองค์ประกอบความจริงแท้ | 56 |
| 4.3.3 | ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) | 65 |
| 4.4 | รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | 85 |

สารบัญ (ต่อ)

| | |
|---|-----|
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ | 93 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 94 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... | 100 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย..... | 103 |
| บรรณานุกรม..... | 104 |
| ภาคผนวก..... | 117 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 161 |

รายการตาราง

| | |
|---|----|
| ตารางที่ 2.1 แนวทางทั่วไปในการพัฒนานักศึกษาตามทฤษฎีของ Chickering..... | 21 |
| ตารางที่ 2.2 ข้อแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ | 27 |
| ตารางที่ 2.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ | 34 |
| ตารางที่ 3.1 ขั้นตอนการทำวิจัย | 40 |
| ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 53 |
| ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของแบบจำลองที่ 1 ความตระหนักรู้ | 57 |
| ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติพื้นฐานของแบบจำลองที่ 2 การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง | 59 |
| ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติพื้นฐานของแบบจำลองที่ 3 ความประพฤติแห่งตน | 61 |
| ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติพื้นฐานของแบบจำลองที่ 4 วิธีแห่งความสัมพันธ์ | 63 |
| ตารางที่ 4.6 เกณฑ์และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบทางทฤษฎีกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์..... | 78 |
| ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความจริงแท้ในนักศึกษา ระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | 80 |
| ตารางที่ 4.8 เกณฑ์และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบทางทฤษฎีกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์..... | 84 |
| ตารางที่ 4.9 ผลการประเมินรูปแบบ | 92 |
| ตารางที่ 5.1 ภาวะความจริงแท้ของนักศึกษา..... | 98 |

รายการภาพประกอบ

| | |
|---|----|
| ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย | 39 |
| ภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างความตระหนักรู้ (Awareness) | 66 |
| ภาพที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างความตระหนักรู้ภายหลังการตัดตัวแปร | 67 |
| ภาพที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างการประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (Unbiased processing) | 69 |
| ภาพที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างการประมวลผลอย่างไม่ลำเอียงภายหลังการตัดตัวแปร | 70 |
| ภาพที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างความประพฤติแห่งตน (Behaviour) | 71 |
| ภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างความประพฤติแห่งตนภายหลังการตัดตัวแปร ... | 72 |
| ภาพที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างวิถีแห่งความสัมพันธ์ (Relational orientation) | 74 |
| ภาพที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างวิถีแห่งความสัมพันธ์ภายหลังการตัดตัวแปร ... | 75 |
| ภาพที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างตัวแปรแฝงในแบบจำลองความจริงแท้ใน นักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์..... | 76 |
| ภาพที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างตัวแปรแฝงในแบบจำลองความจริงแท้ใน นักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หลังการปรับแก้แบบโมเดล | 79 |
| ภาพที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างปัจจัยส่วนบุคคล | 81 |
| ภาพที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างปัจจัยส่วนบุคคลภายใต้ หลังตัดปัจจัยประสบการณ์การทำงาน | 81 |
| ภาพที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | 82 |
| ภาพที่ 4.14 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี | 91 |
| ภาพที่ 5.1 ภาวะความจริงแท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์..... | 99 |

บทที่ 1

บทนำ

บทนำในการศึกษาวิจัยนี้ครอบคลุม ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับและนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลายทศวรรษที่ผ่านมากระแสแห่งโลกาภิวัตน์ได้ทำให้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และกว้างขวาง ขณะที่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรม แผ่ขยายครอบคลุมไปในทุกพื้นที่และก่อให้เกิดผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบอย่างมากมาย สอดคล้องกับแนวคิดวูคาเวิลด์ (VUCA World) ซึ่งอธิบายสถานการณ์ที่โลกกำลังเผชิญอยู่ โดยมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ความผันผวน (Volatile) ปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมีความท้าทายเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเกิดขึ้นเรื่อยๆ 2) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นไม่สามารถคาดเดาได้ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นต่อไปหรือเกิดขึ้นอย่างไร 3) ความซับซ้อน (Complex) สิ่งต่างๆ เกิดจากหลายเหตุและปัจจัยที่โยงใยและส่งผลถึงกัน ไม่สามารถแก้ปัญหาได้จากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง และ 4) ความคลุมเครือ (Ambiguous) สิ่งที่เกิดขึ้นนั้นซับซ้อนไม่สามารถคาดเดาผลจากการตัดสินใจที่ผ่านมาได้ ซึ่งผลกระทบจากปัญหาเหล่านี้แพร่กระจายอยู่ทั่วทุกมุมโลก (วรพงษ์ เวชมาลีสินท์, 2560)

ในตลอดช่วงระยะเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกดังกล่าว แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้ระบุถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย เช่นกัน กล่าวคือ วิกฤติที่เป็นปัญหาใหญ่ที่สังคมไทยประสบอยู่คือ ความเสื่อมถอยทางวัฒนธรรมของเยาวชนและคนในสังคมโดยเฉพาะความประพฤติของเยาวชน โดยเฉพาะนักเรียน นักศึกษา มีหลายเรื่องที่ดีแล้วไม่เหมาะสม ล่อแหลม เสี่ยงต่ออันตราย บางพฤติกรรมนำมาซึ่งความเสื่อมเสียชื่อเสียงทั้งต่อตนเอง ครอบครัวและสถาบันการศึกษา บางพฤติกรรมนำไปสู่การสูญเสียอนาคต บ้างสูญเสียชีวิต อาทิ การให้คุณค่าและความนิยมกับความสนุกสนานและความพึงพอใจ การละเลยระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบ ขาดมารยาททางสังคม ติดการสร้างอัตลักษณ์ส่วนตัวผ่านทางสังคมออนไลน์ ติดเกมส์อินเทอร์เน็ตและมีการใช้ภาษาในสื่อสารที่ไม่เหมาะสม การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและสื่อทางสังคมมีภาพของการใช้ความรุนแรงและความไม่เหมาะสมทางเพศ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เยาวชนมีพฤติกรรมก้าวร้าว เสี่ยงต่อการก่ออาชญากรรมและปัญหาตั้งครมในวัยรุ่นเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ยังมีการแพร่ระบาดของสารเสพติดในแหล่งชุมชนบริเวณใกล้เคียงสถานศึกษาและเข้าไปในสถานศึกษา เช่น การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สูบบุหรี่ เสพน้ำกระท่อม เสพกัญชา รวมทั้งปัญหาคนไทยเข้าสู่วงจรการเล่นการพนันมากขึ้น เช่น การเล่นพนันฟุตบอล การเล่นหวย เป็นต้น โดยปัญหาเหล่านี้กำลังลุกลามขยายตัวไปสู่ความซับซ้อน หนักหน่วง และรุนแรงยิ่งขึ้น จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงใน

มิติด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นกับสังคมไทยและสังคมโลกในข้างต้น สังคมไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤติค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสวัฒนธรรมต่างชาติที่หลากหลาย เพราะเยาวชนและคนในสังคมขาดทักษะการคิด วิเคราะห์ ไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดีเพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมและพฤติกรรมให้สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสใหม่ของโลกได้ ซึ่งสภาพภายในประเทศไทยสะท้อนปัญหาคุณภาพของคนอยู่เป็นจำนวนมาก (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษา ฉบับที่ 12, 2560)

ประเทศไทยในฐานะประชาคมโลกก็ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงจากทั้งภายในและภายนอกอย่างหลากหลาย เช่น การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางอันเนื่องมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจ ปัญหาคุณภาพแรงงาน โครงสร้างประชากรเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัย การเปิดเสรีภายใต้ข้อตกลงเขตเศรษฐกิจอาเซียน เศรษฐกิจขาดเสถียรภาพ ปัญหาสถานการณ์ความขัดแย้งของคนภายในประเทศอันเนื่องมาจากปัญหาทางการเมือง ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ การก้าวกระโดดของเทคโนโลยีไปสู่สังคมดิจิทัล การเพิ่มขึ้นของสติติอาชญากรรมอันเป็นผลเกี่ยวเนื่องมาจากปัญหาพฤติกรรมของเยาวชน ปัญหาแรงงานนอกระบบและการค้ามนุษย์ ภัยพิบัติทางธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน และประเทศไทยยังคงประสบกับปัญหาคุณภาพในเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะด้านคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต่ำทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) แรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน มีสมรรถนะและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในการที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว คำนึงถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยให้คนเป็นศูนย์กลาง เพื่อสร้างความมั่นคงของชาติและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคน ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะการเรียนรู้ และมีการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมาประยุกต์ใช้ ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษา ฉบับที่ 12, 2560) โดยเป้าหมายสูงสุดประการหนึ่งของอนาคตในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2579 ในการพัฒนาคนคือ ให้คนไทยในอนาคตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง เป็นพลเมืองที่ตื่นรู้ มีจิตสาธารณะ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก (ปรเมธี วิมลศิริ, 2559)

การพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ สามารถช่วยยกระดับการพัฒนาของประเทศไทยในทุกภาคส่วน และช่วยบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ในการแก้ปัญหาทางการศึกษาดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์หนึ่งในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ซึ่งเป็นการแปลงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติผ่านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

(พ.ศ. 2560-2564) ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 โดยกำหนดให้มีแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551-2565 ที่มุ่งให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม เน้นให้คนมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม มีวิจรรย์ญาณที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในสังคม ด้วยการน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกมิติการ พัฒนาอย่างบูรณาการบนทางสายกลาง มีความพอประมาณ มีเหตุผล และมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี โดยกลไกในการพัฒนาคนเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาในการเป็นตัวกลางในการให้ศึกษาให้กับผู้เรียนเพื่อส่งมอบทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพซึ่งสำคัญต่อการสร้างสรรค์สังคม ผ่านระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถช่วยในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ (Productivity) ที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ โดยผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพที่มีอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคล ให้มีคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ ให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ มุ่งองค์ความรู้ที่สำคัญและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งมีทักษะการดำรงชีวิต และทักษะความรู้ความสามารถ และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักของประเทศที่มีรายได้ปานกลางสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างยั่งยืนภายใต้พลวัตรของโลกในศตวรรษถัดไป โดยการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 หมวด 1 บททั่วไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น นอกเหนือจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่ตนถนัดแล้ว ยังต้องตอบสนองต่อความต้องการของประเทศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลกได้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2567 ได้กำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มียุทธศาสตร์และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะใน 3 หมวด คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ (3Rs8Cs) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นหนึ่งในทักษะที่จำเป็นดังกล่าวข้างต้นด้วย เนื่องจากในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้สิ่งที่เรียกว่าภาวะผู้นำหรือภาวะการนำ (Leadership) เพื่อสร้างเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการมีภาวะการนำที่จะช่วยในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริงคือ ภาวะผู้นำที่แท้ (Authentic leadership) (George, 2003; Gardner, Avolio, and Walumbwa, 2005; George and Sim, 2007 ; Avolio, Walumbwa, & Weber, 2009 ; วรพงษ์ เวชมาลีนนท์, 2560) ดังนั้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำที่แท้ให้กับนักศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยไปเป็นประชากรที่มีคุณภาพของประเทศได้

ภาวะผู้นำที่แท้เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นได้จากการฝึกปฏิบัติผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ไม่ได้เป็นคุณสมบัติที่ติดตัวมาตั้งแต่แรกเกิด แต่เป็นภาวะการนำที่จะต้องได้รับการฝึกฝนผ่านประสบการณ์ตรงซึ่งในกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงสามารถกำหนดปัจจัยชักนำ (Trigger Event) เพื่อเป็นเหตุแห่งการเปิดพื้นที่การเรียนรู้ได้และยกระดับกรอบอ้างอิงในการเรียนรู้ (Frame of reference) ได้

เพื่อสร้างจิตสำนึกใหม่ แล้วจึงมีการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตนเอง (Transformation) ซึ่งมีวิธีการที่ทำให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้นประเด็นสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ อยู่ที่ว่าจะทำอย่างไรจึงจะเปลี่ยนบทบาทของบุคคลให้เป็นทรัพยากรที่มีค่าสำหรับผู้อื่นโดยการนำความรู้หรือสิ่งที่ได้รับการฝึกฝนมาขึ้นให้เป็นประโยชน์หรือสร้างคุณค่าโดยตรงกับความสำเร็จของงานหรือความสำเร็จของบุคคลหรือองค์กร (दनัย เทียนพุดม, 2545) ซึ่งตรงกับกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติตลอดถึงคุณลักษณะบัณฑิตอันพึงประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่ความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ (ศิริวรรณ และคณะ, 2550) เป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ สามารถชี้แนะหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1997) ที่ผ่านมามีการศึกษาวิจัยด้านภาวะผู้นำอย่างหลากหลายด้วยวิธีการและเครื่องมือที่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในตัวผู้นำองค์กร ผู้บริหาร และการเสริมสร้างภาวะผู้นำในรูปแบบต่างๆ ส่วนการศึกษาภาวะผู้นำในนักศึกษายังมีค่อนข้างน้อย มุ่งเน้นเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนักศึกษาด้วยการอบรม แต่ขาดการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำซึ่งจะใช้ในการทำนายการเกิดหรือการสร้างภาวะผู้นำอย่างมีคุณภาพได้

ความท้าทายของการสร้างภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาและดูแลที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาทั้งผู้บริหารและบุคลากรด้านกิจการนักศึกษา คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักศึกษาในสถาบัน รวมทั้งการกำหนดแนวทางการประเมินผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมสำหรับกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อให้มหาวิทยาลัยและนักศึกษาได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่แท้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การออกแบบกิจกรรมในการที่จะบ่มเพาะภาวะผู้นำที่แท้ให้เกิดขึ้นในตัวคนหนึ่งๆ นั้นย่อมต้องอาศัยปรัชญาแนวคิด รวมไปถึงกระบวนการวิธีการอันแตกต่างหลากหลาย เพื่อให้รองรับต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลเช่นกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาขึ้นมาเป็นรูปแบบและเครื่องมือการเรียนรู้ที่จะสามารถสร้างผลลัพธ์ให้เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงและมีความต่อเนื่องอย่างยั่งยืน (จิรวัดณ์ วีรังกร, 2554)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยภูมิภาคแห่งแรกของภาคใต้ซึ่งประสบความสำเร็จในการผลิตบัณฑิต เป็นกลไกหลักในการพัฒนาภาคใต้และประเทศ มุ่งสร้างบัณฑิตที่มีสมรรถนะทางวิชาการและวิชาชีพ บัณฑิตวิทยาลัยได้กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ และสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต พบว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้ประกอบการต้องการซึ่งสามารถช่วยแก้ปัญหาและดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อจัดแนวทางเสริมสร้างคุณลักษณะของบัณฑิตดังกล่าวให้มีประสิทธิผล ยึดมั่นในความถูกต้องและมุ่งต่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ภาวะความจริงแท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เนื่องจากความจริงแท้ของภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี และนำไปสู่การออกแบบรูปแบบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์อย่างแท้จริง

1.2 คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคืออะไร มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. กระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร สามารถพัฒนาได้อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและทิศทางของการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในปัจจุบัน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการสร้างภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษานี้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยได้รู้รูปแบบการสร้างภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ทราบถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่งผ่านไปยังการสร้างภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี
2. ทราบตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้สามารถนำมาพัฒนาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาได้
3. นำตัวบ่งชี้ใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบกิจกรรมและหลักสูตรเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษาให้เป็นไปตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อไป

1.5 นิยามคำศัพท์

คำศัพท์ที่มีการนิยามความหมายเฉพาะในงานวิจัยนี้ ได้แก่

ภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษา หมายถึง คุณสมบัตินี้จะช่วยให้นักศึกษาใช้ชีวิตทั้งส่วนตัวและชีวิตการเรียนอย่างมีความสุข โดยมีคุณลักษณะของผู้นำที่แท้ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) 2) มีคุณธรรมประจำใจ (Internalized moral perspective) 3) โปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational transparency) 4) ดำเนินการอย่างสมดุล (Balanced processing)

ความจริงแท้ (Authenticity) หมายถึง ระดับของการรับรู้ การยอมรับ และการดำรงไว้ซึ่งความหมายของตนเอง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความรู้สึก และความปรารถนาของตนเอง การเข้าใจทั้งศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง เข้าใจแบบแผนนิสัยและแรงผลักดันเฉพาะตน รวมไปถึงรู้ถึงจุดเด่น จุดด้อย และรู้ถึงลักษณะและธรรมชาติของอารมณ์ของตนเอง

2. การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (Unbiased processing) หมายถึง การประเมินตนเอง อย่างเป็นกลางตามความเป็นจริง เพื่อการประมวลผลทั้งทางบวกและทางลบในรูปแบบที่สมดุล โดยปราศจากความลำเอียง การบิดเบือน และการกล่าวเกินจริง

3. ความประพฤติแห่งตน (Behaviour) หมายถึง การปฏิบัติอย่างซื่อตรงต่อตนเอง มีการกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยม ความชอบและความต้องการของตนเอง ซึ่งไม่จำเป็นต้องตอบสนอง ความต้องการของสังคม หรือไม่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ทำเพียงเพื่อต้องการการยอมรับหรือทำให้ผู้อื่นพอใจหรือเพื่อผลประโยชน์ต่อตนเอง

4. วิธีแห่งความสัมพันธ์ (Relational orientation) หมายถึง มีความสัมพันธ์ที่โปร่งใส มีความจริงใจ มีความไว้วางใจ และการเปิดกว้างซึ่งทำให้ผู้คนที่ใกล้ชิดหรือสนิทด้วยได้เห็นถึงตัวตนที่แท้จริงของตนเอง การแสดงตัวตนที่แท้จริงต่อผู้อื่น ตลอดจนแสดงออกถึงความคิดและความรู้สึกที่แท้จริงอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อสร้างความใกล้ชิดกับความไว้วางใจกับผู้อื่น กระตุ้นและเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตาม

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจริงแท้ของภาวะผู้นำ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษา
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 นิยามของผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำที่มีความแตกต่างกัน แต่มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน เมื่อกล่าวถึงคำว่า “ผู้นำ” นักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายไว้ อย่างหลากหลายโดยส่วนใหญ่จะหมายถึงตัวบุคคลเป็นหลัก ผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องให้มีบทบาทในการตัดสินใจในการดำเนินการหรือการดำเนินงานของกลุ่ม องค์กร หน่วยงาน มีอิทธิพลและอำนาจต่อสมาชิก ภายในกลุ่ม องค์กร หน่วยงาน ที่เรียกว่า “ผู้ตาม” หรือ “ผู้ใต้บังคับบัญชา” เป็นผู้ที่ใช้อำนาจ อิทธิพล กระบวนการต่างๆ นำพากลุ่ม องค์กร หน่วยงาน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นผู้มีอิทธิพล และอำนาจสูงสุดในกลุ่ม (Yulk, 1998) เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและแต่งตั้ง อย่างเป็นทางการจากสมาชิกกลุ่มเพื่อทำหน้าที่ในการควบคุมและประสานงานกลุ่ม (Fiedler, 1967) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวด้วยการใช้อิทธิพลให้คนอื่นๆ ทำงานต่างๆ ตามที่ต้องการ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (McFarland, 1979) ผู้นำเปรียบเสมือนศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรม ทั้งหมดภายในกลุ่ม มีอิทธิพลสูงสุดต่อการตัดสินใจของกลุ่ม เป็นตัวแทนของกลุ่มในการติดต่อสื่อสาร กับผู้อื่นในนามของตัวแทนกลุ่ม (กวี วงศ์พุด, 2535) ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ มีบทบาทในการส่งเสริม ผลักดัน นำพากลุ่มไปสู่เป้าหมาย วัตถุประสงค์ตามที่สมาชิก กลุ่มคาดหวังไว้

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นพฤติกรรม กระบวนการที่เกิดจากการที่ผู้นำใช้อิทธิพลกับ สมาชิกในกลุ่ม ให้ปฏิบัติตามต้องการสู่ความสำเร็จของกลุ่ม (Yulk, 2006) เป็นความสามารถในการ ชี้แนะ ชักจูง ให้สมาชิกภายในกลุ่มเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติตามกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ (Knooz, Harold, Donell and Cyril, 1967) การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์

กันภายในกลุ่มจนสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันด้วยการใช้ระดับอำนาจ แรงจูงใจและทักษะต่างๆ (Burns, 1978) ภาวะผู้นำเป็นการกระทำที่เกิดจากผู้นำแสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงการสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นความสามารถในการที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยมและการพบปะเจรจา ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (Likert, 1967) ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำส่วนใหญ่ จะเกิดจากพฤติกรรมของผู้นำ การใช้อำนาจ การใช้อิทธิพล หรือการกระทำต่างๆ ที่เป็นการ ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปตามเป้าหมายของกลุ่มองค์กร

จากนิยามความหมายของคำว่า “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” แสดงให้เห็นถึงความ สอดคล้องเชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับภาวะผู้นำ องค์กร หน่วยงาน หรือกลุ่มจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับผู้นำและภาวะผู้นำ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของกลุ่ม ที่ จะต้องมีความสามารถในการนำพาผู้ตามหรือสมาชิกภายในกลุ่มนั้นให้ปฏิบัติตามความคาดหวัง ค่านิยมหรือตามความต้องการของผู้นำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จตามที่ต้องการ

2.1.2 วิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ

ในอดีตมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นลักษณะของบุคคลที่ได้มาจากต้นตระกูลหรือ เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดใน ตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แต่ในปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไป ตามยุคสมัย ในปลายทศวรรษที่ 1960 จึงเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ขึ้น โดยคำนึงถึงปัจจัย สถานการณ์ต่างๆ ทั้งในลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personal trait) และด้านพฤติกรรม (Behaviour) ในกลางทศวรรษที่ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำ เริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนทัศน์เชิงบูรณาการซึ่ง พยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึง การมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2554) ต่อมา ในปีทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการได้แสดงความสนใจ อย่างมากต่อ ภาวะผู้นำ เชิงบารมี (Charismatic leadership) เนื่องจากในทศวรรษนั้น เกิดการปฏิรูปและการฟื้นฟูองค์กร ต่างๆ อย่างมากและผู้บริหารองค์กรต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาได้มีการยอมรับกันว่า มีความต้องการและ จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการ ดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่ การแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง จากนั้นจึงมีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่ขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns ในปี ค.ศ. 1978 และ Bass ในปี ค.ศ.1985 จนกระทั่ง ในศตวรรษที่ 21 ก็เกิดภาวะผู้นำที่แท้ (Authentic leadership) ขึ้น สามารถจำแนกการศึกษาและ รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา เป็น 4 ทฤษฎีหลักๆ ได้แก่ 1) ทฤษฎี คุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioural Theories) 3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) และ 4) ทฤษฎี ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories)

แนวคิดของภาวะผู้นำถูกพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนา โดยอาศัยแนวคิดภาวะผู้นำเป็นแนวคิดหลัก มุ่งหาความชัดเจน ลักษณะเฉพาะ ที่แตกต่างกันสู่แนวคิดภาวะผู้นำแต่ละประเภท แต่ละช่วงเวลา สามารถแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 คุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait approach) มีแนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory of leadership) เป็นภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นแต่โดยกำเนิดของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่ติดตัวมาจากการสืบสายสัมพันธ์ทาง การสืบทอดจากบรรพบุรุษจากรุ่นสู่รุ่น เป็นลักษณะพิเศษที่เกิดขึ้นจากต้นตระกูล โดยคุณลักษณะของผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูง จะต้องประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ เช่น รูปร่าง ผิวพรรณ ความสูง เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะที่เกิดจากการถ่ายทอดทางพันธุกรรมของแต่ละครอบครัว ลักษณะทางความสามารถ เช่น ความรู้ ความสามารถพิเศษ ความเฉลียวฉลาด อำนาจหรือความมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นต้น ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การควบคุมอารมณ์ การแสดงออกภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม ความเชื่อมั่นในตัวเอง เป็นต้น

กลุ่มที่ 2 พฤติกรรมผู้นำ (Behavioural approach) ผู้นำแต่ละคนมีการแสดงออกในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ตามแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำได้มีการสร้างทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำไว้อย่างหลากหลาย โดยได้แบ่งประเภทของผู้นำตามลักษณะการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตย และแบบปล่อยปละเลย ต่อมาได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำตามลักษณะของการทำงานที่มุ่งคนและมุ่งงาน ซึ่งเป็นความแตกต่างที่ชัดเจนในเรื่องของกระบวนการในการทำงาน ผู้นำมุ่งให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก มุ่งความสนใจต่อความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ตาม มีความเข้าใจเห็นอก เห็นใจ รับรู้ถึงเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล ตระหนักถึงความสำคัญของคนมากกว่าผลลัพธ์ของงาน ส่วนผู้นำที่มุ่งงาน เป็นผู้นำที่มีเป้าหมายหลักที่ผลลัพธ์ที่จะได้จากการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร มุ่งผลผลิต ที่ได้จากการทำงานของแต่ละคน มุ่งเน้นการสร้างงาน ผลผลิต ผลงาน ที่มีมาตรฐานสูง เน้นการใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ ที่จะต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีพฤติกรรมที่อยู่ระหว่างผู้นำทั้ง 2 แบบข้างต้น คือ ทั้งแบบมุ่งที่ผลสำเร็จของงานและมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างคนอย่างสมดุล พอติดกัน ไม่โอนเอียงไปฝั่งใดฝั่งหนึ่งมากเกินไป นอกจากนี้ยังมีการแบ่งพฤติกรรมของผู้นำ เป็น 2 ประเภท ตามโครงสร้าง บทบาท ตำแหน่ง หน้าที่ คือ ผู้นำมุ่งโครงสร้าง โดยให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่ง มุ่งความสัมพันธ์ของบุคคล และมุ่งเน้นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามโครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธ์ภาพ ความสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร ที่ดีระหว่างบุคคลและการเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน การให้ความร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีพฤติกรรมทั้งสองประเภทสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (Bolden, Gosling, Marturano, & Dennison, 2003) จากแนวคิดต่างๆ ที่ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้น กล่าวได้ว่า ผู้นำที่ดีนั้นต้องให้ความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและต่องาน หลังจากนั้นจึงพัฒนาทฤษฎีตาข่ายการจัดการ (Managerial grid) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำด้วยตาราง 2 แกน ซึ่งแกนนอนจะแทนการเอาใจใส่ต่องาน ส่วนแกนตั้งแทนการเอาใจใส่ต่อคน จากทฤษฎีดังกล่าว แบ่งพฤติกรรมผู้นำ

ได้ 5 แบบ ได้แก่ แบบไม่ให้ความสนใจอะไรเลย แบบสโมสร แบบมุ่งงาน แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

กลุ่มที่ 3 ผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency approach) การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เกิดจากการศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำที่ถูกวิจารณ์ว่า แบบของผู้นำแบบใดแบบหนึ่งอาจไม่ใช่เป็นแบบที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ก็ได้ เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้นำที่ต้องสอดคล้อง เหมาะสม สัมพันธ์ กับสถานการณ์ต่างๆ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะกำหนดคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ หรือเป็นเงื่อนไขบางอย่างที่เหมาะสมในการแสดงพฤติกรรมที่ผู้นำกำลังเผชิญอยู่ในภาวะผู้นำ แล้วสามารถบริหารจัดการให้บรรลุผลสำเร็จได้ เช่น ผู้นำตามสถานการณ์ (Fiedler's contingency model) (Fiedler, 1962 อ้างถึงใน Northouse, 2007) แนวคิดนี้ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับผู้ตาม ตลอดจนบริบทแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โครงสร้างของงาน ระเบียบปฏิบัติ แนวปฏิบัติ และอำนาจของผู้นำ ฉะนั้น สัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้นำองค์กรกับบุคลากร เป็นตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพของผู้นำคนนั้นๆ ส่วนแนวคิดผู้นำตามสถานการณ์ (Hersey & Blanchard, 1963 อ้างถึงใน Northouse, 2007) เป็นแนวคิดที่แสดงถึงภาวะผู้นำโดยการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้นำจะมุ่งเน้นที่งานหรือโครงสร้าง ร่วมกับการมุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ให้เหมาะสมกับผู้ตามแต่ละคน การแสดงออกทางพฤติกรรม และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม จะแปรเปลี่ยนไป ตามบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ศักยภาพในการทำงานของผู้นำและผู้ตามเพียงอย่างเดียว อาจไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนและไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างรวดเร็วในยุคนี้ เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ในปัจจุบัน การให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้นำเพียงคนอาจจะไม่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรมี จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดี และมีการกระจายอำนาจหน้าที่ ตลอดจนกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เข้ามามีบทบาทสำคัญ จึงทำให้เกิดแนวคิดภาวะผู้นำที่พัฒนาไปสู่แนวคิดผู้นำสมัยใหม่ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ สถานการณ์ที่ต้องเผชิญในภาวะปัจจุบันและอนาคต (Hazy, 2007; Northouse, 2007)

กลุ่มที่ 4 ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำสมัยใหม่ (Modern approach) การพัฒนาแนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำสมัยใหม่ถูกพัฒนามาจนปัจจุบัน ซึ่งได้ประยุกต์แนวคิดลักษณะของภาวะผู้นำให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งที่สามารถควบคุมได้จากภายในองค์กร และไม่สามารถควบคุมได้จากภายนอกองค์กร เช่น ภาวะเศรษฐกิจ สภาพสังคม วัฒนธรรม โครงสร้างองค์กรการติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยี สารสนเทศ ระบบงานขององค์กร และสมาชิกในองค์กร เป็นต้น ดังนั้น ลักษณะภาวะผู้นำมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (Hazy, 2007; Northouse, 2007) แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่มีหลายแนวคิด ได้แก่ แนวคิดภาวะผู้นำมีบารมี (Charismatic leadership) แนวคิดภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transactional and transformational leadership) และแนวคิดภาวะผู้นำที่แท้ (Authentic leadership) เป็นต้น โดยแนวคิดภาวะผู้นำมีบารมี เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความ

เป็นพิเศษ หรือเป็นพรสวรรค์เฉพาะบุคคลที่นอกเหนือจากคนทั่วไป (Muchinsky, 1997 อ้างถึงใน Judge & Piccolo, 2004) แนวคิดนี้ยังไม่ครอบคลุมพฤติกรรมที่ช่วยเสริมภาวะผู้นำ ปัจจัยหรือลักษณะที่บ่งบอกถึงบารมีของผู้นำ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เช่น ผู้นำแบบมีบารมี ส่วนใหญ่เกิดจากการใช้อำนาจที่มีตามปกติ ล้มเหลวในการจัดการกับวิกฤตการณ์ และความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบมีบารมี จึงพัฒนาเป็นแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเวลาต่อมา โดยเปลี่ยนไปเป็นการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนการสร้างบารมี การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมของผู้นำและผู้ตามที่มีจริยธรรมในระดับสูงสุด เป็นการอุทิศตัว เป็นตัวอย่างที่ดีที่สุด พยายามทุ่มเทเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากการสร้างบารมีเป็นลักษณะเกินจริง และมีความสัมพันธ์มากเกินไป คล้ายกับเป็นการปกครองแบบเผด็จการ มีลักษณะเป็นผู้นำแบบเทียม ซึ่งการสร้างบารมีเปรียบเสมือนการรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่การกระตุ้นทางปัญญา การเสริมสร้าง ส่งเสริมให้เกิดแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ความเป็นปัจเจกบุคคล (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008) ต่อมาได้มีพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีบารมีสู่แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่การแสดงออกทางพฤติกรรมระหว่างผู้นำและผู้ตามมีอิทธิพลต่อกัน พฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้ตาม ส่วนพฤติกรรมของผู้ตามก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นกัน ทฤษฎีของ Burns (Burns, 1978 อ้างถึงใน Judge & Piccolo, 2004) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามที่จะให้ผู้ตามเกิดความตระหนักรู้ในตนเองให้ได้ ยกย่องแนวคิด การตระหนักรู้ และค่านิยมของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยไม่ยึดตามลักษณะและอารมณ์ของผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่ง ไม่จำเป็นต้องเกิดในผู้นำที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า ผู้บริหาร เท่านั้น แต่ผู้ตามก็สามารถมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันในด้านต่างๆ เช่น ด้านอำนาจ ด้านแรงจูงใจ และด้านทักษะ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ลักษณะผู้นำจะอาศัยประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำใช้ของรางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการไปในทิศทางเดียวกัน แนวคิดนี้อยู่บนพื้นฐานทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย ผู้ตามเปลี่ยนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำการเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม กระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก ยกย่องความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และส่งเสริมภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงได้นั้น เมื่อสามารถยกระดับความประพฤติ ความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น สามารถเปลี่ยนแปลงไปทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นของ Maslow และภาวะผู้นำที่แท้

โดยสรุปจากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้ง 4 กลุ่ม เกิดการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและหลากหลาย แสดงให้เห็นถึงความสำคัญขององค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ เมื่อมองแบบภาพรวม เราอาจเรียกภาวะผู้นำอีกอย่างหนึ่งว่า “ภาวะการนำ” คือ ภาวะที่เกิดขึ้นจากผู้นำหรือผู้

ตามก็ได้ หรือ อาจเกิดขึ้นจากสถานการณ์ก็ได้ ผู้นำ ผู้ตาม หรือ สถานการณ์ตามธรรมชาติ ล้วนสามารถทำให้เกิด “ภาวะการนำ” ซึ่งเป็นภาวะที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กร หรือ กลุ่มคน ไปสู่เป้าหมาย หรือ บรรลุผลเกินกว่าเป้าหมายได้

2.1.3 นิยามของภาวะผู้นำที่แท้และองค์ประกอบ

การศึกษาภาวะผู้นำที่แท่นั้น เริ่มต้นจากองค์กรธุรกิจที่ต้องมีผู้นำในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดถึงการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ดังนั้น บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะ คุณสมบัติ ที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตนเอง ผู้นำบางคนมาจากการแต่งตั้ง การดำรงตำแหน่งอย่างเป็นทางการที่ได้รับการยอมรับ แต่ไม่มีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่แสดงให้เห็นถึงภาวะความเป็นผู้นำ บางครั้งผู้นำพยายามสร้างความเป็นผู้นำโดยการสร้างภาวะผู้นำให้กับตนเอง การเป็นผู้นำที่ดั้นนั้น ควรมาจากตัวตนที่แท้จริงของผู้นำ มาจากภายใน มิใช่เป็นการเสแสร้งแสดงบทบาทให้เป็นที่ยอมรับ เป็นที่ประจักษ์กับผู้อื่นเท่านั้น แต่ควรเป็นการมีภาวะผู้นำที่แท้ที่เกิดขึ้นกับผู้นำอย่างแท้จริง

การศึกษาของ Bill George และ ทีมงานของเขา (Harvard business review, 2007) ในการสัมภาษณ์ผู้นำ 125 คน จากทั่วโลก ที่คงความเป็นผู้นำที่จริงแท้ พบว่า ผู้นำที่จริงแท้ ไม่จำเป็นต้องเกิดมาที่มีบุคลิกภาพพิเศษใดๆ และไม่จำเป็นต้องมีบทบาทอยู่ในตำแหน่งที่สูงขององค์กร คนธรรมดาทุกคนสามารถเรียนรู้ที่จะมีภาวะผู้นำที่แท้ได้ ภาวะผู้นำที่แท้มีความสำคัญกับทักษะการทำงาน จำเป็นต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมมือ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรร่วมกันทุกฝ่าย ผู้นำจะกระจายอำนาจหน้าที่ แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดถึงการวางเป้าหมายขององค์กรร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (Hazy, 2007; Northouse, 2007) ภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นแบบแผนของพฤติกรรมของผู้นำที่พัฒนามาจากจิตวิทยาเชิงบวกและจริยธรรมอันดีงาม และมุ่งสร้างสมรรถนะทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศทางจริยธรรมอันดีงาม ส่งเสริมการตระหนักรู้ คุณธรรมในตนเอง กระบวนการทางสารสนเทศที่สมดุล และความโปร่งใสอย่างมีเหตุผล ในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อปลูกฝังการพัฒนาตนเองเชิงบวก (Walumbwa et al., 2008)

ภาวะผู้นำที่แท้ มุ่งสู่นาคตก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ ดังนั้น ภาวะผู้นำที่แท้เป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อตัวบุคคล เป็นทักษะที่จะช่วยพัฒนาประเทศชาติ ในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและทวีความรุนแรงขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่คุณลักษณะภาวะผู้นำที่แท้จะช่วยนำพาองค์กรให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จตามพันธกิจขององค์กรได้ สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นหน่วยงานหลักในประเทศที่ช่วยสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพเป็นที่ต้องการของหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศ ดังนั้น ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่แท้ให้เกิดขึ้นกับบัณฑิต เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาตนเองและประเทศชาติในลำดับต่อไป การศึกษาครั้งนี้ให้ความสนใจเกี่ยวกับองค์ประกอบความจริงแท้ของภาวะผู้นำ ดังนั้น การนำเสนอต่อไปจะกล่าวถึงรายละเอียดของแนวคิดเกี่ยวกับความจริงแท้ของภาวะผู้นำ

โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้ ตามกรอบแนวคิดของ Walumbwa และคณะ (2008) มี 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ผู้นำที่จริงแท้ รู้คุณค่าของตัวเอง ยอมรับข้อจำกัดของตนเอง ผ่านประสบการณ์ชีวิตจริง หรือ การเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ตรง (Experiential learning) จนมีความเชื่อจากกันบึ่งว่า ปัญหา คือ ขุมทรัพย์แห่งปัญญาจริงๆ รู้ว่าเกิดมาทำไม มีเป้าหมายของชีวิต (Life purpose) เห็นภาพอนาคต (Personal vision) ไม่ปล่อยชีวิตให้ไหลไปโดยไร้จุดหมาย สามารถนำพาตัวเองเข้าสู่สภาวะสมดุล (Flow) เกิดความสมดุลระหว่างความกระตือรือร้น (Energy) และ ความผ่อนคลาย (Relax) มีความมุ่งมั่นในชีวิต (Creative tension) ที่จะนำพาตัวเองไปสู่เป้าหมายชีวิต (Life purpose) เปิดใจกว้าง รับรู้ข้อมูลได้อย่างสดใหม่ (Beginner's mind) พร้อมสร้างสรรค์ ไม่ยึดติดในกรอบความคิดเดิมๆ (Mental model) สามารถเคลื่อนย้ายตัวตน แปรเปลี่ยนบุคลิกภาพของตัวเองได้อย่างเหมาะสมเท่าทัน ตามห้วงขณะเวลา (The art of power)

2) ด้านความโปร่งใสในความสัมพันธ์ (Relational transparency) ผู้นำที่จริงแท้ ยืนอยู่ข้างทุกคน ไม่ใช่เพียงยืนอยู่ข้างคนหมู่มาก ผู้นำที่จริงแท้จะสื่อสารด้วยความซื่อตรงจากใจ มีทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep listening) สร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่เท่าเทียม เห็นคุณค่าในทุกคน เห็นทุกคนเป็นผู้นำ (Collective leadership) ไม่คิดว่าตัวเองสมบูรณ์แบบ สามารถพูดคุยใกล้ชิด เปิดใจกับทีมงานได้ โดยปราศจากการตัดสิน อคติ และความกลัว ร่วมแบ่งปันความรู้สึกร่วมกันกับทีมงาน (Shared vision) สร้างวัฒนธรรมในการรับฟังเสียงชี้แนะ (Feedback) ซึ่งกันและกันได้ ให้อภัยได้ ให้โอกาสเป็น หลอมรวมจิตใจทีมงานเป็นหนึ่งเดียวกัน (Oneness) ผู้นำที่จริงแท้ยังคงมีความอ่อนโยนต่อผู้น้อย และ อ่อนน้อมต่อผู้ใหญ่ มีภาษากาย (Nonverbal communication) ที่มีพลังงานที่เป็นมิตร มีสัมพันธภาพแบบใจสู่ใจ ใสใจก่อนเริ่มต้นสื่อสาร เมื่อใจถึงก็ไม่ต้องพึ่งยุทธศาสตร์ใด ๆ

3) ด้านการดำเนินการอย่างสมดุล (Balanced processing) ผู้นำที่จริงแท้วิเคราะห์ข้อมูลรอบด้านก่อนตัดสินใจอย่างน้อยในด้านตรงข้ามอีกข้างหนึ่งด้วยเสมอ เป็นผู้มองการณ์ไกล เฉลิมฉลองระหว่างทางเสมอ แต่ก็ไม่หยุดนิ่งอยู่ที่เป้าหมายระยะสั้น มองภาพรวม รู้ทันสถานการณ์ปัจจุบัน วัตถุประสงค์ ปัญหา พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ตัดสินใจได้ทันเวลา มองเห็นจุดเด่นของผู้อื่น ให้คำแนะนำเชิงบวก มีทักษะการโค้ช ให้เกียรติผู้อื่น ไม่ยกตนข่มท่าน สร้างการมีส่วนร่วมกับทีมงานให้รู้สึกเป็นเจ้าของจนถึงมีอำนาจตัดสินใจได้เอง บนเส้นทางบรรลุเป้าหมายการงาน ยังสามารถสร้างบรรยากาศความรักให้เกิดมีต่อองค์กรได้ ผู้นำที่จริงแท้ ไม่ใช้การประเมิณผลเพื่อควบคุมผู้อื่น ไม่แสดงท่าทีว่าเหนือกว่าใคร แต่จะลดตัวลงต่ำ แล้วสร้างผู้นำแทนตน ตั้งพื้นมหาสมุทรที่ลดตัวลงต่ำเพื่อรองรับสายน้ำให้ไหลมารวมตัวกันได้ สรุปว่า เรื่องงานก็ได้ผล เรื่องคนก็สำเร็จ ผู้นำที่จริงแท้สามารถนำพาองค์กรให้เกิดการพัฒนาแบบองค์รวมบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืนทั้งในด้านการงาน สังคมและสิ่งแวดล้อม

4) ด้านคุณธรรมประจำใจ (Internalized moral perspective) ผู้นำที่จริงแท้ มีคุณธรรมที่หลอมรวมอยู่ภายใน สามารถต้านทานแรงกดดันจากภายนอกได้ ไม่ใช่เพียงกระทำตามกฎแต่มีเนื้อ

แท้แห่งความซื่อสัตย์ (Integrity) อยู่ภายในตนเอง มีความสม่ำเสมอ (Consistency) นิ่งในใจผู้คนที่จริงแท้ทำเพื่อส่วนรวม เป็นวีรบุรุษในยามวิกฤติ ดูแลผู้คนแบบรอบด้าน สร้างสมดุลชีวิตให้ทีมงาน เช่น จัดวันหยุดให้ทีมงานตรงกับคนในครอบครัว ไม่ใช้งานคนเก่งจนหมดสภาพ ผู้นำที่จริงแท้ถูกหล่อหลอมจากประสบการณ์ชีวิตจริง หรือ การเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ตรง (Experiential learning) มั่นคง ยืนหยัดเป็นกำลังใจให้ผู้อื่นได้ ด้วยความมั่นคงจากภายใน และ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ ผู้นำที่จริงแท้ จึงสามารถนำพาให้องค์กรเกิดความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

ผู้นำที่แท้จะไม่จำกัดตัวเองอยู่ในบุคลิกภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่จะมีความตื่นรู้เพื่อออกจากโหมดปกป้อง เข้าสู่ตำแหน่งผู้รู้ (Meta-position) จึงทำให้มองเห็นในมุมมองใหม่ เห็นโอกาสในการเข้าถึงภาวะผู้นำในทุกรูปแบบ สามารถเลือกใช้ภาวะผู้นำ ได้อย่างเหมาะสมตามห้วงขณะเวลาและสถานการณ์ปัจจุบัน ภาวะผู้นำที่แท้ นั้น ไม่ใช่การยึดมั่นในบุคลิกภาพหลักของตน แล้วมีพฤติกรรมแสดงออกที่สุ่มเสี่ยงต่อเสริมสร้างอึดตา (Attachment) ให้กับตัวเอง จนกลายเป็นคนที่มีความเห็นแก่ตัวและยึดมั่นถือมั่นแต่ความความคิดของตนเอง

ผู้นำที่จริงแท้ นั้น คือ ผู้ที่ค้นพบตัวตน ถอดถอนตัวตนและหลอมรวมตัวตน สวมใช้ตัวตนต่างๆ ได้ด้วยน้ำหนักรวมและเวลาที่ความเหมาะสม ในแต่ละห้วงขณะเวลา ปรับตัวเก่ง (Situation leadership) อ่อนโยนแต่เข้มแข็ง ยอมรับในบุคลิกภาพที่หลากหลายของผู้อื่น สอนแบบไม่สอน ชี้ให้เห็น แต่ไม่เรียกร้องเอาเป็นเอาตาย มีจิตใจที่กว้างใหญ่ (อภิจิต) เป็นภาวะที่หลอมรวมสรรพสิ่งเป็นส่วนเดียวกับชีวิต (Inter-being) จึงคิดคำนึงถึงประโยชน์แบบองค์รวม (Holistic thinking)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความจริงแท้ของภาวะผู้นำ

ภาวะความจริงแท้เป็น “สภาวะที่ปัจเจกชนตระหนักรู้ถึงความเป็นอยู่และอัตลักษณ์แห่งตน” (Kemmerling, 2001 อ้างถึงใน เกรียงไกร วัฒนาสวัสดิ์, 2555, หน้า 19) สามารถใช้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การมีส่วนร่วมในการพิจารณาหรือการประเมินชีวิตในช่วงระยะเวลาหนึ่งได้ ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่แต่ละปัจเจกบุคคลพิจารณาหรือประเมินความต้องการของตนเองในการดำรงชีวิต การยึดถือค่านิยม ทศนคติ แรงบันดาลใจ และการวางแผนชีวิตที่กำหนดเองด้วยการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากผู้คนส่วนใหญ่ และมองว่าการดำเนินชีวิตตามผู้คนส่วนใหญ่เป็นความไม่จริงแท้ (Inauthentic) (Starr, 2002: 56, อ้างถึงใน เกรียงไกร วัฒนาสวัสดิ์, 2555)

ภาวะความจริงแท้มีความแตกต่างกันตามบริบทของการนำไปใช้ เช่น ในบริบทการทอ่งเทียวความจริงแท้เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกทางจิตใจที่สัมพันธ์กับสถานที่หรือวัตถุ ในบริบททางวัฒนธรรมเกี่ยวกับการประเมินค่าที่แท้จริงของวัตถุ เป็นต้น ความจริงแท้ในตัวบุคคล เป็นกระบวนการที่เป็นอิสระของตัวตนที่แท้จริงในการดำเนินชีวิตแต่ละวัน เป็นการระดมของการรับรู้ การยอมรับ และดำรงไว้ซึ่งความหมายของตนเอง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความตระหนักรู้ (Awareness) เป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความรู้สึก ความปรารถนาของตนเอง 2) การประมวลอย่างไม่มีลำเอียง (Unbiased processing) เป็นการประเมินตนเองอย่างเป็นกลางตามสภาพจริง ปราศจากความลำเอียง 3) ความประพฤติแห่งตน (Behaviour) เป็นการปฏิบัติอย่างซื่อตรงต่อตนเอง สอดคล้องกับค่านิยม ความชอบและความต้องการของตนเอง และ 4) วิธีแห่งความสัมพันธ์

(Relational orientation) เป็นความสัมพันธ์ที่โปร่งใส มีความจริงใจ ดังนั้น การทำความเข้าใจ พฤติกรรมที่แท้จริง (Authenticity) ที่จะนำไปสู่การเข้าใจตนเอง ยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง มีความมั่นคงในตนเอง เป็นผู้ที่ไม่ลำเอียง สามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างจริงใจ รวมถึงมี แนวคิด ปรัชญา ค่านิยม ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงออกมา และความจริงแท้ในตัวบุคคลจะ พัฒนาไปสู่ภาวะผู้นำที่แท้จริงได้ (Avolio & Mhatre, 2011: 774-775; Kernis, 2003:1 อ้างถึงใน ธีรภัทร กุโลภาส, 2560)

ภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดของความจริงแท้โดย ความจริงแท้เป็นกระบวนการที่เป็นอิสระของตัวตนที่แท้จริงของตนเองในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ 2) กระบวนการที่ไม่ลำเอียง 3) การกระทำ และ 4) วิธีเชิงสัมพันธ์ เมื่อบุคคลมีความจริงแท้แล้วบุคคลจะเข้าใจตนเองและยอมรับทั้งจุดเด่นและจุดด้อย ของตนมีความมั่นคงในตนเองไม่ลำเอียง สามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างจริงใจรวมทั้งมี แนวคิดปรัชญา ค่านิยมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงออกมาด้วย ความจริงแท้เป็นแนวคิดที่มี พัฒนาการยาวนานมาอย่างต่อเนื่องแนวคิดนี้เกิดขึ้นและมีการบัญญัติคำศัพท์เครื่องครั้งแรกในศาสตร์ สาขาปรัชญาเพื่อใช้อธิบายปรากฏการณ์มีส่วนร่วมในการพิจารณาหรือการประเมินระยะเวลาหนึ่งใน ชีวิตกล่าวคือ เป็นช่วงเวลาในแต่ละ ปีเจกบุคคลพิจารณาหรือประเมินความต้องการของตนเองว่าจะ ดำรงชีวิตอยู่อย่างไรและยึดถือค่านิยม ทศนคติ แรงบันดาลใจ และการวางแผนชีวิตที่ตนเองกำหนด หรือได้พิจารณาไว้เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากผู้อื่นโดยทั่วไปและมองว่าการดำเนินชีวิต ตามผู้อื่นทั่วไปเป็นความไม่จริงแท้ (Harter, 2002) ด้วยเหตุนี้ความจริงแท้ตามทัศนะของนักปรัชญา จึงเป็นการอธิบายสภาวะที่ปัจเจกตระหนักรู้ถึงความมีอยู่ และอัตลักษณ์แห่งตนเอง

โดยสรุปถึงแม้ว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงจะเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจจากนักปฏิบัติและ นักวิชาการมาเป็นเวลาหลายสิบปี แต่แนวคิดดังกล่าวเพิ่งได้รับการพัฒนาในเชิงทฤษฎีและได้รับการ ยอมรับในวงกว้างเพียงไม่ถึงสิบปีที่ผ่านมา ในปี 2008 Walumbwa และคณะ (2008) ได้พัฒนากรอบ แนวคิดและเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงขึ้น ชื่อว่า Authentic leadership questionnaires (ALQ) ซึ่งถือเป็นกรอบแนวคิดและเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดใน ปัจจุบัน โดย Walumbwa และคณะ (2008) ระบุว่าความแท้จริงถือเป็นตัวแปรรากฐานของตัวแปร ภาวะผู้นำที่แท้จริงและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยผู้ที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถพัฒนาตนเองให้มี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อความตั้งใจในการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับตัวตนภายใน และสามารถเลือกบทบาทที่สอดคล้องกับการรับรู้และเป้าหมายของตนในระยะยาวได้ เพื่อให้เกิด ประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ไปด้วยกัน งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ พัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง ได้แก่ ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวก ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสอดคล้อง ในตนเอง ในด้านผลลัพธ์ พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทั้งตัวผู้นำเอง และต่อผู้ตาม ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ เป็นที่น่าสังเกตว่าตัวแปรผลลัพธ์ส่วนใหญ่ของภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นตัวแปรจิตวิทยาเชิงบวก เช่น ความ ไว้วางใจ ความยึดมั่นผูกพัน ความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นต้น นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังได้รับการยืนยันถึงอิทธิพลต่อผลลัพธ์ เชิงองค์การ เช่น บรรยากาศองค์การ และผลประกอบการทางการเงิน แต่การศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ดังกล่าวยังมีน้อย โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาที่ยังไม่พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับ

ความสัมพันธ์ระหว่างความจริงแท้ของภาวะผู้นำในนักศึกษามาก่อน ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ดังกล่าวจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจในศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากในบริบทของมหาวิทยาลัย อิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีน่าจะสามารถพัฒนาเจตคติและพฤติกรรมเชิงบวกให้กับนักศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการผลิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยได้เช่นกัน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

จากบริบทการปฏิรูปประเทศในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดการจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยบทบาทหน้าที่สำคัญของกระทรวง คือ การเตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ 21 ให้มีความพร้อมสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจที่มีกระจายโอกาสอย่างทั่วถึง มีสังคมที่มั่นคง สร้างสิ่งแวดล้อมที่มีความยั่งยืน โดยการสร้างความเข้มแข็งทางนวัตกรรมในระดับแนวหน้า มีความเป็นสากลเพื่อนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ดังนั้นเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามวิสัยทัศน์นี้ บทบาทหน้าที่สำคัญของกระทรวงการอุดมศึกษาฯ คือ การผลิตกำลังคนคุณภาพสูง มุ่งเน้นการสร้างคนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิตและมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนา ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อีกทั้งต้องสร้างองค์ความรู้เพื่อเป็นรากฐานสำหรับการพัฒนาต่อไปในอนาคตและยกระดับสมรรถนะในการแข่งขันกับประเทศอื่น ทั้งหมดนี้เป็นล้วนเป็นบทบาทของมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศ เป็นฟันเฟืองสำคัญในการพัฒนาประเทศ ในการสร้างคน สร้างองค์ความรู้และสร้างนวัตกรรม เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ที่ท้าทายของประเทศในปัจจุบันได้ (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562)

ดังนั้น การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งจัดระบบการบริหารจัดการใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ทั้งการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างพัฒนาความรู้ทางวิชาการวิชาชีพ สร้างคนดี มีคุณธรรม มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความสุขในการใช้ชีวิต และมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเหมาะสมกับวัย ซึ่งจำเป็นต้องสนับสนุนการจัดกิจกรรมของนักศึกษา เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณภาพและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไปในอนาคต

2.3.2 กฎหมายและแผนพัฒนาที่เกี่ยวข้อง

1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2553) ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป็นผู้ที่สามารถอยู่

ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีสติปัญญาและความรู้ ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต เป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยส่งเสริม และพัฒนาประเทศชาติสู่ความเจริญรุ่งเรืองต่อไปในอนาคต

2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนด เป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ซึ่งจะเป็นแผนที่มีความสำคัญในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สอดคล้องตาม ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาว แผนดังกล่าวนี้ มุ่งเน้นการพัฒนา คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ให้มีความสำคัญกับการสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นกำลังหลักในการร่วมกันพัฒนาประเทศชาติ จึงเน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคน ทุกเพศ ทุกวัน และทุกๆ ด้าน อย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงการยึดหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการ ผสมผสานให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ซึ่งแผนนี้จะเป็น แนวทางในการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

3) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565) จัดทำขึ้นโดยมีเป้าหมาย ในเพิ่มศักยภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย เพื่อสร้าง และพัฒนาเยาวชนของประเทศให้กลายเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพ พัฒนาศักยภาพของ สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพิ่มโอกาสและ ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย กำหนดแนวทาง ในการพัฒนาและส่งเสริมเยาวชน นักศึกษา และบัณฑิตในอนาคต ได้แก่ การส่งเสริมกิจกรรมนอก หลักสูตรในสถานศึกษา ที่สามารถช่วยเพิ่มพื้นที่การเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะ ทักษะการใช้ชีวิต และทักษะทางสังคม เป็นสมรรถนะพื้นฐานที่นอกเหนือจากความรู้ทางวิชาการ การ สะสมองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง และความสามารถเชิงบูรณาการที่ฝังตัว จำเป็นต้องปรับรูปแบบ และเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพสังคม ประยุกต์และบูรณาการกิจกรรมนอกหลักสูตร ให้เข้ากับการ ใช้ชีวิตจริง ส่งเสริมและฝึกฝนให้นักศึกษา เผชิญหน้ากับความท้าทายของการใช้ชีวิตจริงในปัจจุบัน มากกว่าการสอนจากตำราอย่างเดียว นอกเหนือจากวิชาการแล้ว ควรจัดให้มีการพัฒนาการทางด้านการ สื่อความ การตัดสินใจ การพัฒนาความเป็นผู้นำ การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม ความอดทน คุณธรรม เป็นต้น

นักวิชาการและผู้รู้ด้านการศึกษาได้กล่าวถึงการพัฒนาเยาวชนที่น่าสนใจ การเตรียม เยาวชน นักเรียน นักศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มีผู้รู้กล่าวถึงเรื่องนี้เป็นจำนวนมาก ขอนำเสนอเพื่อเป็น ตัวอย่างดังนี้

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ปยุตฺ์ ปยุตฺโต : 2537) ได้แสดงปาฐกถาเมื่อปี 2537 ว่า “ทิศทางการพัฒนาเยาวชนที่ถูกต้อง จะต้องเน้นที่ “กระบวนการให้การศึกษที่ถูกต้อง” โดยเน้น “จริยศึกษาควบคู่พุทธศึกษา” (การปฏิบัติควบคู่คุณธรรมจริยธรรม) มิใช่เป็นการศึกษาที่เน้นเฉพาะ เพียงทางด้านวัตถุ มองข้ามความสำคัญของศีลธรรม มิใช่การศึกษาที่สอนให้คนเรียนหนังสือเพื่อให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ แต่ไม่มีคุณธรรม การศึกษาที่ถูกต้อง จะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา บุคลิกภาพของเยาวชนให้เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในท่ามกลางกระแสการ

เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งของสังคมไทยและสังคมโลก เยาวชนควรมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

ประการแรก เยาวชนจะต้องเป็นบุคคลที่ “มองกว้าง” รอบรู้การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถใช้ปัญญาในการมองและวิเคราะห์สิ่งต่างๆ อย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงในเชิงปัจจัยสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในเชิงจิตสำนึกทางสังคม

ประการที่สอง เยาวชนจะต้องเป็นบุคคลที่รู้จัก “คิดไกล” มีเป้าหมายที่ชัดเจน รู้จักใช้อดีตเป็นตัวกำหนดเป้าหมายในอนาคต โดยให้ตั้งอยู่บนฐานแห่งชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อการพัฒนาตนให้ก้าวไปข้างหน้าตลอดเวลา

ประการสุดท้าย เยาวชนจะต้องเป็นบุคคลที่ “ใฝ่สูง” เป็นผู้ที่ “ใฝ่ดี” มีจิตใจที่รักความเป็นธรรม ยึดความถูกต้อง ความดีงาม เป็นบรรทัดฐานในการดำเนินชีวิตของตนเอง” มิใช่มุ่งหาแต่ลาภยศ วัตถุ มาสนองความต้องการตนเองเท่านั้น

สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2557) ได้ระบุถึงแนวทางในการพัฒนาคนไทยที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนประเทศไทยให้ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ เนื่องจากการพัฒนามนุษย์เป็นการเตรียมเมล็ดพันธุ์ใหม่ ดังนั้นการสร้างคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งนี้คือการสร้างคนไทยที่มีปัญญาเฉียบแหลม มีความสามารถในการทำงาน ทำงานเป็นเห็นผล มีสุขภาพที่แข็งแรงและมีจิตใจที่งดงาม เป็นผู้ที่มีทักษะสูง มีจิตสาธารณะ มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และมีความภูมิใจในความเป็นไทยตลอดจนมีความเป็นสากล ดังนั้นการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จึงต้องอาศัยกระบวนการในการสร้างและพัฒนาให้ครอบคลุมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559) ได้ระบุถึงคุณลักษณะของนักศึกษาที่มีความสอดคล้องกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยกล่าวว่า การจัดการศึกษาในสมัยใหม่ต้องเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด มีทักษะและสมรรถนะที่สามารถทำงานได้จริง เป็นผู้แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการผลิตองค์ความรู้และนวัตกรรม สามารถบูรณาการองค์ความรู้กับสังคม โดยระบุถึงลักษณะชีวิตที่นักศึกษาควรมีได้แก่ มีวิสัยทัศน์ มีวินัย มีสัจจะ เอาจริงเอาจัง มีความอดทน ทำความดี ได้รับความรู้สึกผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ ชยัน มีความยุติธรรม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ มองโลกในแง่บวก มีความกล้าหาญ เสียสละ เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ รอบคอบ โดยนักศึกษาจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะต่างๆ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการคิด เช่น การคิดวิพากษ์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดเชิงมโนทัศน์ คิดเชิงกลยุทธ์ คิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะการใช้เหตุผล 3) ทักษะด้านการตัดสินใจ 4) ทักษะการสื่อสาร 5) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ทักษะภาษาต่างประเทศ 7) ทักษะการทำงานเป็นทีม 8) ทักษะผู้ประกอบการ 9) ทักษะด้านการจัดการ 10) ทักษะภาวะผู้นำ 11) ทักษะการจัดการเชิงระบบ 12) ทักษะการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น

กล่าวโดยสรุป คือ นักศึกษาที่ดีควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรับผิดชอบ มีวินัย กล้าคิด กล้าทำ กล้าพูด กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญปัญหา สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ได้ และมีมนุษยสัมพันธ์ดี ดังนั้น จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า รูปลักษณะของคนไทยยุคใหม่ ต้องเป็นทั้งคนเก่งและดีอย่างสมดุลกัน โดยการเป็นคนดีนั้น ต้องเป็นคนที่มีความ

รับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง มีหลักธรรมประจำตนในการดำรงชีวิต รู้จักประมาณตน ส่วนการเป็นคนเก่ง ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ มีความคิดและจินตนาการอย่างสร้างสรรค์ สามารถฟันฝ่าอุปสรรค ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง เป็นผู้ใฝ่รู้ สามารถแสวงหาความรู้ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจำเป็นต้องมีความรู้เรื่องด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ภาษา และวัฒนธรรม และการเป็นคนที่มีความสุข ต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี รู้จักชุมชน รักชุมชน สามารถปล่อยวาง ไม่ยึดมั่นถือมั่น และมีความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

2.3.3 ทฤษฎีการพัฒนานักศึกษา

1) King and Fields (1980) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนานักศึกษาเป็นด้านหนึ่งของกระบวนการพัฒนามนุษย์ และได้เสนอเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาไว้ 4 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 การพัฒนาสติปัญญา เน้นการพัฒนาความสามารถของบุคคลในการคิดและเรียนรู้ รวมทั้งกระบวนการในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้น เพื่อสร้างสรรค์ความหมายใหม่ และประเมินคุณค่าและศักยภาพของข้อมูลนั้น ประการที่ 2 การพัฒนาเอกลักษณ์ เน้นการพัฒนาความรู้สึกรู้จักเกี่ยวกับตนเอง การค้นพบว่าตนเองเป็นใคร และบอกได้ว่าตนเองต้องการเป็นคนประเภทไหน ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นการพัฒนา “อีโก้” หรือ “ลักษณะเฉพาะของบุคคล” ประการที่ 3 การพัฒนาสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เน้นการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ผลของการปฏิสัมพันธ์ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น และการเรียนรู้ที่จะสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ และ ประการที่ 4 การพัฒนาค่านิยม เน้นการสร้างเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต วิธีการกำหนดบทบาทตนเองในสังคมโดยคำนึงถึงอุดมคติในสังคม (สำเนาวิชาจิตวิทยา, 2542)

2) ในปี ค.ศ.1969 Chickering A. W ได้เสนอแนวคิดซึ่งเป็นกลายเป็นทฤษฎีที่สำคัญในการพัฒนานักศึกษา โดยได้ใช้ทฤษฎีของ Erikson ในขั้นเอกลักษณ์และขั้นความผูกพันมาพัฒนาเป็นทฤษฎีพัฒนานักศึกษา (The chickering model of student development) โดยมองว่านักศึกษานั้นอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดที่จะต้องพัฒนา คือ การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตน (Identity) 7 ด้านได้แก่

ด้านการพัฒนาความสามารถ (Developing competence) ประกอบด้วย ความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถทางด้านร่างกายและการใช้เครื่องมือ และความสามารถในด้านสังคมและการติดต่อระหว่างบุคคล

ด้านการควบคุมอารมณ์ (Managing emotions) การทำความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ระวังอารมณ์ มีความอดทนอดอดกลั้น ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นได้ และมีความเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น

ด้านการพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง (Developing autonomy) เป็นการพัฒนาความเป็นตัวเองต่อจากวัยเด็ก วัยรุ่นสู่วัยผู้ใหญ่ ซึ่งบุคคลต้องมีความเป็นตัวของตัวเองมาก ต้องควบคุมตนเองต้องแก้ไขปัญหาของตนเอง และต้องช่วยเหลือตนเอง

ด้านการเสริมสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง (Establishing identity) ซึ่งรวมถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายในช่วงวัยรุ่นสู่วัยผู้ใหญ่ต้น พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในส่วนที่เกี่ยวกับลักษณะท่าทางและบทบาทให้สอดคล้องกับเพศของตนพัฒนาความสนใจในอาชีพและลักษณะการดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับตนเอง

ด้านการพัฒนาติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างไม่จำกัด (Freeing interpersonal Relationships) ซึ่งรวมถึงการพัฒนาความอดกลั้น การยอมรับนับถือบุคคลที่มีความแตกต่างกับตนเอง ทั้งในด้านภูมิหลัง อุปนิสัย ค่านิยมและเชื้อชาติ นอกจากนั้นยังต้องพัฒนาความเข้าใจ ความผูกพัน ความสัมพันธ์กับเพื่อนกับคนรักและเพื่อนร่วมงาน

ด้านการพัฒนาเป้าหมาย (Developing purpose) เป็นการบูรณาการเป้าหมายในทางด้านอาชีพ งานอดิเรก ลักษณะการดำรงชีวิตเพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายชีวิตของตนเอง

ด้านการพัฒนาบูรณาภาพ (Developing integrity) ซึ่งรวมถึงการบูรณาการพัฒนาทั้งหกประเภทที่ได้กล่าวมาแล้ว และพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมต่างๆ ของตนเองเพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิตของตนเอง

จากแนวทาง 7 ด้านที่นักศึกษาควรได้รับการพัฒนาตามทฤษฎีของ Chickering นั้น สามารถสรุปออกมาเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แนวทางทั่วไปในการพัฒนานักศึกษาตามทฤษฎีของ Chickering

| พัฒนาจาก | ไปสู่ |
|--|---|
| ด้านความสามารถ | |
| <ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถต่ำทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย สังคม - การขาดความมั่นใจ เชื่อมั่น ในความสามารถของตน | <ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถสูงทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย และสังคม - การมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความสามารถของตน |
| ด้านการควบคุมอารมณ์ | |
| <ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถในการควบคุมอารมณ์มีน้อย ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล ความโกรธ ซึ่งอาจนำไปสู่ความก้าวร้าว ความหดหู่ รู้สึกผิด อับอาย และความผิดปกติต่ออารมณ์ทางเพศ) - ไม่สามารถเชื่อมต่อ ประสานความรู้สึก ผนวกเข้ากับกรกระทำให้สอดคล้อง เหมาะสมได้ - ไม่ค่อยมีความตระหนักในเรื่องความรู้สึก | <ul style="list-style-type: none"> - การที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีความยืดหยุ่นและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม - การมีความตระหนักมากขึ้นและมีการยอมรับมากขึ้นในเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ - การที่สามารถประสานความรู้สึกให้สอดคล้องกับการกระทำที่ต้องมีความรับผิดชอบ |
| ด้านความเป็นตัวของตัวเอง | |
| <ul style="list-style-type: none"> - อารมณ์ไม่มั่นคง ไม่เป็นอิสระ เมื่อต้องขึ้นอยู่กับผู้อื่น - ไร้จุดยืน ทิศทางของตนเอง ขาดความสามารถในการแก้ปัญหา (มีความเป็นอิสระน้อย) ขาดความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลง - ขาดความเป็นตัวของตัวเอง หรือมีความเป็นตัวเองน้อย | <ul style="list-style-type: none"> - การเป็นอิสระ ไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่นสร้างความมั่นใจให้แก่ตนเองอยู่ตลอดเวลา - การเป็นอิสระจากความต้องการความช่วยเหลือจากภายนอก (มีทิศทางของตนเอง, มีความมั่นคงในจิตใจ และสามารถเคลื่อนไหวหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ได้) - การเห็นและการยอมรับความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยกัน |
| ด้านการสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตน | |
| <ul style="list-style-type: none"> - การรู้สึกไม่พอใจในรูปร่างภายนอก ลักษณะร่างกาย และ ลักษณะท่าทางของตนเอง - การรู้สึกไม่พอใจในเพศของตน - การขาดความชัดเจนในเรื่องเกี่ยวกับมรดกและรากฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของตน - การสับสนว่าตนเองเป็นใคร และพยายามใช้ชีวิตในหลากหลายรูปแบบ ทดลองสวมบทบาท และใช้ชีวิตในรูปแบบต่างๆ | <ul style="list-style-type: none"> - การรู้สึกพอใจในรูปร่างและลักษณะท่าทางของตนเอง - การรู้สึกพอใจในเพศของตนเอง - การรู้จักตนเองในบริบทของสังคมและวัฒนธรรม - การมีภาพของตนเองที่แน่ชัด รู้จักบทบาทและวิถีชีวิตของตนเอง - การรู้จักตนเองและยอมรับการวิจารณ์จากผู้อื่น ยอมรับค่านิยมของผู้อื่น - การยอมรับและเคารพตนเอง |

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| พัฒนาจาก | ไปสู่ |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - การขาดความเข้าใจอย่างแท้จริง เมื่อถูกผู้อื่นประเมิน - การไม่พอใจกับตัวเอง - การมีบุคลิกที่ไม่แน่นอน ไม่สมบูรณ์ | <ul style="list-style-type: none"> - การที่สามารถบูรณาการความเป็นตัวของตัวเองมีความมั่นใจในตนเอง |
| ด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่นอย่างมีวุฒิภาวะ | |
| <ul style="list-style-type: none"> - การขาดความตระหนักในความแตกต่าง ไม่ยอมรับต่อความแตกต่างระหว่างตนเองกับผู้อื่น - การขาดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การมีความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน หรือไม่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้อื่น | <ul style="list-style-type: none"> - การยอมรับและชื่นชมความแตกต่างของแต่ละบุคคล - ความสามารถใกล้ชิดกับบุคคลอื่น สร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน และทะนุถนอมความสัมพันธ์นั้นๆ |
| ด้านเป้าหมายของตนเอง | |
| <ul style="list-style-type: none"> - เป้าหมายด้านอาชีพไม่ชัดเจน - การสนใจเรื่องต่างๆ แต่ภายนอก ผิวเผิน ไม่ละเอียดรอบคอบ ยังกระจัดกระจายในความสนใจที่มีต่อตนเอง - มีความผูกพันกับผู้อื่นอย่างไม่ค่อยมีความหมาย | <ul style="list-style-type: none"> - การมีเป้าหมายด้านอาชีพที่ชัดเจน - การทำกิจกรรมที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน มีเป้าหมายชัดเจน และก่อให้เกิดประโยชน์ - การมีความสัมพันธ์ที่มั่นคงกับบุคคลอื่นและครอบครัว |
| ด้านความมีคุณธรรม | |
| <ul style="list-style-type: none"> - การมีความคิดและความเชื่อที่ตายตัว แบบสองด้านเท่านั้น - ความไม่ชัดเจนต่อการมีค่านิยมและความเชื่อของตนเอง - การสนใจแต่ตนเอง - การกระทำกับความคิด ความเชื่อ ไม่สอดคล้องกัน ไม่เชื่อมโยงต่อกัน | <ul style="list-style-type: none"> - การมีความเมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ - การมีค่านิยมของตนที่ชัดเจน แต่ในขณะเดียวกันก็เคารพความเชื่อของผู้อื่น - การมีความรับผิดชอบต่อสังคม - การมีความสอดคล้องกันระหว่างการกระทำกับความคิด มีความน่าเชื่อถือ |

จากทฤษฎีของ Chickering ซึ่งเป็นทฤษฎีเพื่อการพัฒนาการศึกษาโดยเฉพาะนั้น การพัฒนานักศึกษาในระหว่างการศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1-2 ควรมุ่งพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านการควบคุมอารมณ์ และด้านการสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัว ส่วนการพัฒนานักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3-4 ควรมุ่งพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่นอย่างมีวุฒิภาวะ ด้านเป้าหมายของตนเอง และด้านความมีคุณธรรม เนื่องจากสภาพแวดล้อมในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความสมบูรณ์และท้าทายต่อนักศึกษาจะช่วยให้นักศึกษาเจริญเติบโตได้อย่างสมบูรณ์และมั่นคง

3) ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของนักศึกษา (Theory of Student Involvement) การมีส่วนร่วมของนักศึกษามีหลายลักษณะสำคัญได้แก่ การศึกษาค้นคว้า การทำกิจกรรมหรือการเข้าร่วม

กิจกรรมนักศึกษาประเภทต่างๆ การทำงานร่วมกับอาจารย์ และการพักอาศัยในหอพักนักศึกษาในวิทยาเขต ซึ่งจะช่วยให้ศึกษามีโอกาสมมีส่วนร่วมร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีอาจารย์ผู้สอนระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยลอสแอนเจลิส ได้ให้ความสนใจปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาที่นักศึกษาออกจากการศึกษากลางคืน เขาได้ทำการวิจัยเพื่อค้นหาปัจจัยซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่จะช่วยทำให้นักศึกษาสามารถอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาได้จนสำเร็จการศึกษา เขาได้พบว่า “การมีส่วนร่วมของนักศึกษา” เป็นปัจจัยที่ทำให้นักศึกษา สามารถศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาได้ ในทางตรงกันข้ามการไม่มีส่วนร่วมของนักศึกษาก็เป็นปัจจัยที่ทำให้นักศึกษา ออกจากการศึกษากลางคืน สารสำคัญของทฤษฎีการมีส่วนร่วมของนักศึกษา มี 5 ประการดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 การมีส่วนร่วมเป็นการใช้พลังงาน พลังจิตเข้าไปสัมพันธ์ หรือทำงานร่วมกับคน หรือสิ่งของต่างๆ

ประการที่ 2 การมีส่วนร่วมเกิดขึ้นในลักษณะที่ต่างกัน ซึ่งนักศึกษาแต่ละคนเข้าไปมีส่วนร่วมกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งในปริมาณและคุณภาพที่แตกต่างกัน และนักศึกษาคนเดียวกันก็เข้าไปมีส่วนร่วม กับสิ่งต่างๆ ในปริมาณและคุณภาพที่ต่างกัน

ประการที่ 3 การมีส่วนร่วมนั้น มีทั้งปริมาณและคุณภาพ ปริมาณเป็นเวลาที่นักศึกษาใช้ในการมีส่วนร่วมร่วมกับกิจกรรมนั้น ส่วนคุณภาพเป็นความสนใจ ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความพยายามที่จะทำให้กิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ

ประการที่ 4 ผลของการเรียนรู้และพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษาที่เกิดจากโปรแกรมทางการศึกษา (วิชาการและกิจกรรมนักศึกษา) นั้น เป็นสัดส่วนโดยตรงกับทั้งปริมาณและคุณภาพของการมีส่วนร่วมของนักศึกษากับโปรแกรมทางการศึกษานั้น

ประการที่ 5 ประสิทธิภาพของนโยบายและการปฏิบัติใดๆ ทางด้านการศึกษานั้น เกี่ยวข้องกับความสามารถของนโยบาย และการปฏิบัติที่จะเพิ่มการมีส่วนร่วมของนักศึกษา

2.3.4 ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนานักศึกษา

Chickering and Gamson (1987) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งผลต่อการพัฒนาของนักศึกษานั้นได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อม กลุ่มเพื่อน ความสัมพันธ์กับอาจารย์ และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในสถาบันล้วนเกี่ยวข้องกันสัมพันธ์กัน มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องจัดแจง เชื่อมโยงโลกของนักศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษามากที่สุด โดยยึดหลักความสอดคล้อง ความสัมพันธ์และความพอดี โดยส่วนประกอบของกิจกรรมต่างๆ ต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัย เนื่องจากการพัฒนาตนเองของนักศึกษานั้นสอดคล้องกับสถานการณ์ภายนอกหรือการใช้ชีวิตจริง กิจกรรมที่จัดในมหาวิทยาลัยต้องสอดคล้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพราะนักศึกษาจะต้องใช้ชีวิตจริงในโลกภายนอก ถ้านักศึกษาสามารถผสมผสานชีวิตในชุมชนของมหาวิทยาลัยกับชีวิตในชุมชนนอกมหาวิทยาลัยได้มากเท่าไรก็ยิ่งดีกับเขาเท่านั้น สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษานั้นเป็นกระบวนการในการที่จะผลิตบัณฑิตผ่านการเรียนการสอนการปฏิสัมพันธ์ของนักศึกษากับสิ่งต่างๆ ต้องมีความสัมพันธ์กันระหว่างกิจกรรมในชั้นเรียนและกิจกรรมนอกชั้นเรียน ที่ช่วยให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาการผสมผสานระหว่าง

การเรียนการสอนกับสังคม การจัดกิจกรรมต้องช่วยสนับสนุนให้นักศึกษาเป็นผู้ใหญ่และมีวุฒิภาวะ ช่วยให้เขาสามารถนำประสบการณ์นั้นไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องมีความพอดีกันระหว่างนักศึกษากับกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัด จึงจะก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมาก เพราะถ้าจัดระดับของสิ่งเร้าไว้สูงเกินความพร้อมหรือความสามารถของนักศึกษา โอกาสที่จะให้พวกเขาพัฒนาตนเองก็จะหมดไป แต่ถ้าจัดสิ่งที่มาเร้าไว้น้อยเกินไป การพัฒนาของนักศึกษาก็จะเป็นไปอย่างช้า เพราะขาดสิ่งท้าทาย

2.3.5 บัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าในการดูแลและรับผิดชอบ การศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ไว้ในกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ให้มีคุณลักษณะครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ 1) คุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ 5) ทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยทั้งภาครัฐและเอกชน ใช้เป็นแนวทางในการกำหนด บัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถาบัน ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีทักษะที่จำเป็นของ โลกศตวรรษที่ 21

ดังนั้น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หนึ่งในหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้นำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติมาเป็นแนวทางในการ พัฒนาและผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ ภายใต้การคำนึงถึงคุณลักษณะพื้นฐานในความเป็นท้องถิ่น และ กระแสพระราชดำริของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรคอดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ที่ว่า “ขอให้ถือ ประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง” กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านทักษะพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การใช้งานคอมพิวเตอร์ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ เข้าใจสารสนเทศ การศึกษาค้นคว้า และการใช้ชีวิตของตนเองร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

2. ด้านความสามารถทางวิชาชีพ มหาวิทยาลัยให้แต่ละคณะพิจารณากำหนดตามความเหมาะสมของวิชาชีพ เนื่องจากแต่ละคณะมีจุดเน้นในวิชาชีพให้แก่บัณฑิตที่แตกต่างกัน จึงเป็นหน้าที่ รับผิดชอบของคณะในการดูแล พัฒนา และผลิตนักศึกษาให้มีความสามารถทางวิชาชีพที่พร้อมและ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

3. ด้านความสามารถทางสังคม ได้แก่ การมีวินัย ปฏิบัติตามกฎกติกาสังคม ความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ต่อดังกรหรือหน่วยงาน การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ความ เสียสละเพื่อสังคม การแสดงความคิดเห็น ภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

จากคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าว มหาวิทยาลัยได้ให้แต่ละคณะ นำไปพิจารณาเพื่อปรับใช้เองเป็นของคณะ ผลการทบทวนวรรณกรรมช่วยสนับสนุนทฤษฎีที่ว่า ความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างนักศึกษากับอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยรวมทั้งการมีส่วนร่วม

ในกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยจัดให้นั้น มีผลด้านบวกต่อการพัฒนาของนักศึกษาและความสำเร็จของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสบการณ์นอกชั้นเรียนหลายประการมีผลต่อการพัฒนานักศึกษา ตลอดถึง ปณิธานและวัฒนธรรมของสถาบันมีอิทธิพลต่อการเรียนและการพัฒนาตนเองของนักศึกษา ดังนั้น การพัฒนานักศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญและดำเนินการภายใต้ฐานแนวคิดการสร้างคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้วางเป้าหมายด้านผู้เรียน โดยมุ่ง “พัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทในการผลิตบัณฑิต เชื่อมโยงกับความต้องการพัฒนากำลังคนในยุค Thailand 4.0 จึงต้องปรับบทบาทจากการสอนเพื่อให้ความรู้ เป็นการพัฒนานักศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนผ่านกิจกรรมสร้างประสบการณ์เรียนรู้ และการจัดการศึกษาที่สามารถลงมือปฏิบัติและสร้างคุณค่าจากสิ่งที่เรียนรู้ด้วย เพื่อการพัฒนานักศึกษาสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายการพัฒนาประเทศ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.4.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เป็นวิธีการทางสถิติที่ช่วยในการสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลายๆ ตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน จัดให้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน ตัวแปรจะมีความสัมพันธ์กันมาก การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติ ที่ช่วยในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis หรือ EFA) สำหรับการพัฒนาทฤษฎี และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี (เพชร์น้อย สิ่งช่างชัย, 2549)

การวิเคราะห์องค์ประกอบสามารถตรวจสอบโครงสร้างของชุดตัวแปร และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของจำนวนที่น้อยที่สุดของตัวแปรแฝงที่สังเกตไม่ได้ ซึ่งตัวแปรแฝงที่สังเกตไม่ได้เหล่านี้จะถูกเรียกว่า “องค์ประกอบ” การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นกระบวนการทางสถิติสำหรับเปิดเผย (Uncovering) ตัวแปรแฝงที่มีอยู่ ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละครั้งนั้นจะพบว่า มีตัวแปรบางตัวที่ไม่สามารถสังเกต หรือวัดได้โดยตรง เรียกว่า ตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบ แต่สามารถอ้างอิงได้ทางอ้อมจากข้อมูลของตัวแปรที่สังเกตได้ ผ่านการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุดของตัวแปรที่สังเกตได้ (สุภมาศ อังศุโชติ, 2554)

การวิเคราะห์ เป็นเทคนิคที่ใช้ในการสรุปรายละเอียดของตัวแปรที่มีหลายๆ ตัวแปร หรือใช้ในกรณีที่ต้องการลดจำนวนที่ตัวแปรที่มีจำนวนมากในการศึกษาวิจัยให้ลดน้อยลง ด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวแปร เมื่อสามารถระบุความสัมพันธ์ของตัวแปรได้แล้ว จึงสามารถนำไปจัดหมวดหมู่ จัดประเภท ภายใต้การสร้างตัวแปรใหม่ เรียกว่า องค์ประกอบ ตัวแปรที่มีตัวเลขหรือค่าความสัมพันธ์ทางสถิติอยู่ในระดับมากหรือมีค่าสูง จะถูกนำมารวมอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551)

โดยสรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นเทคนิค วิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่ม หรือการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางโครงสร้างจากการวิเคราะห์ค่าข้อมูลของแต่ละตัวแปรมา จัดกลุ่มในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ส่วนตัวแปรที่ถูกจัดไว้ในองค์ประกอบเดียวกันจะเป็นกลุ่มตัวแปรที่ค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง สามารถใช้ได้ทั้งในการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิมที่ได้เคยมีผู้ศึกษาไว้แล้วก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความต้องการของผู้วิจัย รวมถึงกฎข้อตกลงของรูปแบบของข้อมูลด้วย

2.4.2 ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบมี 2 ประเภทดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) เทคนิคทางสถิติในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจประเภทนี้ จะใช้ในกรณีที่ผู้วิจัยไม่มีความรู้หรือมีความรู้้น้อยมากเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่กำลังจะศึกษา สามารถช่วยบ่งบอกถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจนั้นเพื่อศึกษาโครงสร้าง และลดจำนวนตัวแปร ด้วยการรวมตัวแปรที่มีลักษณะคล้ายกันไว้ด้วยกัน

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติประเภทหนึ่ง จะใช้ในกรณีที่ผู้วิจัยทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อย่างชัดเจนแล้ว สามารถคาดเดาได้ว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรควรจะเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด รวมถึงการจัดตัวแปรให้อยู่ในองค์ประกอบด้วยกัน หรือการคาดเดาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวไว้ล่วงหน้าได้ จากการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนผู้วิจัยมีความรู้มากพอที่จะทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดเดาลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร จากนั้นจึงเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เป็นเครื่องมือทางสถิติอีกรูปแบบหนึ่ง ที่ช่วยในการวัดตัวแปรที่ประกอบด้วยตัวแปรแฝง และเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจ ว่ามีโครงสร้างตามนิยามเชิงทฤษฎีหรือไม่ สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอย่างไร สำหรับวัตถุประสงค์หลักในการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้นมุ่งไปที่การสำรวจและระบุองค์ประกอบที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะทำให้ได้ตัวแปรน้อยลงและได้องค์ประกอบร่วม ซึ่งเป็นรูปแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) มักมีข้อจำกัดเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ที่ไม่ตรงตามสภาพความเป็นจริง เนื่องจากไปกำหนดให้ทุกตัวแปรเป็นผลมาจากองค์ประกอบร่วมทุกตัว และพบความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่ศึกษาไม่สัมพันธ์กัน จึงนำไปสู่การพัฒนาต่อของรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งเป็นเทคนิคที่สามารถใช้ตรวจสอบ องค์ประกอบสมมติฐานที่มีทฤษฎีรองรับ และลดข้อจำกัดจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้

โดยสรุป การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นวิธีการพัฒนาขึ้นมาโดยอาศัยหลักการของโมเดลสมการโครงสร้าง เมื่อทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้าง

โมเดลทฤษฎีการวัด และต้องการทดสอบสมมติฐานว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ซึ่งรายละเอียดความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งสองประเภท สรุปได้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ข้อแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

| ประเด็น | การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน | การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ |
|--|--|---|
| - ตัวแปรในการวิจัย | - ตัวแปรภายใต้การรองรับของทฤษฎีจำนวนมาก มีหลักฐานยืนยันชัดเจน | - ไม่มีทฤษฎีหรือ มี หลักฐาน เชิงประจักษ์ที่ชัดเจนอยู่เบื้องหลังที่ชัดเจนหนักแน่น โดยส่วนใหญ่จะเป็นตัวแปร ใหม่ |
| - จำนวนองค์ประกอบ | - ถูกกำหนดเป็น สมมติฐานอยู่ก่อนการวิเคราะห์ | - ไม่มีจำนวนองค์ประกอบที่ชัดเจน ต้องการหาจำนวนองค์ประกอบที่แน่ชัด |
| - ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ | - ถูกกำหนดไว้ก่อนการวิเคราะห์ - ตัวแปรสังเกตได้สัมพันธ์กับบางตัวประกอบ เท่านั้น | - ค้นหาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกับตัวแปรสังเกตได้ - ตัวแปรสังเกตได้สามารถสัมพันธ์กับตัว ประกอบใดก็ได้ |

ที่มา: ดัดแปลงจาก Steven (2009)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เนื่องจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีทฤษฎีรองรับ มีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนอยู่เบื้องหลัง จากการทบทวนงานแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทราบจำนวนองค์ประกอบที่ชัดเจนว่ามีจำนวนเท่าใด ถูกกำหนดไว้แล้วในการวิเคราะห์

2.4.3 วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบมีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อหารูปแบบการรวมกลุ่มของตัวแปรภายใต้ความสัมพันธ์ของตัวแปร ผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้ตัวแปรลดลง และแปลความหมายได้สะดวก

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล เนื่องจากนักวิจัยต้องมีสมมติฐาน แล้วตรวจสอบว่าข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างไร

การวิเคราะห์องค์ประกอบนั้น เป็นวิธีการทางสถิติที่ช่วยลดปริมาณข้อมูล หรือลดจำนวนตัวแปรในการวิจัย โดยอาศัยการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างเป็นองค์ประกอบ (factor) หรือการจัดกลุ่มให้กับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้นักวิจัยสามารถเข้าใจโครงสร้างระหว่างตัวแปรต่างๆ ได้ดีขึ้น และนอกจากนี้ ยังช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการวัด (Measurement error) ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติเด่นอีกประการหนึ่งของปัจจัยที่วิเคราะห์ได้ ก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำปัจจัยที่วิเคราะห์ได้ทำการศึกษาต่อไปนี้ (ไชยันต์ สกกุลศรีประเสริฐ, 2556)

ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ (กัลยา วานิชบัญชา, 2551) ได้แก่

1) ช่วยในการลดจำนวนตัวแปร โดยการรวมตัวแปรหลายตัวแปรให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน องค์ประกอบที่ได้ถือเป็นตัวแปรใหม่ที่สามารถหาค่าข้อมูลขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score จึงสามารถนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2) ช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดจากกระบวนการวิเคราะห์ค่าของตัวแปรด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการความถดถอยของตัวแปร ที่พบว่า ตัวแปรมีความอิสระต่อกัน การรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่หรือเรียกว่า องค์ประกอบ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ แล้วนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระ ในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป

3) ช่วยในการแสดงความสัมพันธ์ของโครงสร้างตัวแปรที่ศึกษา ช่วยให้ทราบถึงความหมายของแต่ละองค์ประกอบตามความหมายของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น ผ่านการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรทีละคู่ เมื่อรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงเข้าไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน ช่วยในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโครงสร้างตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้

2.4.4 ข้อตกลงเบื้องต้น และลักษณะของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบมีข้อตกลงเบื้องต้น (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2549) ได้แก่

1) ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ต้องเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง เป็นข้อมูลระดับช่วง (Interval scale) หรือข้อมูลอัตราส่วน (Ratio scale) แล้วแปรให้เป็น Dummy Variable ซึ่งมีค่าเป็น 0 หรือ เป็น 1 ก่อน ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2) ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่า 0.3 ถือว่าตัวแปรนั้นสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ได้

3) จำนวนตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีจำนวนมากกว่า 30 ตัวแปร

4) กลุ่มตัวอย่าง ควรมีขนาดใหญ่และควรมีมากกว่าจำนวนตัวแปร มีข้อเสนอแนะไว้ให้ใช้จำนวนข้อมูลมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 5 – 10 เท่า หรืออย่างน้อยที่สุด สัดส่วนจำนวนตัวอย่าง 3 ราย ต่อ 1 ตัวแปร

5) กรณีที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก ตัวแปรแต่ละตัวหรือข้อมูล ไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ แต่ถ้าตัวแปรบางตัวมีการแจกแจงเบ้ค่อนข้างมาก และมีค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดผิดปกติ ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง

ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจนั้น มีข้อตกลงเบื้องต้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนี้

1) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในองค์ประกอบนั้น ตัวแปรแต่ละตัวต้องมีความแปรผันกัน ในลักษณะขององค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะ ซึ่งความแปรปรวนที่สังเกตได้เกิดจากตัวแปรสาเหตุ ตัวแปรเหล่านั้น มีองค์ประกอบร่วมตัวเดียวกัน

2) ความเป็นอิสระระหว่างตัวแปรและองค์ประกอบ มีความเป็นอิสระต่อกัน หรือมีความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบเป็นศูนย์

3) คุณสมบัติด้านการบวกของความแปรปรวนในองค์ประกอบ ความแปรปรวนในตัวแปรสังเกตได้เป็นผลบวกขององค์ประกอบเฉพาะ และความแปรปรวนขององค์ประกอบร่วมตัวแปรสังเกตได้ ในรูปคะแนนมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์และความแปรปรวนเป็นหนึ่ง

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต้องการข้อมูลที่มีลักษณะ ดังนี้

1) ข้อมูลควรวัดเป็นค่าต่อเนื่อง และการแจกแจงข้อมูลเป็นแบบปกติ แต่ปัจจุบันมีการพัฒนาโปรแกรมที่มีวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์และการสร้างมาตรฐานให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกประเภทได้ รวมทั้งพัฒนาวิธีการสำหรับการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบพิเศษที่มีความแข็งแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงข้อมูลที่ต้องเป็นแบบปกติ

2) ควรใช้ข้อมูลจำนวนมาก การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ต้องการข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ เนื่องจากส่วนใหญ่จะใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด

2.4.5 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ประการคือ 1. ข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ควรมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติ และค่าเทอมความคลาดเคลื่อน (Error terms) ต้องเป็นอิสระไม่สัมพันธ์กับตัวแปรแฝงใด ๆ ในโมเดล (เสรี ชัดเข้ม, 2547) 2. ข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ ไม่มีข้อคำถามแบบเดียวหรือกลุ่มที่สามารถอธิบายข้อคำถามอื่นในกลุ่มข้อมูลได้แบบสมบูรณ์และคะแนนจากข้อคำถามต้องมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติพหุนาม มีขั้นตอนวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 กำหนดข้อคำถามเฉพาะของโมเดล ขั้นที่ 2 ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล ขั้นที่ 3 ประมาณการค่าพารามิเตอร์ ขั้นที่ 4 ประเมินความสอดคล้องของโมเดล และขั้นที่ 5 การตัดแปรโมเดล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum likelihood: ML) ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Model specification) เพื่อกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างส่วนประกอบต่างๆของโมเดลองค์ประกอบและแสดงเส้นทางระหว่างตัวแปรที่ได้คาดการณ์ไว้

ขั้นตอนที่ 2 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model identification) เพื่อประมาณการค่าพารามิเตอร์ด้วยการทดสอบโมเดลระบุการพอดีที่มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่าเพื่อดูค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของข้อคำถาม โดยควรมีตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อย 3 ตัวต่อตัวแปรแฝง 1 ตัว และกำหนดให้ตัวบ่งชี้ 1 ตัวเป็นตัวแปรอ้างอิงในการทำให้ตัวแปรแฝงเป็นค่ามาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Estimating the parameter) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากสมการโครงสร้างเพื่อหาค่าพารามิเตอร์ที่เป็นตัวไม่ทราบค่าในสมการโดยสังเกตค่าน้ำหนักองค์ประกอบหรือค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ โดยต้องคำนึงถึงค่าความลำเอียงจากค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญและประสิทธิภาพในการประมาณค่าพารามิเตอร์

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the data-model fit) เป็นขั้นตอนในการประเมินความสอดคล้องของโมเดล โดยการประเมินภาพรวมของทั้งโมเดลและประเมินความสอดคล้องรายตัวแปร การประเมินความสอดคล้องทั้งโมเดล ช่วยยืนยันและตรวจสอบโมเดลที่สร้างขึ้นเพื่อดูความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และดูความสอดคล้องจากดัชนีความกลมกลืน

ขั้นตอนที่ 5 การตัดแปรโมเดล (Model modification) ในกรณีที่ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลที่บ่งชี้ว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถปรับพารามิเตอร์ในโมเดลสมมติฐานตามค่าดัชนีตัดแปรโมเดล โดยโมเดลองค์ประกอบที่ทำการปรับใหม่ต้องมีความสมเหตุสมผลและเป็นไปตามทฤษฎีที่ได้คาดการณ์ไว้

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

2.5.1 ความหมายและประเภทของรูปแบบ

รูปแบบ เป็นการย่อส่วนของปรากฏการณ์จริงให้เล็กลง ด้วยการใช้สัญลักษณ์ รูปภาพ ข้อความ หรือ สมการทางคณิตศาสตร์ เพื่ออธิบาย ทำความเข้าใจข้อเท็จจริง ปรากฏการณ์ หรือ พฤติกรรม โดยการจัดวางอย่างมีแบบแผน ช่วยให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น (Smith และคณะ, 1980) รวมถึง การจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อช่วยให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น (Stoner และ Wankel, 1986) เช่น รูปแบบการทำงานของหัวใจมนุษย์ รูปแบบการเกิดปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เป็นต้น รูปแบบเป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่ใช้ในการสร้างหรือ ทำซ้ำ เพื่อเป็นตัวอย่างในการเลียนแบบ เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน รวมตัวกัน เป็นสัญลักษณ์ สูตรทางคณิตศาสตร์ หรือการบรรยายด้วยภาษา นอกจากนี้ รูปแบบเป็นการจำลอง

หรือย่อยส่วนแนวความคิด วิธีการ กระบวนการ ขั้นตอนต่างๆ ที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2553)

ในปัจจุบันการสร้างรูปแบบมีความหลากหลายและเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สามารถอธิบายแนวคิด วิธีการ กระบวนการ ปรากฏการณ์ พฤติกรรม หรืออื่นๆ ที่เกิดขึ้นจาก กระบวนการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาให้เกิดความชัดเจนและเข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า รูปแบบเป็นเครื่องมือในการวิจัยอย่างหนึ่งที่ช่วยในการอธิบายแนวคิด ปรากฏการณ์ พฤติกรรม ผลการศึกษา ผ่านการจัดวางข้อความ สัญลักษณ์ แผนภาพ สมการทางคณิตศาสตร์ อย่างมีระเบียบแบบแผน มีความเชื่อมโยงกันภายในในระบบ รวมถึงสามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันได้อย่างชัดเจน ช่วยลดความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น

รูปแบบที่นำมาใช้ในการวิจัยมีหลายประเภท ในทางการศึกษาและทางสังคมศาสตร์ ได้แบ่งรูปแบบเป็น 4 ประเภท (Keevee, 1988) ได้แก่ 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) 2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) และ 4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model)

1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ มีองค์ประกอบชัดเจน ใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกับทางกายภาพ สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปต่างๆ ของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

2) รูปแบบเชิงข้อความ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบาย ปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ รวมถึงการใช้ข้อความอธิบายให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่ขาดความชัดเจนในการทดสอบรูปแบบ

3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ส่วนใหญ่ใช้ในการวัด และการประเมินผลทางการศึกษา สามารถนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานได้

4) รูปแบบเชิงสาเหตุ เป็นรูปแบบที่นำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ รูปแบบนี้จะต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบถูกเขียนในลักษณะของสมการเส้นตรง ที่แสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปร มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเพื่อทดสอบรูปแบบ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ รูปแบบระบบเส้นเกี่ยว (Recursive model) ใช้แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของสาเหตุไปในทิศทางเดียว ไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ ส่วนรูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non-recursive model) ใช้แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์แบบย้อนกลับได้

จากการศึกษาประเภทของรูปแบบ ในการเลือกใช้รูปแบบเพื่ออธิบายแนวคิด ตัวแปร องค์ประกอบ ความสัมพันธ์ ที่เกี่ยวข้องกับผลการศึกษาวิจัยแต่ละเรื่องนั้น ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเรื่องที่จะนำไปใช้ ดังนั้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้ รูปแบบเชิงข้อความในการพัฒนารูปแบบของงานวิจัยนี้

โดยใช้ภาษา รูปภาพ หรือสัญลักษณ์ เพื่ออธิบายให้เห็นองค์ประกอบ แนวคิด กระบวนการและความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือองค์ประกอบต่างๆ

2.5.2 ลักษณะและองค์ประกอบของรูปแบบที่ดี

รูปแบบที่ดีสามารถช่วยในการอธิบายและพยากรณ์สิ่งต่างๆ ได้อย่างเข้าใจง่าย การสร้างรูปแบบที่ดีนั้น เป็นเรื่องที่ต้องทำความเข้าใจ และนักวิจัยควรจะมีมาตรฐานในการนำเสนอลักษณะของรูปแบบ รูปแบบที่ดีนั้นควรมีลักษณะ 4 ประการ (Keevee, 1988) ได้แก่

- 1) เป็นรูปแบบที่ด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา
- 2) ต้องนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์
- 3) สามารถอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่กำลังศึกษาได้อย่างชัดเจน
- 4) เป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่เพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษาวิจัย

อย่างไรก็ตามบางครั้งรูปแบบที่ถูกพัฒนาขึ้นมา นั้น ยังคงมีข้อจำกัด อาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดว่าเป็นเรื่องจริง ขาดส่วนที่สำคัญของรูปแบบ เสนอข้อเท็จจริงผิดพลาด ดังนั้น รูปแบบที่ดีเปรียบเสมือนการมีแม่แบบ ต้นแบบ แนวทาง ที่ได้ผ่านการศึกษามาแล้ว สร้างความเชื่อมั่นและเชื่อถือได้ว่าเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจริง รูปแบบที่ดีจึงควรประกอบไปด้วยองค์ประกอบ หรือสาระสำคัญของรูปแบบอย่างครบถ้วน ชัดเจน มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง และความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่กำลังศึกษาได้ชัดเจน นำไปสู่การขยายความรู้และแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ได้มากยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

2.5.3 การพัฒนาและทดสอบรูปแบบ

การพัฒนาแบบโดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2553) ได้แก่ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ และขั้นตอนการหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ เป็นการสร้างรูปแบบขึ้นมาตามสมมติฐานแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดองค์ประกอบ ตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปร ลำดับก่อนหลังขององค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยๆ ได้แก่ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาสภาพปัญหา การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพื่อให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ จำเป็นจะต้องมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ได้จริงหรือไม่ การทดสอบรูปแบบ ทำได้ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) การ

ทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) และด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) 2) การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3) การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และ 4) การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ

การพัฒนาและทดสอบรูปแบบนั้น เป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้กรอบวัตถุประสงค์และแนวคิดของการศึกษาวิจัยในแต่ละเรื่อง จำเป็นต้องพัฒนารูปแบบและทดสอบรูปแบบให้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนั้น คำนี้ถึงลักษณะที่ดีของรูปแบบ ความครบถ้วนของสาระสำคัญในองค์ประกอบและความสามารถในการตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้นั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์กร เป็นความสัมพันธ์ ความพึงพอใจ ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริงกับจิตวิทยาเชิงบวก เครื่องมือที่ใช้สำหรับวัดภาวะผู้นำที่แท้นั้น ส่วนใหญ่มี 2 มาตรวัด ได้แก่ มาตรวัด ALQ ที่พัฒนาโดย Walumbwa และคณะ (2008) และมาตรวัดความจริงแท้ของ Spitzmuller และ Ilies (2010) ซึ่งนำมาพัฒนาต่อโดย Goldman และ Kernis (2001 อ้างถึงใน Spitzmuller and Ilies, 2010) แต่โดยส่วนใหญ่แล้วนิยมใช้มาตรวัด ALQ โดยมีการแปลไปใช้กับงานวิจัยในหลายประเทศ เช่น การแปลเป็นภาษาเยอรมัน ภาษาโปรตุเกส เป็นต้น เก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างโดยการเขียนคำตอบลงในกระดาษแบบสอบถาม การบันทึกผลการสัมภาษณ์ และการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์วิธีการในการวิเคราะห์ข้อมูล นิยมใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ในรูปแบบของการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และวิเคราะห์องค์ประกอบ (CFA)

องค์ประกอบในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักจากมาตรวัด ALQ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) 2) โปร่งใสในความสัมพันธ์ (Relational transparency) 3) การดำเนินการอย่างสมดุล (Balanced processing) และ 4) การมีคุณธรรมประจำใจ (Internalized moral perspective) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ ความพึงพอใจ อิทธิพลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำต่างๆ เป็นต้น

ผู้วิจัยสามารถสรุปงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านภาวะผู้นำที่แท้ ดังแสดงไว้ใน ตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้

| เรื่อง | ผู้แต่งและปี | วัตถุประสงค์ | วิธีการศึกษา | ข้อค้นพบ |
|---|--|--|---|---|
| Entrepreneurs as authentic leaders: impact on employees' attitudes | Jensen and Luthans (2006) | - ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวก | - วัดระดับต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะผู้นำที่แท้จริงในนักลงทุนบริษัทใหม่ จำนวน 76 คน ด้วยการประเมินตนเอง - วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (regression analysis) แบบ stepwise | - องค์ประกอบของต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวก 3 ประการ ได้แก่ ความหวัง (state hope) การมองโลกเชิงบวก (state optimism) และการฟื้นคืนได้ (resiliency) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับภาวะผู้นำที่แท้จริง |
| Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure | Walumbwa et al., (2008) | - พัฒนามาตรวัดภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership Questionnaire: ALQ) | - วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความตรงเชิงพยากรณ์ (predictive validity) กับนักศึกษาภาคค่ำที่ทำงานประจำ จำนวน 236 คน | - ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม |
| The influence of authentic leadership Behaviours on trust and work outcomes of health care staff | Wong and Cummings (2009) | - ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อความไว้วางใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสาธารณสุขในประเทศแคนาดา | - พนักงานในสถาบันมะเร็ง 17 แห่ง จำนวน 335 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม clinic และ non-clinic - วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบภาวะผู้นำที่แท้จริงแบบพิจารณาแยกองค์ประกอบ ด้วยโปรแกรมลิสเรล | - พนักงานกลุ่ม clinic ไม่มีองค์ประกอบใดของภาวะผู้นำที่แท้จริงส่งผลต่อตัวแปรตามที่ศึกษา - พนักงานกลุ่ม non-clinic องค์ประกอบความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในฝ่ายบริหาร และมีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านต่อความไว้วางใจไปยังพฤติกรรมที่แสดงออกทางคำพูด |
| Authentic Leadership and Positive Psychological Capital: The Mediating Role of Trust at the Group Level of Analysis | Clapp-Smith, Vogelgesang and Avey (2009) | - ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อความไว้วางใจของผู้ตาม - ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับกลุ่ม | - ใช้ผลประกอบการทางการเงินเป็นตัวชี้วัด - พนักงานร้านค้าปลีก 26 แห่ง ในเครือร้านค้า (chain) ขนาดเล็กแห่งหนึ่งในเขตมิสซิสซิปปี ประเทศสหรัฐอเมริกา 89 คน - ใช้มาตรวัด ALQ (Walumbwa et al., 2008) ในการวัดภาวะผู้นำที่แท้จริง - วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) | - ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในฝ่ายบริหารและการเจริญเติบโตของยอดขาย และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความไว้วางใจในฝ่ายบริหารไปสู่การเจริญเติบโตของยอดขายด้วย |

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

| เรื่อง | ผู้แต่งและปี | วัตถุประสงค์ | วิธีการศึกษา | ข้อค้นพบ |
|---|------------------------------|---|---|---|
| Authenticity and its influence on psychological well-being and contingent self-esteem of leaders in Singapore construction sector | Toor and Ofori (2009) | - ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อสุขภาพ (well-being) และการเห็นคุณค่าแห่งตนเชิงสถานการณ์ (contingent self-esteem) | - ใช้การสัมภาษณ์ตัวอย่างแบบสโนว์บอล หรือแบบลูกโซ่ (snowball sampling) จากประธานสถาบันหรือองค์การทางการค้า รวม 90 คน ในอุตสาหกรรมก่อสร้างของประเทศสิงคโปร์ - ใช้มาตรวัด The Authenticity Inventory (AI:3) ที่พัฒนาโดย Kernis และ Goldman (2005) ในการวัดภาวะผู้นำที่แท้จริง - วิเคราะห์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์สมการถดถอย | - ความจริงแท้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในเชิงบวกกับสุขภาพทางจิต และในเชิงลบกับการเห็นคุณค่าแห่งตนเชิงสถานการณ์ - ความจริงแท้สามารถทำนายระดับสุขภาพทางจิต โดยตัวแปรแฝงภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถทำนายสุขภาพทางจิตได้ดีกว่าองค์ประกอบแต่ละตัวของภาวะผู้นำที่แท้จริง |
| Leader's relational authenticity and followers' assessments of transformational leadership | Spitzmuller and Ilies (2010) | - ศึกษากระบวนการที่ความจริงแท้ของผู้นำส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (มุ่งเน้นที่คุณสมบัติด้านความจริงแท้ของผู้นำ) | - ใช้ตัวอย่างจำนวน 91 คนเป็นผู้จัดการระดับกลางที่ลงทะเบียนเรียนในมหาวิทยาลัยในแถบมิดเวสต์เทิร์นสหรัฐอเมริกา - ใช้มาตรวัดความจริงแท้ทางจิตของ Goldman และ Kernis (2001, อ้างถึงใน Spitzmuller & Ilies, 2010) - ใช้มาตรวัด Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) ที่พัฒนาโดย Avolio, Bass และ Jung ในปี 1995 | - ความจริงแท้ของผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับองค์ประกอบ 3 ด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ - ผู้นำที่มีความจริงแท้เชิงสัมพันธ์จะถูกรับรู้จากผู้ตามว่าเป็นผู้ใช้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่า และองค์ประกอบในมิติอื่นของความจริงแท้ไม่ส่งผลให้ผู้นำถูกมองว่าใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับความจริงแท้เชิงสัมพันธ์ - ภาวะผู้นำที่แท้จริงน่าจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง |

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

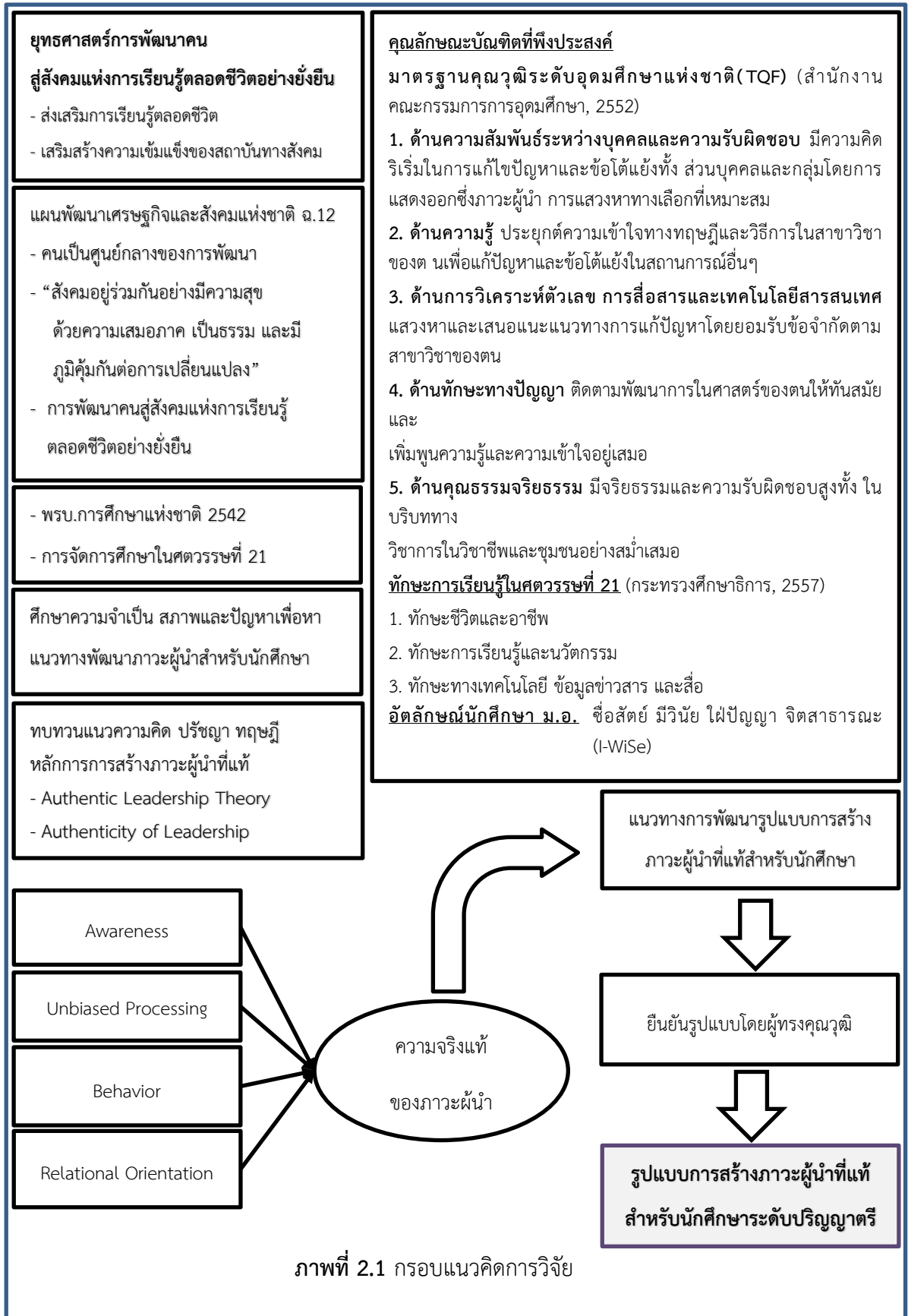
| เรื่อง | ผู้แต่งและปี | วัตถุประสงค์ | วิธีการศึกษา | ข้อค้นพบ |
|--|--------------------------------------|--|--|---|
| Authentic leadership of preceptors: Predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction | Giallonardo Wong and lwasiw (2010) | - ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้สอน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงาน | - พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ จากวิทยาลัยพยาบาลของรัฐออนตาริโอ ประเทศแคนาดา จำนวน 170 คน - ใช้มาตรวัด ALQ (Walumbwa et al., 2008) ในการวัดระดับภาวะผู้นำ - วิเคราะห์สหสัมพันธ์ - วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุระดับ | - ภาวะผู้นำที่แท้จริงแบบตัวแปรแฝงอันดับที่ 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ กับความยึดมั่นผูกพันในงาน ความกระตือรือร้น การอุทิศตน และความพึงพอใจในงาน - พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ได้จับคู่กับ ผู้สอนที่มีระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงสูงจะส่งผลให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่นั้นมีความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงานสูงขึ้นด้วย |
| RETRACTED: Psychological processes linking authentic leadership to follower Behaviours | Walumbwa Et al., (2010) | - ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริง - ความสอดคล้องกับหัวหน้า การสร้างพลังความยึดมั่นผูกพันในงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | - พนักงานในบริษัทโทรคมนาคม 2 บริษัทในประเทศจีน ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้า 129 คน และ ผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง จำนวน 387 คน - ใช้มาตรวัด ALQ (Walumbwa et al., 2008) ในการวัดภาวะผู้นำที่แท้จริง - วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงแบบลดหลั่น (HLM) | - ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน โดยส่งอิทธิพลผ่านความสอดคล้องกับหัวหน้า และการสร้างพลังจากการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา |
| Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust | Walumbwa Luthans Avey and Oke (2011) | - ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลลัพธ์ระดับกลุ่มของผู้ตาม ได้แก่ ความไว้วางใจในกลุ่ม พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม | - พนักงานธนาคารของสหรัฐอเมริกา จำนวน 146 กลุ่ม (ผู้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 526 คน) - ใช้มาตรวัด ALQ (Walumbwa et al., 2008) - วิเคราะห์องค์ประกอบ (CFA) - คำนวณค่าดัชนีความเห็นพ้อง - วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) | - ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความไว้วางใจของกลุ่ม พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี และผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม - ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางตรงต่อต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และความไว้วางใจของกลุ่ม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่มและผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม |

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

| เรื่อง | ผู้แต่งและปี | วัตถุประสงค์ | วิธีการศึกษา | ข้อค้นพบ |
|---|--|--|--|---|
| Authentic Leadership and Follower Development: Psychological Capital, Positive Work Climate, and Gender | Woolley Caza and Levy (2011) | - ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงและต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap) ของผู้ตาม | - ใช้ข้อมูลจากงานวิจัยในอดีตที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของสถาบันภาวะผู้นำของนิวซีแลนด์ มหาวิทยาลัยโอ๊คแลนด์ - ประชาชนที่มีงานทำจำนวน 828 คนในประเทศนิวซีแลนด์ - ใช้มาตรวัด ALQ (Walumbwa et al., 2008) - วิเคราะห์สหสัมพันธ์ - วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) | - ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวก และบรรยากาศการทำงานเชิงบวก - โมเดลที่ไม่มี การส่งผ่านโดยบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ภาวะผู้นำที่แท้จริงส่งอิทธิพลทางตรงต่อต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกของผู้ตาม - โมเดลที่มีการส่งผ่านอิทธิพลโดยบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ภาวะผู้นำที่แท้จริงส่งอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศการทำงานเชิงบวก โดยบรรยากาศการทำงานเชิงบวก มีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation) ไปยังต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap) |
| Relationships among Principal Authentic Leadership and Teacher Trust and Engagement Levels | Bird, James & Wang, Chuang & Watson, Jim & Murray, Louise. (2009). | - ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารโรงเรียนและระดับความไว้วางใจและความยึดมั่นผูกพันของครู - เปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุ 2 โมเดลระหว่างโมเดลที่ใช้การวัดระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงด้วยการประเมินตนเองของผู้บริหารโรงเรียน กับโมเดลที่ใช้การวัดระดับภาวะผู้นำจากการประเมินของครู | - ผู้บริหารจำนวน 60 คน และครู 917 คนจาก 60 โรงเรียนในรัฐทางใต้ของสหรัฐอเมริกา - ใช้ ALQ (Walumbwa et al., 2008) ในการวัดภาวะผู้นำที่แท้จริง - วิเคราะห์องค์ประกอบ (CFA) | - ตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริง ความไว้วางใจของครู และความยึดมั่นผูกพันของครู มีความตรงเชิงโครงสร้าง - ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้มีความสอดคล้องกับโมเดลองค์ประกอบลำดับที่ 2 มากกว่าลำดับที่ 1 - ระดับการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับระดับความไว้วางใจในผู้บริหาร และความยึดมั่นผูกพันของครู - ครูที่ประเมินผู้บริหารว่ามีระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงต่ำ มักจะมีระดับของความไว้วางใจ และความยึดมั่นผูกพันต่ำด้วย - โมเดลแรกจะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับต่ำ แต่โมเดลการวัดไม่สอดคล้องกับโครงสร้าง |

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

| เรื่อง | ผู้แต่งและปี | วัตถุประสงค์ | วิธีการศึกษา | ข้อค้นพบ |
|--|---|---|---|---|
| Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity | Rego Sousa Marques และ Cunha (2012) | - ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวก และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน | - พนักงานจากองค์กรธุรกิจ 33 แห่ง จำนวน 201 คนในประเทศโปรตุเกส - ใช้ ALQ (Walumbwa et al., 2008) ในการวัดภาวะผู้นำที่แท้จริง ใช้การแปลกลับจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาโปรตุเกส - วิเคราะห์องค์ประกอบ (CFA) - วิเคราะห์สหสัมพันธ์ - วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) | - ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกและระดับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน - ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางตรงต่อต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวก และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่าน ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวก ไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน |
| Authentic leadership: An empirical test of its antecedents, consequences, and mediating mechanisms. | Peus Wesche Streicher Braun และ Frey (2012) | - ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มของภาวะผู้นำที่แท้จริงในบริบทธุรกิจ | - ตัวอย่างจำนวน 306 คน และ องค์กรธุรกิจจำนวน 105 แห่ง - ใช้ ALQ (Walumbwa et al., 2008) ในการวัดภาวะผู้นำที่แท้จริง แปลเป็นภาษาเยอรมัน - วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เชิงสาเหตุ และการวิเคราะห์ Bootstrapping ในการทดสอบความสัมพันธ์แบบส่งผ่าน (mediation) | - ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสอดคล้องในตนเอง เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่แท้จริง และตัวแปรทั้ง 2 ส่งอิทธิพลผ่านภาวะผู้นำที่แท้จริงไปสู่การทำงานเกี่ยวกับผู้นำ ความพึงพอใจต่อผู้นำ ความผูกพันทางอารมณ์ และความพยายามเป็นพิเศษของผู้ตาม |
| The relationship between authentic leadership and follower job performance: The mediating role of follower positivity in extreme contexts. | Peterson Walumbwa Avolio and Hannah (2012) | - ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง การมีปฏิสัมพันธ์ด้านบวก และผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในบริบทที่รุนแรง | - นายสิบ 162 คน และ นายร้อย 54 คน จาก องค์กรทางตำรวจ และ องค์กรทางทหาร - ใช้ ALQ (Walumbwa et al., 2008) ในการวัดภาวะผู้นำที่แท้จริง - ประเมินระดับอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบของตนเอง - วิเคราะห์สหสัมพันธ์ - วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) | - ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับอารมณ์ทางบวก และผลการปฏิบัติงานของนายสิบ และมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญกับอารมณ์ด้านลบ - ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางบวกต่ออารมณ์ด้านบวก และทางลบต่ออารมณ์ด้านลบของผู้ตาม |



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed method) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงคุณภาพ (Qualitative data) และเชิงปริมาณ (Quantitative data) มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตและขั้นตอนการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ขอบเขตและขั้นตอนของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบความจริงแท้ของภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้คือ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ขั้นตอนการทำวิจัย

| ขั้นตอน | กระบวนการ | ผลที่ได้รับ |
|---|--|--|
| ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำในปัจจุบันของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | 1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ | กรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำ |
| | 1.2 สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง | กรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย |
| | 1.3 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ | เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบวิเคราะห์เอกสารและแบบสอบถาม |
| | 1.4 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในปัจจุบันของนักศึกษาปริญญาตรี | ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำในปัจจุบันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี |
| ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความจริงแท้ของภาวะผู้นำในนักศึกษา | 1. สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ 2. เก็บรวบรวมข้อมูล | แบบจำลองความจริงแท้ของภาวะผู้นำที่ของนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

| ขั้นตอน | กระบวนการ | ผลที่ได้รับ |
|--|--|--|
| | 2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษา | |
| ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลการพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างความจริงแท้ของภาวะผู้นำในนักศึกษา | สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาจากเอกสาร ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แก่นักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | รูปแบบสมการโครงสร้างความจริงแท้ของภาวะผู้นำในนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| ขั้นตอนที่ 4 ยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษา | สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติ ใช้แบบประเมินรูปแบบ | ผลการประเมินรูปแบบ 4 ด้าน |

3.2 พื้นที่ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องกระบวนการสร้างภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ที่ทำการศึกษาคั้งนี้แบบเจาะจง (Purposive sampling) คือ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ อ. หาดใหญ่ จ. สงขลา เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ในภาคใต้ มี 5 วิทยาเขต กระจายอยู่ทั่วเขตภาคใต้ ได้แก่ วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตภูเก็ต วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี วิทยาเขตตรัง มหาวิทยาลัยได้เปิดคณะวิชาต่างๆ 25 คณะ โดยเปิดสอนสาขาวิชาการต่างๆ จำนวน 236 สาขา เป็นการศึกษาาระดับปริญญาเอกและเทียบเท่า 20 สาขา หลักสูตรฝึกอบรมแพทย์เฉพาะทาง 9 สาขา ปริญญาโท 86 สาขา ประกาศนียบัตรบัณฑิต 2 สาขา และปริญญาตรี (4-6 ปี) 121 สาขา และมีจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งหมด 35,554 คน โดยมีพันธกิจสำคัญประการหนึ่ง คือ การสร้างบัณฑิตที่มีสมรรถนะทางวิชาการและวิชาชีพ ชื่อสัตย์ มีวินัย ใฝ่ปัญญา จิตสาธารณะและทักษะในศตวรรษที่ 21 สามารถประยุกต์ความรู้บนพื้นฐานประสบการณ์จากการปฏิบัติ ด้วยเหตุผลดังกล่าวมหาวิทยาลัยจึงควรมีรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้จริง

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ใช้มีวิธีการเลือกแบบเจาะจงและใช้ข้อบ่งชี้ในการคัดเลือก (Inclusion criteria) คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยด้านพัฒนา นักศึกษา ตำแหน่ง รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และรองคณบดี หรือผู้ช่วยคณบดีที่มีตำแหน่งบริหารเกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาหรือมีบทบาทที่เกี่ยวกับงานกิจการนักศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การบริหารหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน จาก 1) ส่วนงานนโยบายและบริหารระดับวิทยาเขตของมหาวิทยาลัย และ 2) ส่วนงานวิชาการระดับคณะ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มคณะ ประกอบด้วย 1) กลุ่มคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ 2) กลุ่มคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ 3) กลุ่มคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2. ประชากรที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-6 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 16,229 คน ซึ่งมาจากทั้งหมด 17 คณะ ประกอบด้วย 1) คณะการแพทย์แผนไทย 2) คณะทันตแพทยศาสตร์ 3) คณะเทคนิคการแพทย์ 4) คณะพยาบาลศาสตร์ 5) คณะแพทยศาสตร์ 6) คณะเภสัชศาสตร์ 7) คณะสัตวแพทยศาสตร์ 8) คณะวิทยาการจัดการ 9) คณะศิลปศาสตร์ 10) คณะเศรษฐศาสตร์ 11) คณะนิติศาสตร์ 12) โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติยางพาราไทย-จีน 13) วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาเขตหาดใหญ่ 14) คณะทรัพยากรธรรมชาติ 15) คณะวิทยาศาสตร์ 16) คณะวิศวกรรมศาสตร์ 17) คณะอุตสาหกรรมเกษตร กำหนดขนาดของตัวอย่างตามวิธีของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05 ร่วมกับหลักการสำหรับการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Hair et al., 2010) ที่ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีน้อยกว่าจำนวน 350 คน โดยคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 390 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามจำนวนนักศึกษา แบ่งคณะวิชาออกเป็น 3 กลุ่ม แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้ตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร คือ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ 100 คน กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 170 คน และกลุ่มวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 120 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยแบบเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ข้อมูลเชิงคุณภาพและแบบสอบถามเชิงปริมาณ

1. แบบวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อใช้บันทึกข้อมูล รายการที่บันทึกประกอบด้วย แหล่งที่มา รายการอ้างอิง ประเด็น หลักการและเนื้อหาหรือเหตุการณ์

2. แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured interview form) เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended questionnaire) เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารในเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษา โดยผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วยคำถาม ดังนี้

- นโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษา
- แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษา
- ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาในปัจจุบัน
- ความคาดหวังและความต้องการเกี่ยวกับภาวะผู้นำในนักศึกษาระดับปริญญาตรี

3. แบบสอบถามความจริงแท้ของภาวะผู้นำ

ในการศึกษานี้ได้ประยุกต์ใช้แบบวัด The Authenticity Inventory ของ Kernis และ Goldman (2006) นำมาสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดอัตลักษณ์นักศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ “I-WISE” (Integrity, Wisdom, Social Engagement) คือ ซื่อสัตย์ มีวินัย ใฝ่ปัญญา จิตสาธารณะ และแนวคิดทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 (3Rx8Cs) ของวิจารณ์ พานิช (2555) สร้างแบบสอบถามตัวบ่งชี้ จำนวน 45 ข้อ โดยให้คะแนนคำตอบ 5 ระดับ (Likert scale) เพื่อประเมินระดับภาวะความจริงแท้ในตนเองที่มีในนักศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความตระหนักรู้ (Awareness: AW) 2) การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (Unbiased processing: UP) 3) ความประพฤติแห่งตน (Behaviour: BE) และ 4) วิธีแห่งความสัมพันธ์ (Relational orientation: RO) แบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้ว ได้นำไปใช้เพื่อเก็บข้อมูลจากนักศึกษาเป้าหมาย โดยดำเนินการใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form ผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามได้ทั้งสิ้น 427 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 109 จากนั้นนำข้อคำถามและโครงสร้างเนื้อหาหาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกเป็นรายข้อตามค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Item objective congruence index: IOC) ของแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 1.00 และนำไปทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970, p. 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.90 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.64-0.80

4. แบบประเมินรูปแบบ

แบบประเมินรูปแบบครอบคลุมเนื้อหาในการประเมินรูปแบบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมีประโยชน์ (Utility) 2) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และ 3) ด้านความเหมาะสม (Appropriateness) แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับการประเมิน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

| | | |
|-------------------------------|----------|-----------------|
| ระดับคะแนน 5 | หมายถึง | ระดับมากที่สุด |
| ระดับคะแนน 4 | หมายถึง | ระดับมาก |
| ระดับคะแนน 3 | หมายถึง | ระดับปานกลาง |
| ระดับคะแนน 2 | หมายถึง | ระดับน้อย |
| ระดับคะแนน 1 | หมายถึง | ระดับน้อยที่สุด |
| สามารถแปลผล ระดับคะแนน ดังนี้ | | |
| ระดับคะแนน 4.51 – 5.00 | ความหมาย | มากที่สุด |
| ระดับคะแนน 3.51 – 4.50 | ความหมาย | มาก |
| ระดับคะแนน 2.51 – 3.50 | ความหมาย | ปานกลาง |
| ระดับคะแนน 1.51 – 2.50 | ความหมาย | น้อย |
| ระดับคะแนน 1.00 – 1.50 | ความหมาย | น้อยที่สุด |

และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไป ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากการบันทึกระหว่างสัมภาษณ์ และจากการถอดเครื่องบันทึกเสียง เป็นข้อมูลหลักที่มาวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ซึ่งเป็นวิธีวิเคราะห์เชิงคุณภาพที่มีการใช้อย่างแพร่หลาย (เอื้อมพร หลินเจริญ, 2555, วัชรินทร์ อินทพรหม, 2019)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสัมพันธภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความจริงแท้ของภาวะผู้นำของนักศึกษา โดยการศึกษาองค์ประกอบภาวะความจริงแท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เนื่องจากมีทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์เป็นฐานในการออกแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีกับตัวชี้วัดของการศึกษานี้ และแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ผู้วิจัยประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows Version 16.0 และ Analysis of moment structures (AMOS) ในการประมวลผลข้อมูลเชิงปริมาณและหาค่าทางสถิติต่างๆ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปในส่วน of ตัวแปรจัดประเภท (Categorical data) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ จำนวน ร้อยละ และการวิเคราะห์สถิติบรรยาย เพื่อนำเสนอค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัยที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous data) ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง เพื่อดูลักษณะการกระจาย และการแจกแจงของตัวแปร

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงของสมการโครงสร้างของความจริงแท้ของนักศึกษา และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อระดับความจริงแท้ของภาวะผู้นำในนักศึกษา ใช้เทคนิคกระบวนการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความจริงแท้ของภาวะผู้นำในนักศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1) ตรวจสอบโมเดลการวัด (Measurement model) เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาวัดมาจากตัวแปรสังเกตได้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ขั้นตอนนี้จึงเป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงทุกตัวแปรว่ามีโครงสร้างตรงตามที่ทฤษฎีกำหนดหรือไม่ (Anderson & Gerbing, 1988; พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2556) ประกอบด้วย 1) ตัวแปรแฝงความตระหนักรู้ (Awareness: AW) 2) ตัวแปรแฝงการประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (Unbiased processing: UP) 3) ตัวแปรแฝงความประพฤติแห่งตน (Behaviour: BE) และ 4) ตัวแปรแฝงวิถีแห่งความสัมพันธ์ (Relational orientation: RO) โดยในการตรวจสอบองค์ประกอบของโมเดล จะพิจารณาจากเกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล และหาค่าพารามิเตอร์ของโมเดลไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ก็อาจจำเป็นต้องมีการปรับโมเดลเพื่อให้สอดคล้องมากยิ่งขึ้น

2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order confirmatory factor analysis) เนื่องด้วยโมเดลสมมติฐานในการวิจัยนี้ประกอบด้วยปัจจัยแฝงสองชั้น จึงต้องมีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและปัจจัยแฝงความจริงแท้ในโมเดลว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด และปัจจัยแฝงใดเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดของความจริงแท้ในนักศึกษาสำหรับการนำมาวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต่อ

3) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรวมทั้งโมเดล ซึ่งประกอบด้วย 5 โมเดลการวัดรวมองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองในโมเดลเดียวกัน แล้วจึงตรวจสอบค่าพารามิเตอร์โมเดลความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับค่าดัชนีความกลมกลืนที่กำหนดไว้ และใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) โดยมีการหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความจริงแท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเมื่อตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความแท้จริงแท้ของภาวะผู้นำในนักศึกษาและพบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกันดีแล้ว จึงนำไปสู่ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 3 การพัฒนารูปแบบและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี

1. ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ ได้แก่ นิยามของรูปแบบ ความเป็นมาของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ การประเมินรูปแบบการพัฒนารูปแบบ เพื่อเป็นแนวทางการจัดทำรูปแบบ

2. ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยนำผลของการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและการวิเคราะห์องค์ประกอบความจริงแท้ของภาวะผู้นำในนักศึกษาระดับปริญญาตรีมาเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบ

3. ยืนยันรูปแบบที่เหมาะสมและเพิ่มความน่าเชื่อถือของรูปแบบ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ ความเหมาะสม การนำไปใช้ประโยชน์ และ ความถูกต้อง พร้อมข้อเสนอแนะ นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. ปรับแก้ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี รวมทั้งสรุปประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของรูปแบบอีกครั้ง

5. นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาตรี และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี รวมถึงเพื่อนำเสนอรูปแบบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี และเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อค้นพบที่ต่อบวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้มีการดำเนินการ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) กับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และรองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีที่มีตำแหน่งบริหารเกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาหรือกิจการนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน โดยเลือกจาก 1) ส่วนงานนโยบายและบริหารระดับวิทยาเขตของมหาวิทยาลัย และ 2) ส่วนงานวิชาการระดับคณะ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มคณะ ประกอบด้วย 1) กลุ่มคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ 2) กลุ่มคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ 3) กลุ่มคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์โดยดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน พ.ศ. 2563 โดยข้อมูลจากการบันทึกที่ระหว่างสัมภาษณ์ และจากการถอดเครื่องบันทึกเสียง เป็นข้อมูลหลักที่นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ซึ่งเป็นวิธีวิเคราะห์เชิงคุณภาพที่มีการใช้อย่างแพร่หลาย (เอี่ยมพร หลินเจริญ, 2555, วัชรินทร์ อินทพรหม, 2562)

ส่วนที่ 2 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยในส่วนของเชิงปริมาณ (Quantitative research methods) เพื่อยืนยันสมมติฐานสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ทดสอบเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัยด้วยค่าสถิติต่างๆ เพื่อสนับสนุนและยืนยันคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยให้เป็นไปตามมาตรฐานการวิจัยระดับนานาชาติ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ด้วยค่าสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง โดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจริงแท้ของภาวะผู้นำด้วยสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ด้วยเทคนิคการใช้หลักการค่าประมาณความควรจะเป็นสูงสุด (Maximum likelihood: ML) ในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรว่ามีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ด้วยโปรแกรม AMOS

หลังจากผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากมาตรวัดหรือแบบวัดแบบ 5-point likert scale โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 427 ราย ผู้วิจัยทำการพัฒนาแบบจำลองความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดย ผู้วิจัยได้ทดสอบเครื่องมือที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วยค่าสถิติต่างๆ เพื่อสนับสนุนและยืนยันคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยให้เป็นไปตามมาตรฐานของการทดสอบทางสถิติ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 ; Hair et al., 2010)

ส่วนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยนำผลของการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและองค์ประกอบความจริงแท้ของภาวะผู้นำในนักศึกษาระดับปริญญาตรีมาเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบ

ส่วนที่ 1 สภาพปัจจุบันและทิศทางในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

4.1 ผลการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จากการศึกษาข้อมูลทั้งด้านการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารมหาวิทยาลัยด้านพัฒนานักศึกษา สามารถสรุปประเด็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ดังนี้

สภาพปัจจุบันและทิศทางในการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ตามความเห็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยด้านพัฒนานักศึกษา พบว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มียุทธศาสตร์ นโยบายและแนวทางสำหรับการดำเนินงานเพื่อพัฒนานักศึกษาโดยประยุกต์ตามบริบทของแต่ละคณะ พันธกิจสำคัญประการหนึ่งคือ การสร้างบัณฑิตที่มีสมรรถนะทางวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สามารถประยุกต์ความรู้บนพื้นฐานประสบการณ์จากการปฏิบัติภายใต้กรอบวัฒนธรรมองค์กรประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง (Our Soul is for the Benefit of Mankind) มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตที่มีความเป็นมืออาชีพ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและมีอัตลักษณ์ I-WISE ชื่อสัตย์มีวินัย ใฝ่ปัญญา จิตสาธารณะ โดย I ย่อมาจาก Integrity หมายถึง นักศึกษาต้องมีความซื่อสัตย์ มีวินัยทั้งต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติ โดยคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์และการมีวินัยถือว่าเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่มีความจำเป็นสำหรับทุกคน Wi ย่อมาจาก Wisdom หมายถึง ใฝ่ปัญญา นักศึกษาต้องมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เข้าใจในเนื้อหาตามสาขาที่นักศึกษาเลือกเรียนมาให้มากที่สุด โดยการใฝ่ปัญญาไม่ได้หมายถึงการเรียนในห้องเท่านั้น แต่เป็นการสร้างปัญญาที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาตามความสนใจและความถนัดของนักศึกษา ซึ่งนักศึกษาต้องมีทักษะการเรียนรู้ที่ดี ขวนขวายและแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา SE ย่อมาจาก Social Engagement หมายถึง การมีจิตสาธารณะ ซึ่งคุณสมบัตินี้สามารถสื่อถึงปณิธานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คือ ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง นักศึกษาต้องพยายามแสดงตนให้เห็นถึงความเป็นคนที่มีน้ำจิตน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือคนรอบข้างและสังคมโดยเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีการพัฒนาระบบการสร้างนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่มีคุณภาพมากกว่าเป็นผู้สำเร็จการศึกษา มีความรู้ด้านวิชาการตามมาตรฐานวิชาชีพ ทักษะชีวิตจริยธรรม และสมรรถนะสากล โดยส่งเสริมผ่านการเรียนรู้วิชาการและวิชาชีพตามหลักสูตรและโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนานักศึกษา โดยกำหนดทิศทางในการพัฒนานักศึกษา ดังนี้

- 1) สร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สามารถทำงานได้จริงตามมาตรฐานในทุกหลักสูตรโดยสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติในสถานการณ์จริง มี

ความเข้าใจตระหนักถึงบริบทโลกและสามารถแก้ปัญหาในบริบทประเทศ สังคมและศิลปวัฒนธรรมของชาติ 2) สร้างบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์สงขลานครินทร์ (I-WISE) plugged into ความเป็นไทย ดำรงชีวิตด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รู้และเข้าใจในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมพหุวัฒนธรรมโลก 3) สนับสนุน Thailand 4.0 ด้วยการให้ความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้ประกอบการใหม่ เพื่อเตรียมพร้อมให้มีทักษะผู้ประกอบการบนฐานของนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้กับประเทศ สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมสูงวัยและกำลังแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่อง เพิ่มทักษะความสามารถของคนในการปรับตัวในสภาวะการเปลี่ยนแปลง และใช้ศักยภาพโอกาสได้อย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถที่พร้อมรับการพัฒนาที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีการดำเนินงานตามทิศทางแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1) ด้านวิชาการ กลุ่มคณะต่างๆ กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรและเงื่อนไขการสำเร็จการศึกษา ออกแบบหลักสูตรการศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ในแต่ละหลักสูตร เพื่อให้มีความรู้ด้านวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะผู้เรียนสู่ผลสัมฤทธิ์บัณฑิตที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21

2) ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร มีการบูรณาการการสร้างให้เกิดอัตลักษณ์ชื่อเสียงวินัย และจิตสาธารณะเข้ากับการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยมหาวิทยาลัยได้ออกระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยการศึกษาชั้นปริญญาตรี พ.ศ.2558 ข้อ 17.1.1 กำหนดให้นักศึกษาที่จะได้รับการเสนอชื่อเพื่อรับปริญญาจะต้องผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนานักศึกษาตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยกำหนดให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งเข้าศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2560 เป็นต้นไป ต้องผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนานักศึกษา ตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ “เรื่อง กำหนดให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนานักศึกษาตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์” จะต้องเข้าร่วมกิจกรรมมีจำนวนชั่วโมงรวมไม่น้อยกว่า 100 หน่วยชั่วโมง ตามแผนการพัฒนานักศึกษาตลอดหลักสูตรแบบขั้นบันได 4 ชั้นปี ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามชั้นปีผ่านประเภทกิจกรรมมหาวิทยาลัยและกิจกรรมเลือกเข้าร่วมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยนักศึกษาชั้นปีที่ 1 เข้าร่วมกิจกรรมขั้นเตรียมความพร้อม (Learner awareness) เพื่อเตรียมความพร้อมการเรียนรู้แบบวิถีอุดมศึกษา นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ชั้นการเรียนรู้ชุมชนเรียนรู้สังคม (Community and cultural engagement) นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ชั้นการสัมผัสโลกกว้าง (Global discovery) นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ชั้นความพร้อมสู่วัยทำงาน (Job orientation) โดยกำหนดให้เข้าร่วมกิจกรรมหลักสูตรแบบขั้นบันไดอย่างน้อย 40 ชั่วโมง และเข้าร่วมกิจกรรมเลือกเข้าร่วมได้ตามความสนใจ อาทิ 1) กิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะและการบำเพ็ญประโยชน์ ได้แก่ กิจกรรมที่ส่งเสริมการมีจิตสำนึกเพื่อสังคม ส่วนรวม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมเพื่อคนด้อยโอกาส กิจกรรมด้านอาสาสมัคร กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมค่ายอาสา กิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 2) กิจกรรมเสริมสร้างชื่อเสียงวินัย คุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ กิจกรรมในลักษณะส่งเสริมค่านิยมที่ดีมีความซื่อสัตย์ มีวินัย ทั้งต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ กิจกรรมเสริมสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพ การพึ่งพาตนเองตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) กิจกรรมเสริมสร้างสติปัญญา ทักษะทางสังคม ทักษะวิชาการและวิชาชีพ ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมทักษะการคิดและการเรียนรู้ที่ดี ทักษะภาษาต่างประเทศ ทักษะ

คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะการใช้ชีวิตการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ทักษะความเป็นผู้ประกอบการ การพัฒนาทักษะทางอาชีพ และกิจกรรมส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เป็นต้น โดยนักศึกษาต้องเข้าร่วมอย่างน้อย 60 ชั่วโมง

3) ด้านการส่งเสริมอัตลักษณ์สงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยและกลุ่มคณะต่างๆ มีการดำเนินงานผ่านการประชาสัมพันธ์ในหลากหลายรูปแบบและช่องทาง เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ตามสถานที่ต่างๆ หรือผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้นักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากรทราบถึงอัตลักษณ์ของนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และปลูกฝังให้นักศึกษาทราบถึงอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องในโอกาสต่างๆ เช่น วันปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ กิจกรรมรับน้อง กิจกรรมวันไหว้ครูและกิจกรรมอื่นๆ ทั้งที่จัดโดยวิทยาเขตและคณะ นอกจากนี้มีการบูรณาการอัตลักษณ์ใฝ่ปัญญาเข้ากับการจัดการเรียนการสอนโดยให้แต่ละหลักสูตรกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์ที่ชัดเจน

การพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษา กับ ทิศทางและแนวทางการพัฒนานักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จากการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนานักศึกษาตามต้องการในการพัฒนานักศึกษาของประเทศ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษา ทุกกลุ่มคณะมีการดำเนินการพัฒนานักศึกษาผ่านทั้งรายวิชาเรียนในหลักสูตรและการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา มุ่งเน้นการสร้างอัตลักษณ์ I-WISE และสร้างบัณฑิตที่มีความเฉพาะและเชี่ยวชาญตามลักษณะของวิชาชีพ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการสร้างนักศึกษาที่เป็นคนดี มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมนำความรู้ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และจิตสาธารณะ ผู้บริหารส่วนระดับมหาวิทยาลัยและทุกกลุ่มคณะมีความตรงกันเห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษาเป็นสิ่งสำคัญจำเป็น แต่จากการศึกษาพบว่ายังมีช่องว่างเกี่ยวกับแนวทางหรือรูปแบบกระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มนักศึกษาทั่วไปที่ไม่ใช่ผู้นำนักศึกษา ขาดการบูรณาการด้านวิชาการกับกิจกรรมพัฒนานักศึกษาที่เป็นรูปธรรม รวมไปถึงขาดกลไกการตรวจสอบ การวัดและประเมินผลการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมอันจะนำไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดในการวัดภาวะผู้นำจากแบบวัด The Authenticity Inventory (Kernis & Goldman, 2006) เพื่อสังเคราะห์ตัวชี้วัดและตัวบ่งชี้ในการประเมินภาวะความจริงแท้ในตนเองของนักศึกษา ได้แก่ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดความตระหนักรู้ (Awareness indicator) ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ 2) ตัวชี้วัดการประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (Unbiased processing indicator) ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ 3) ตัวชี้วัดความประพฤติแห่งตน (Behaviour indicator) ประกอบด้วย 11 ตัวบ่งชี้ และ 4) ตัวชี้วัดวิถีแห่งความสัมพันธ์ (Relational orientation indicator) ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับโดยแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การพัฒนาแบบจำลองความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติมี ดังนี้

| | | |
|------------------------|---------|--|
| N | หมายถึง | ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) |
| \bar{X} | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) |
| S.D. | หมายถึง | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) |
| χ^2 | หมายถึง | ค่าไคสแควร์ (Chi-square) |
| df | หมายถึง | องศาอิสระ (Degree of freedom) |
| CMIN/DF | หมายถึง | ดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ |
| GFI, AGFI, NFI, IFI | หมายถึง | ดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วย ดัชนี GFI (Goodness of fit), ดัชนี AGFI (Adjust goodness of fit Index) ดัชนี NFI (Normal fit index) ดัชนี (IFI) (Incremental fit index) |
| CFI | หมายถึง | ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) (Comparative fit index) |
| RMSEA | หมายถึง | ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือของการประมาณค่า (Root mean square error of approximation) |
| RMR | หมายถึง | ดัชนีที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรของประชากร (Root mean square residual) |
| b | หมายถึง | สัมประสิทธิ์การถดถอยปกติ (Unstandardized regression coefficient) |
| Beta | หมายถึง | สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardize regression coefficient) |
| S.E. | หมายถึง | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) |
| r | หมายถึง | ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) |
| R2 | หมายถึง | สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (Square multiple correlation) |

การศึกษานี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ คือ ผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา ผลความเชื่อมั่นและความเที่ยงของข้อมูล ผลของข้อมูลเชิงพรรณนา และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยมีรายละเอียดของการดำเนินวิจัยในแต่ละส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.1 ผลของข้อมูลเชิงพรรณนา

การนำเสนอภาวะความจริงแท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ดังตารางที่ 4.1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะความจริงแท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีใช้วิธีวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เนื่องจากมีทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์เป็นฐานในการออกแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีกับตัวชี้วัดของการศึกษานี้

ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 427 ราย โดยมีรายละเอียดของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 136 | 31.85 |
| หญิง | 287 | 67.21 |
| อื่นๆ (เพศสภาพ) | 4 | 0.94 |
| รวม | 427 | 100.00 |
| อายุ (ค่าเฉลี่ย = 20.79, SD. = 1.532) | | |
| 18-20 ปี | 205 | 48.01 |
| 21-23 ปี | 203 | 47.54 |
| 24-26 ปี | 19 | 4.45 |
| รวม | 427 | 100.00 |
| ระดับชั้นปีที่ศึกษา | | |
| ชั้นปีที่ 1 | 130 | 30.44 |
| ชั้นปีที่ 2 | 81 | 18.97 |
| ชั้นปีที่ 3 | 126 | 29.51 |
| ชั้นปีที่ 4 | 56 | 13.11 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| ชั้นปีที่ 5 | 24 | 5.62 |
| ชั้นปีที่ 6 | 10 | 2.34 |
| รวม | 427 | 100.00 |
| คณะ | | |
| วิทยาศาสตร์สุขภาพ | 100 | 23.42 |
| วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 170 | 39.81 |
| มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | 157 | 36.77 |
| รวม | 427 | 100.00 |
| เกรดเฉลี่ยสะสม | | |
| (ค่าเฉลี่ย = 2.85, SD. = 0.57) | | |
| 1.00-2.00 | 13 | 6.60 |
| 2.01-2.50 | 44 | 22.34 |
| 2.51-3.00 | 60 | 30.46 |
| 3.01-3.50 | 56 | 28.43 |
| 3.51-4.00 | 24 | 12.18 |
| รวม | 197 | 100.00 |
| การดำรงตำแหน่งใดๆ | | |
| เคยดำรงตำแหน่ง (ประธาน/คณะกรรมการชมรมต่างๆ) | 135 | 31.62 |
| ไม่เคยดำรงตำแหน่งใดๆ | 292 | 68.38 |
| รวม | 427 | 100.00 |
| รายได้ต่อเดือน | | |
| (ค่าเฉลี่ย = 6,832.08, SD. = 4,816.72) | | |
| น้อยกว่า 3,001 บาท | 50 | 11.71 |
| 3,001-5,000 บาท | 144 | 33.72 |
| 5,001-7,000 บาท | 115 | 26.93 |
| 7,001-9,000 บาท | 46 | 10.77 |
| 9,001 บาทขึ้นไป | 72 | 16.86 |
| รวม | 427 | 100.00 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| รายจ่ายต่อเดือน | | |
| (ค่าเฉลี่ย = 5,468.38, SD. = 3,430.79) | | |
| น้อยกว่า 3,001 บาท | 84 | 19.67 |
| 3,001-5,000 บาท | 167 | 39.11 |
| 5,001-7,000 บาท | 102 | 23.89 |
| 7,001-9,000 บาท | 37 | 8.67 |
| 9,001 บาทขึ้นไป | 37 | 8.67 |
| รวม | 427 | 100.00 |
| ความเพียงพอของรายได้ | | |
| พอใช้ แต่ต้องประหยัด | 129 | 30.21 |
| พอใช้ ไม่เหลือเก็บ | 93 | 21.78 |
| พอใช้ เหลือเก็บ | 163 | 38.17 |
| ไม่พอใช้ ต้องหารายได้เสริม | 25 | 5.85 |
| ไม่พอใช้ ไม่มีรายได้เสริม | 17 | 3.98 |
| รวม | 427 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.21 อายุ 18-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.01 มีอายุเฉลี่ย 20.79 ปี ศึกษาอยู่ในระดับระดับชั้นปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 30.44 ศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 39.81 มีเกรดเฉลี่ยสะสมอยู่ระหว่าง 2.51-3.00 คิดเป็นร้อยละ 30.46 เกรดเฉลี่ยสะสมโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 2.85 ส่วนใหญ่ไม่เคยดำรงตำแหน่งใดๆ คิดเป็นร้อยละ 68.38 มีรายจ่ายต่อเดือน 3,001-5,000 บาท เฉลี่ยรายจ่ายต่อเดือนอยู่ที่ 6,832.08 บาท และมีรายจ่ายต่อเดือน 3,001-5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.11 เฉลี่ยรายจ่ายต่อเดือนอยู่ที่ 5,468.38 บาท โดยมีความเพียงพอของรายได้อยู่ในระดับพอใช้ เหลือเก็บคิดเป็นร้อยละ 38.17

ตอนที่ 2 การพัฒนาแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตรวจสอบความตรงและความเที่ยงด้วยวิธีการทางสถิติ

4.3 การพัฒนาแบบจำลองความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

หลังจากผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากมาตรวัดหรือแบบวัด 5-point likert scale โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 427 ราย ผู้วิจัยพัฒนาตัวแบบจำลองความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยผู้วิจัยได้ทดสอบเครื่องมือที่นำมาใช้ใน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ด้วยค่าสถิติต่างๆ เพื่อสนับสนุนและยืนยันคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยให้เป็นไปตามมาตรฐานของการทดสอบทางสถิติ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542; Hair et al., 1998) โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ โดยแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

2) ผลของค่าสถิติพื้นฐานจากข้อมูลเชิงพรรณนา

3) ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

การศึกษานี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ คือ ผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา ผลความเชื่อมั่นและความเที่ยงของข้อมูลผลของข้อมูลเชิงพรรณนาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

4.3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านโดยนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC) ใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ปรากฏว่าข้อความถาม จำนวน 45 ข้อผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

4.3.2 ผลของค่าสถิติพื้นฐานแบบจำลองการวัดองค์ประกอบความจริงแท้

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สังเกตเห็นได้ของแบบจำลองการวัดองค์ประกอบแต่ละแบบจำลอง ได้แก่

1) แบบจำลองที่ 1 ความตระหนักรู้ (Awareness)

2) แบบจำลองที่ 2 การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (Unbiased processing)

3) แบบจำลองที่ 3 ความประพฤติแห่งตน (Behaviour)

4) แบบจำลองที่ 4 วิธีแห่งความสัมพันธ์ (Relational orientation)

ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐานนี้ที่ละแบบจำลอง ดังนี้

1) แบบจำลองที่ 1 ความตระหนักรู้ (Awareness)

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของแบบจำลองที่ 1 ความตระหนักรู้

| ความตระหนักรู้ | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ค่าต่ำสุด | ค่าสูงสุด | CV (%) | ค่าความเบ้ (Skewness) | ค่าความโด่ง (Kurtosis) |
|---|-----------|----------------------|-----------|-----------|--------|-----------------------|------------------------|
| 1. ฉันรู้สึกสับสนเกี่ยวกับความรู้สึกของตัวเองอยู่บ่อยๆ | 2.97 | 1.10 | 1 | 5 | 37.09 | .087 | -.730 |
| 2. ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตาม ฉันรู้ตัวดีว่า จริงๆ แล้วฉันเป็นคนเช่นไร | 4.17 | 0.84 | 2 | 5 | 20.15 | -.789 | -.044 |
| 3. ฉันเข้าใจดีว่า ทำไมฉันถึงเชื่อมั่นในสิ่งที่ฉันทำอยู่ | 3.97 | 0.92 | 1 | 5 | 23.29 | -.725 | .176 |
| 4. ฉันพยายามอย่างมากที่จะเข้าใจว่ามุมมองใดของฉันที่ตรงกันกับตัวตนหลักหรือตัวตนที่แท้จริงของฉัน | 3.74 | 1.08 | 1 | 5 | 28.76 | -.630 | -.206 |
| 5. ฉันมีความเข้าใจเป็นอย่างดีว่า ทำไมฉันถึงทำสิ่งที่ฉันทำอยู่ | 3.96 | 0.83 | 1 | 5 | 20.83 | -.714 | .732 |
| 6. ฉันไม่สามารถที่จะเข้าถึงความคิดและความรู้สึกในส่วนที่ลึกที่สุดของฉัน | 3.32 | 1.19 | 1 | 5 | 35.98 | -.288 | -.817 |
| 7. ฉันตระหนักดีว่าเมื่อไหร่ที่ฉันไม่ได้เป็นตัวตนที่แท้จริงของฉัน | 3.79 | 0.98 | 1 | 5 | 25.73 | -.620 | .080 |
| 8. ฉันสามารถแยกแยะได้ว่าแง่มุมใดของฉันที่เป็นเรื่องสำคัญหรือไม่สำคัญต่อการเป็น ตัวตนหลักหรือตัวตนที่แท้จริงของฉัน | 3.82 | 0.90 | 1 | 5 | 23.46 | -.696 | .575 |
| 9. ฉันพยายามอย่างจริงจังที่จะทำความเข้าใจตัวเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ | 4.11 | 0.92 | 1 | 5 | 22.40 | -1.029 | .947 |
| 10. ฉันมักไม่ค่อยรู้ว่าสิ่งใดที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉัน | 3.44 | 1.23 | 1 | 5 | 35.79 | -.373 | -.911 |
| 11. ฉันมักจะถามตัวเองอยู่บ่อยๆ ว่า ฉันรู้จริงหรือเปล่าว่าฉันต้องการทำอะไรให้สำเร็จในชีวิตนี้ | 2.29 | 1.16 | 1 | 5 | 50.54 | .657 | -.365 |
| 12. ฉันสามารถบอกได้ถึงแรงจูงใจและความปรารถนาของตัวเอง | 3.79 | 0.99 | 1 | 5 | 26.24 | -.720 | .201 |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ของแบบจำลองความตระหนักรู้ จากการประเมินค่าด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ เมื่อพิจารณาโดยรวมของตัวแปรสังเกตได้ของความตระหนักรู้

จำนวน 12 ข้อ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับสูงเรียงตามลำดับ ได้แก่ ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตาม ฉันรู้ตัวดีว่า จริงๆ แล้วฉันเป็นคนเช่นไร เท่ากับ 4.17 ฉันพยายามอย่างจริงจังที่จะทำความเข้าใจตัวเอง ให้ดีที่สุดในสิ่งที่ทำได้ เท่ากับ 4.11 ฉันเข้าใจดีว่า ทำไมฉันถึงเชื่อมั่นในสิ่งที่ฉันทำอยู่ เท่ากับ 3.97 ฉันมีความเข้าใจเป็นอย่างดีว่า ทำไมฉันถึงทำสิ่งที่ฉันทำอยู่ เท่ากับ 3.96 ฉันสามารถแยกแยะได้ว่าแง่มุมใดของฉันที่เป็นเรื่องสำคัญหรือไม่สำคัญต่อการเป็น ตัวตนหลักหรือตัวตนที่แท้จริงของฉัน เท่ากับ 3.82 ฉันสามารถบอกได้ถึงแรงจูงใจและความปรารถนาของตัวเอง เท่ากับ 3.79 ฉันตระหนักดีว่าเมื่อไหร่ที่ฉันไม่ได้เป็นตัวตนที่แท้จริงของฉัน เท่ากับ 3.79 ฉันพยายามอย่างมากที่จะเข้าใจว่ามุมมองใดของฉันที่ตรงกันกับตัวตนหลักหรือตัวตนที่แท้จริงของฉัน เท่ากับ 3.74 ฉันมักไม่ค่อยรู้ว่าสิ่งใดที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉัน เท่ากับ 3.44 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ ฉันไม่สามารถที่จะเข้าถึงความคิดและความรู้สึกในส่วนที่ลึกที่สุดของฉัน เท่ากับ 3.32 ฉันรู้สึกสับสนเกี่ยวกับความรู้สึกของตัวเองอยู่บ่อยๆ เท่ากับ 2.97 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำ ได้แก่ ฉันมักจะถามตัวเองอยู่บ่อยๆ ว่า ฉันรู้จริงหรือเปล่าว่าฉันต้องการทำอะไรให้สำเร็จในชีวิตนี้ เท่ากับ 2.29

ตัวแปรสังเกต ฉันมักจะถามตัวเองอยู่บ่อยๆ ว่า ฉันรู้จริงหรือเปล่าว่าฉันต้องการทำอะไรให้สำเร็จในชีวิตนี้ มีสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด เท่ากับ 50.54 รองลงมา คือ ฉันรู้สึกสับสนเกี่ยวกับความรู้สึกของตัวเองอยู่บ่อยๆ และฉันไม่สามารถที่จะเข้าถึงความคิดและความรู้สึกในส่วนที่ลึกที่สุดของฉัน มีสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับ 37.09 และ 35.98 ตามลำดับ และไม่ว่าจะอย่างไรก็ตาม ฉันรู้ตัวดีว่า จริงๆ แล้วฉันเป็นคนเช่นไร มีสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด เท่ากับ 20.15 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย ส่วนลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ที่พิจารณาจากความเบ้ ความโด่ง พบว่าค่าความเบ้และความโด่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกตัวแปรสังเกตได้ เพราะถ้ามีค่าความเบ้ (Skewness) เกิน 2 และความโด่ง (Kurtosis) เกิน 7 แสดงว่าลักษณะการแจกแจงข้อมูลไม่เป็นแบบปกติ (เสรี ชัดเข้ม และสุชาติกร เพชรปาณี, 2546) โดยผลรวมการวิเคราะห์ค่าความเบ้ส่วนมากมีค่าติดลบ แสดงว่าเส้นโค้งการแจกแจงกราฟความถี่เบ้มาทางซ้าย เนื่องจากข้อมูลบางค่ามีค่าต่ำมาก จึงทำให้ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่ามัธยฐาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย คือ ตอบข้อมูลเชิงบวก ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความเบ้น้อยที่สุดเท่ากับ -1.029 คือ ฉันพยายามอย่างจริงจังที่จะทำความเข้าใจตัวเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างได้ตอบข้อมูลที่ค่อนข้างบวกหรือเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่ ส่วนค่าความโด่งอยู่ในเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน คือ ไม่เกิน 7 ค่าความโด่งที่มีค่าติดลบแสดงว่าข้อมูลที่ประเมินมา มีการแจกแจงที่มียอดสูงมีการกระจายแตกต่างกัน ส่วนค่าความโด่งที่มีค่าเป็นบวกเป็นเพราะว่ามีการแจกแจงที่ค่อนข้างแบนหรือโค้งน้อย จากผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความโด่งติดลบ มากที่สุด คือ ฉันมักไม่ค่อยรู้ว่าสิ่งใดที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉัน เท่ากับ -0.911 และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความโด่งที่มีค่าเป็นบวก มากที่สุด คือ ฉันพยายามอย่างจริงจังที่จะทำความเข้าใจตัวเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ เท่ากับ 0.947

2) แบบจำลองที่ 2 การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (Unbiased processing)

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติพื้นฐานของแบบจำลองที่ 2 การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง

| การประมวลผล อย่างไม่ลำเอียง | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน | ค่า ต่ำสุด | ค่า สูงสุด | CV (%) | ค่าความเบ้ (Skewness) | ค่าความโด่ง (Kurtosis) |
|---|-----------|--------------------------|---------------|---------------|-----------|--------------------------|---------------------------|
| 1. ฉันรู้สึกไม่สบายใจเป็นอย่างมาก หากต้องพิจารณาถึงข้อจำกัดและข้อบกพร่องของฉัน | 3.30 | 1.23 | 1 | 5 | 37.32 | -.309 | -.876 |
| 2. ฉันคิดว่าการประเมินตนเองเป็นเรื่องยากมาก | 3.23 | 1.26 | 1 | 5 | 38.74 | -.205 | -.950 |
| 3. ฉันมักจะมีปัญหาในการยอมรับข้อบกพร่องส่วนตัวของฉัน ดังนั้นฉันจึงพยายามที่จะแสดงออกไปในทางบวกมากขึ้น | 2.91 | 1.22 | 1 | 5 | 41.73 | .100 | -.982 |
| 4. ฉันชอบที่จะเพิกเฉยต่อความคิดและความรู้สึกส่วนที่เป็นด้านมืดของฉัน | 3.17 | 1.14 | 1 | 5 | 35.92 | -.171 | -.772 |
| 5. ฉันค่อนข้างจะรู้สึกดีกับตัวเองมากกว่า หากได้ประเมินถึงข้อจำกัดและข้อบกพร่องของฉันอย่างเป็นกลาง | 1.99 | 0.91 | 1 | 5 | 45.80 | .888 | .898 |
| 6. ฉันพยายามที่จะปิดกั้นความรู้สึกไม่พึงประสงค์ใดๆ ที่ฉันอาจมีเกี่ยวกับตัวเอง | 2.87 | 1.13 | 1 | 5 | 39.47 | .137 | -.686 |
| 7. ฉันคิดว่าฉันวิจารณ์ตัวเองมากจนเกินไป | 3.08 | 1.23 | 1 | 5 | 39.90 | -.152 | -.929 |
| 8. ฉันมักจะปฏิเสธคำชมที่ผู้อื่นมาชื่นชมฉัน | 3.03 | 1.17 | 1 | 5 | 38.59 | .060 | -.769 |
| 9. ฉันพบว่ามันยากที่จะยอมรับและรู้สึกดีเกี่ยวกับสิ่งที่ฉันได้ประสบความสำเร็จมา | 3.43 | 1.33 | 1 | 5 | 38.74 | -.358 | -1.087 |
| 10. ถ้ามีคนชี้ให้เห็นหรือชี้ไปยังข้อบกพร่องอย่างใดอย่างหนึ่งของฉัน ฉันจะพยายามสกัดกั้นมันออกไปจากใจทันทีและลืมมันไปซะ | 3.54 | 1.12 | 1 | 5 | 31.76 | -.396 | -.606 |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ของแบบจำลองการประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง จากการประเมินค่าด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ เมื่อพิจารณาโดยรวมของตัวแปรสังเกตได้ของ

การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง จำนวน 10 ข้อ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับสูงเรียงตามลำดับ ได้แก่ ถ้ามีคนชี้ให้เห็นหรือจี้ไปยังข้อบกพร่องอย่างใดอย่างหนึ่งของฉัน ฉันจะพยายามสกัดกั้นมันออกไปจากใจทันทีและลืมมันไปซะ เท่ากับ 3.54 ฉันพบว่ามันยากที่จะยอมรับและรู้สึกดีเกี่ยวกับสิ่งที่ฉันได้ประสบความสำเร็จมา เท่ากับ 3.43 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ ฉันรู้สึกไม่สบายใจเป็นอย่างมาก หากต้องพิจารณาถึงข้อจำกัดและข้อบกพร่องของฉัน เท่ากับ 3.30 ฉันคิดว่าการประเมินตนเองเป็นเรื่องยากมาก เท่ากับ 3.23 ฉันชอบที่จะเพิกเฉยต่อความคิดและความรู้สึกส่วนที่เป็นด้านมืดของฉัน เท่ากับ 3.17 ฉันคิดว่าฉันวิจารณ์ตัวเองมากเกินไป เท่ากับ 3.08 ฉันมักจะปฏิเสธคำชมที่ผู้อื่นมาชื่นชมฉัน เท่ากับ 3.03 ฉันมักจะมีปัญหาในการยอมรับข้อบกพร่องส่วนตัวของฉัน ดังนั้นฉันจึงพยายามที่จะแสดงออกไปในทางบวกมากขึ้น เท่ากับ 2.91 ฉันพยายามที่จะปิดกั้นความรู้สึกไม่พึงประสงค์ใดๆ ที่ฉันอาจมีเกี่ยวกับตัวเอง เท่ากับ 2.87 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับต่ำ ได้แก่ ฉันค่อนข้างจะรู้สึกดีกับตัวเองมากกว่า หากได้ประเมินถึงข้อจำกัดและข้อบกพร่องของฉันอย่างเป็นกลาง เท่ากับ 1.99

ตัวแปรสังเกต ฉันค่อนข้างจะรู้สึกดีกับตัวเองมากกว่า หากได้ประเมินถึงข้อจำกัดและข้อบกพร่องของฉันอย่างเป็นกลาง มีสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด เท่ากับ 45.80 รองลงมา คือ ฉันมักจะมีปัญหาในการยอมรับข้อบกพร่องส่วนตัวของฉัน ดังนั้นฉันจึงพยายามที่จะแสดงออกไปในทางบวกมากขึ้น และฉันคิดว่าฉันวิจารณ์ตัวเองมากเกินไป มีสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับ 41.73 และ 39.90 ตามลำดับ และถ้ามีคนชี้ให้เห็นหรือจี้ไปยังข้อบกพร่องอย่างใดอย่างหนึ่งของฉัน ฉันจะพยายามสกัดกั้นมันออกไปจากใจทันทีและลืมมันไปซะ มีสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด เท่ากับ 31.76 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย ส่วนลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ที่พิจารณาจากความเบ้ ความโด่ง พบว่าค่าความเบ้และความโด่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกตัวแปรสังเกตได้ เพราะถ้ามีค่าความเบ้ (Skewness) เกิน 2 และความโด่ง (Kurtosis) เกิน 7 แสดงว่าลักษณะการแจกแจงข้อมูลไม่เป็นแบบปกติ (เสรี ชัดแจ้ง และสุชาติกร เพชรปानी, 2546) โดยผลรวมการวิเคราะห์ค่าความเบ้ส่วนมากมีค่าติดลบแสดงว่าเส้นโค้งการแจกแจงกราฟความถี่เบ้มาทางซ้าย เนื่องจากข้อมูลบางค่ามีค่าต่ำมาก จึงทำให้ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่ามัธยฐาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย คือ ตอบข้อมูลเชิงบวก ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความเบ้น้อยที่สุดเท่ากับ -0.396 คือ ถ้ามีคนชี้ให้เห็นหรือจี้ไปยังข้อบกพร่องอย่างใดอย่างหนึ่งของฉัน ฉันจะพยายามสกัดกั้นมันออกไปจากใจทันทีและลืมมันไปซะ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างได้ตอบข้อมูลที่ค่อนข้างมาทางบวกหรือเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่ ส่วนค่าความโด่งอยู่ในเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน คือ ไม่เกิน 7 ค่าความโด่งที่มีค่าติดลบแสดงว่าข้อมูลที่ประเมินมามีการแจกแจงที่มียอดสูงมีการกระจายแตกต่างกัน ส่วนค่าความโด่งที่มีค่าเป็นบวกเป็นเพราะว่ามีการแจกแจงที่ค่อนข้างแบนหรือโค้งน้อย จากผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความโด่งติดลบ มากที่สุด คือ ฉันพบว่ามันยากที่จะยอมรับและรู้สึกดีเกี่ยวกับสิ่งที่ฉันได้ประสบความสำเร็จมา เท่ากับ -1.087 และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความโด่งที่มีค่าเป็นบวก มากที่สุด คือ ฉันค่อนข้างจะรู้สึกดีกับตัวเองมากกว่า หากได้ประเมินถึงข้อจำกัดและข้อบกพร่องของฉันอย่างเป็นกลาง เท่ากับ 0.898

3) แบบจำลองที่ 3 ความประพฤติแห่งตน (Behaviour)

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติพื้นฐานของแบบจำลองที่ 3 ความประพฤติแห่งตน

| ความประพฤติ แห่งตน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน | ค่าต่ำสุด | ค่า สูงสุด | CV (%) | ค่าความเบ้ (Skewness) | ค่าความโด่ง (Kurtosis) |
|---|-----------|--------------------------|-----------|---------------|-----------|--------------------------|---------------------------|
| 1. ฉันมักจะแกล้งทำเป็นว่าสนุก กับอะไรบางอย่าง ทั้งๆ ที่จริงๆ แล้วฉันไม่ได้รู้สึกแบบนั้นเลย | 2.78 | 1.23 | 1 | 5 | 44.09 | .218 | -.903 |
| 2. ฉันมักจะใช้ความเงี้ยวหรือการ พยักหน้า เพื่อแสดงถึงการยอมรับ ในคำกล่าวหรือมุมมองของคนอื่น ถึงแม้ว่าฉันจะรู้สึกเห็นด้วยเลย สักนิดก็ตาม | 2.81 | 1.25 | 1 | 5 | 44.43 | .108 | -.980 |
| 3. ถ้ามีสิ่งตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ ฉันก็ยินดีที่จะยอมเปลี่ยนแปลง ตัวเองเพื่อผู้อื่น | 2.56 | 1.20 | 1 | 5 | 47.07 | .367 | -.781 |
| 4. ฉันพบว่ามันง่ายมากที่จะแกล้ง ทำว่าฉันเป็นคนอื่นแทนที่จะเป็น ตัวของตัวเอง | 3.77 | 1.17 | 1 | 5 | 31.01 | -.708 | -.399 |
| 5. ฉันพยายามที่จะทำในสิ่งที่ สอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของ ฉัน แม้ว่าฉันจะโดนผู้อื่นวิจารณ์ หรือถูกปฏิเสธก็ตาม | 3.37 | 1.00 | 1 | 5 | 29.68 | -.357 | -.165 |
| 6. บ่อยครั้งฉันมักจะทำสิ่งต่างๆ ที่ ฉันไม่ต้องการทำ เพียงเพื่อไม่ให้ คนอื่นผิดหวัง | 2.30 | 1.04 | 1 | 5 | 45.32 | .556 | -.333 |
| 7. ฉันพบว่าพฤติกรรมของฉัน มักจะแสดงออกถึงค่านิยมของฉัน | 3.68 | 0.95 | 1 | 5 | 25.77 | -.482 | -.093 |
| 8. ฉันพบว่าพฤติกรรมของฉันมัก แสดงออกถึง ความต้องการและ ความปรารถนาของส่วนตัวฉัน | 3.80 | 0.91 | 1 | 5 | 24.02 | -.548 | .075 |
| 9. ฉันแทบจะไม่เคย "ใส่หน้ากาก" เพื่อให้คนอื่นเห็น | 3.19 | 1.18 | 1 | 5 | 37.09 | -.217 | -.778 |
| 10. ฉันใช้พลังเป็นอย่างมากเพื่อให้ ไปถึงเป้าหมายที่มีความสำคัญต่อ ผู้อื่น แม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่มี ความสำคัญกับฉันเลยก็ตาม | 2.61 | 1.06 | 1 | 5 | 40.63 | .326 | -.479 |
| 11. เมื่อฉันต้องยืนหยัดในความ เชื่อที่แท้จริงของฉันเกี่ยวกับสิ่ง ต่างๆ ฉันก็ยินดีที่จะทนต่อ ผลกระทบในทางลบที่จะตามมา | 4.03 | 0.97 | 1 | 5 | 23.94 | -.817 | .211 |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ของแบบจำลอง 3 ความประพฤตินี้แห่งตน จากการประเมินค่าด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ เมื่อพิจารณาโดยรวมของตัวแปรสังเกตได้ของความประพฤตินี้แห่งตน จำนวน 11 ข้อ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับสูงเรียงตามลำดับ ได้แก่ เมื่อฉันต้องยืนหยัดในความเชื่อที่แท้จริงของฉันเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ฉันก็ยินดีที่จะทนต่อผลกระทบในทางลบที่จะตามมา เท่ากับ 4.03 ฉันพบว่าพฤติกรรมของฉันมักแสดงออกถึง ความต้องการและความปรารถนาของส่วนตัวฉัน เท่ากับ 3.80 ฉันพบว่ามันง่ายมากที่จะแกล้งทำว่าฉันเป็นคนอื่นแทนที่จะเป็นตัวของตัวเอง เท่ากับ 3.77 ฉันพบว่าพฤติกรรมของฉันมักจะแสดงออกถึงค่านิยมของฉัน เท่ากับ 3.68 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ฉันพยายามที่จะทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของฉัน แม้ว่าฉันจะโดนผู้อื่นวิจารณ์หรือถูกปฏิเสธก็ตาม เท่ากับ 3.37 ฉันแทบจะไม่เคย "ใส่หน้ากาก" เพื่อให้คนอื่นเห็น เท่ากับ 3.19 ฉันมักจะใช้ความเจ็บหรือการพยักหน้า เพื่อแสดงถึงการยอมรับในคำกล่าวหรือมุมมองของคนอื่น ถึงแม้ว่าฉันจะรู้สึกเห็นด้วยเลยสักนิดก็ตาม เท่ากับ 2.81 ฉันมักจะแกล้งทำเป็นว่าสนุกกับอะไรบางอย่าง ทั้งๆ ที่จริงๆ แล้วฉันไม่ได้รู้สึกแบบนั้นเลย เท่ากับ 2.78 ฉันใช้พลังเป็นอย่างมากเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่มีความสำคัญต่อผู้อื่น แม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่มีผลสำคัญกับฉันเลยก็ตาม เท่ากับ 2.61 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับต่ำ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ได้แก่ ถ้ามีสิ่งตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ ฉันก็ยินดีที่จะยอมเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อผู้อื่น เท่ากับ 2.56 บ่อยครั้งฉันมักจะทำสิ่งต่างๆ ที่ฉันไม่ต้องการทำ เพียงเพื่อให้คนอื่นผิดหวัง เท่ากับ 2.30

ตัวแปรสังเกต ถ้ามีสิ่งตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ ฉันก็ยินดีที่จะยอมเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อผู้อื่น มีสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด เท่ากับ 47.07 รองลงมา คือ บ่อยครั้งฉันมักจะทำสิ่งต่างๆ ที่ฉันไม่ต้องการทำ เพียงเพื่อให้คนอื่นผิดหวัง และฉันมักจะใช้ความเจ็บหรือการพยักหน้า เพื่อแสดงถึงการยอมรับในคำกล่าวหรือมุมมองของคนอื่น ถึงแม้ว่าฉันจะรู้สึกเห็นด้วยเลยสักนิดก็ตาม มีสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับ 45.32 และ 44.43 ตามลำดับ และเมื่อฉันต้องยืนหยัดในความเชื่อที่แท้จริงของฉันเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ฉันก็ยินดีที่จะทนต่อผลกระทบในทางลบที่จะตามมา มีสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด เท่ากับ 23.94 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย ส่วนลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ที่พิจารณาจากความเบ้ ความโด่ง พบว่าค่าความเบ้และความโด่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกตัวแปรสังเกตได้ เพราะถ้ามีค่าความเบ้ (Skewness) เกิน 2 และความโด่ง (Kurtosis) เกิน 7 แสดงว่าลักษณะการแจกแจงข้อมูลไม่เป็นแบบปกติ (เสรี ชัดเข้ม และสุชาติกร เพชรปาณี, 2546) โดยผลรวมการวิเคราะห์ค่าความเบ้ส่วนมากมีค่าติดลบแสดงว่าเส้นโค้งการแจกแจงกราฟความถี่เบ้มาทางซ้าย เนื่องจากข้อมูลบางค่ามีค่าต่ำมาก จึงทำให้ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่ามัธยฐาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย คือ ตอบข้อมูลเชิงบวก ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความเบ้ต่ำสุดเท่ากับ -0.817 คือ เมื่อฉันต้องยืนหยัดในความเชื่อที่แท้จริงของฉันเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ฉันก็ยินดีที่จะทนต่อผลกระทบในทางลบที่จะตามมา แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างได้ตอบข้อมูลที่ค่อนข้างทางบวกหรือเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่ ส่วนค่าความโด่งอยู่ในเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน คือ ไม่เกิน 7 ค่าความโด่งที่มีค่าติดลบแสดงว่าข้อมูลที่ประเมินมา มีการแจกแจงที่มียอดสูงมีการกระจายแตกต่างกัน ส่วนค่าความโด่งที่มีค่าเป็นบวกเป็นเพราะว่ามีการแจกแจงที่ค่อนข้างปานหรือโค้งน้อย จากผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความโด่งติดลบ มากที่สุด คือ ฉันมักจะใช้ความเจ็บหรือการพยักหน้า เพื่อแสดงถึงการ

ยอมรับในคำกล่าวหรือมุมมองของคนอื่น ถึงแม้ว่าฉันจะไม่รู้สึกเห็นด้วยเลยสักนิดก็ตาม เท่ากับ -0.980 และตัวแปรสังเกตที่มีค่าความโค้งที่มีค่าเป็นบวก มากที่สุด คือ เมื่อฉันต้องยืนหยัดในความเชื่อที่แท้จริง ของฉันเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ฉันก็ยินดีที่จะทนต่อผลกระทบในทางลบที่จะตามมา เท่ากับ 0.211

4) แบบจำลองที่ 4 วิธีแห่งความสัมพันธ์ (Relational orientation)

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติพื้นฐานของแบบจำลองที่ 4 วิธีแห่งความสัมพันธ์

| วิธีแห่งความสัมพันธ์ | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน | ค่า ต่ำสุด | ค่า สูงสุด | CV (%) | ค่าความเบ้ (Skewness) | ค่าความโค้ง (Kurtosis) |
|---|-----------|--------------------------|---------------|---------------|-----------|--------------------------|---------------------------|
| 1. ฉันต้องการให้คนที่ฉันใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เข้าใจถึงจุดแข็งของฉัน | 3.98 | 1.00 | 1 | 5 | 25.19 | -0.822 | .044 |
| 2. ฉันต้องการให้คนที่ฉันใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เข้าใจถึงจุดอ่อนของฉัน | 3.61 | 1.30 | 1 | 5 | 35.94 | -0.525 | -0.843 |
| 3. ฉันตั้งใจที่จะแสดงออกให้คนใกล้ชิดหรือสนิท รับรู้ว่าฉันใส่ใจพวกเขามากแค่ไหน | 4.07 | 1.01 | 1 | 5 | 24.81 | -1.038 | .579 |
| 4. ฉันมักจะเห็นคนที่ฉันใกล้ชิดสนิทด้วยเป็นคนที่ดีสมบูรณ์พร้อม มากกว่าที่จะเห็นพวกเขาเป็นแบบที่เขาเป็นจริงๆ | 3.20 | 1.16 | 1 | 5 | 36.22 | -0.135 | -0.863 |
| 5. ถ้าหากได้ถามคนที่ฉันสนิทด้วย พวกเขาสามารถอธิบายได้อย่างถูกต้องว่าฉันเป็นคนแบบไหน | 3.66 | 1.04 | 1 | 5 | 28.29 | -0.523 | -0.173 |
| 6. คนที่สนิทหรือใกล้ชิดกับฉันจะต้องตกใจหรือประหลาดใจ ถ้าได้รู้ว่าจริงๆ แล้วฉันเป็นคนเช่นไร | 3.13 | 1.28 | 1 | 5 | 40.84 | -0.118 | -1.053 |
| 7. การได้เข้าใจถึงความต้องการและความปรารถนาของคนใกล้ชิดของฉัน เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับฉัน | 3.93 | 0.96 | 1 | 5 | 24.32 | -0.934 | .733 |
| 8. ฉันต้องการให้คนที่ฉันใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เข้าใจในตัวตอนที่แท้จริงของฉัน มากกว่าแค่ที่ฉันแสดงออกไปหรือมองแค่ภาพลักษณ์ภายนอก | 4.14 | 0.98 | 1 | 5 | 23.62 | -1.068 | .617 |
| 9. ถ้าฉันกับคนที่ใกล้ชิดมีความเห็นที่ไม่ลงรอยหรือคิดต่างกัน ฉันอยากจะเพิกเฉยประเด็นนั้นไป มากกว่าต้องหาทางออกร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ | 3.52 | 1.26 | 1 | 5 | 35.81 | -0.450 | -0.923 |
| 10. โดยทั่วไปแล้ว ฉันให้ความสำคัญกับคนที่ฉันสนิทสนม ผู้ซึ่งมีความเข้าใจในตัวตอนที่แท้จริงของฉัน | 4.35 | 0.79 | 2 | 5 | 18.07 | -1.006 | .250 |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| วิธีแห่งความสัมพันธ์ | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน | ค่า ต่ำสุด | ค่า สูงสุด | CV (%) | ค่าความเบ้ (Skewness) | ค่าความโด่ง (Kurtosis) |
|--|-----------|--------------------------|---------------|---------------|-----------|--------------------------|---------------------------|
| 11. ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ คน ที่ฉันทนินทด้วยสามารถเห็นฉันเป็นที่ พึงพาได้ | 3.87 | 0.91 | 1 | 5 | 23.57 | -3.79 | -4.67 |
| 12. สำหรับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดแล้ว ความซื่อสัตย์และความจริงใจเป็นสิ่ง สำคัญอย่างมากสำหรับฉัน | 4.63 | 0.67 | 2 | 5 | 14.37 | -1.820 | 2.709 |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ของแบบจำลอง 4 วิธีแห่งความสัมพันธ์ จากการประเมินค่าด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ เมื่อพิจารณาโดยรวมของตัวแปรสังเกตได้ของวิธีแห่งความสัมพันธ์ จำนวน 12 ข้อ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับสูงเรียงตามลำดับ ได้แก่ สำหรับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดแล้ว ความซื่อสัตย์และความจริงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากสำหรับฉัน เท่ากับ 4.63 โดยทั่วไปแล้ว ฉันให้ความสำคัญกับคนที่ฉันทนินทสนม ผู้ซึ่งมีความเข้าใจในตัวตนที่แท้จริงของฉัน เท่ากับ 4.35 ฉันต้องการให้คนที่ฉันใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เข้าใจในตัวตนที่แท้จริงของฉัน มากกว่าคนที่ฉันแสดงออกไปหรือมองแค่ภาพลักษณ์ภายนอก เท่ากับ 4.14 ฉันตั้งใจที่จะแสดงออกให้คนใกล้ชิดหรือสนิท รับรู้ว่าคุณใส่ใจพวกเขาแค่ไหน เท่ากับ 4.07 ฉันต้องการให้คนที่ฉันใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เข้าใจถึงจุดแข็งของฉัน เท่ากับ 3.98 การได้เข้าใจถึงความต้องการและความปรารถนาของคนใกล้ชิดของฉัน เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับฉัน เท่ากับ 3.93 ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ คนที่ฉันทนินทด้วยสามารถเห็นฉันเป็นที่พึงพาได้ เท่ากับ 3.87 ถ้าหากได้ถามคนที่ฉันทนินทด้วย พวกเขาสามารถอธิบายได้อย่างถูกต้องว่าฉันเป็นคนแบบไหน เท่ากับ 3.66 ฉันต้องการให้คนที่ฉันใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เข้าใจถึงจุดอ่อนของฉัน เท่ากับ 3.61 ถ้าฉันกับคนที่ใกล้ชิดมีความเห็นที่ไม่ลงรอยหรือคิดต่างกัน ฉันอยากจะเพิกเฉยประเด็นนั้นไป มากกว่าต้องหาทางออกร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เท่ากับ 3.52 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ฉันมักจะเห็นคนที่ฉันใกล้ชิดสนิทด้วยเป็นคนที่ดีสมบูรณ์พร้อม มากกว่าที่จะเห็นพวกเขาเป็นแบบที่เขาเป็นจริงๆ เท่ากับ 3.20 คนที่สนิทหรือใกล้ชิดกับฉันจะต้องตกใจหรือประหลาดใจ ถ้าได้รู้ว่าจริงๆ แล้วฉันเป็นคนเช่นไร เท่ากับ 3.13

ตัวแปรสังเกต คนที่สนิทหรือใกล้ชิดกับฉันจะต้องตกใจหรือประหลาดใจ ถ้าได้รู้ว่าจริงๆ แล้วฉันเป็นคนเช่นไร มีสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด เท่ากับ 40.84 รองลงมา คือ ฉันมักจะเห็นคนที่ฉันใกล้ชิดสนิทด้วยเป็นคนที่ดีสมบูรณ์พร้อม มากกว่าที่จะเห็นพวกเขาเป็นแบบที่เขาเป็นจริงๆ และฉันต้องการให้คนที่ฉันใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เข้าใจถึงจุดอ่อนของฉัน มีสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับ 36.22 และ 35.94 ตามลำดับ และสำหรับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดแล้ว ความซื่อสัตย์และความจริงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากสำหรับฉัน มีสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด เท่ากับ 14.37 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย ส่วนลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ที่พิจารณาจากความเบ้ ความโด่ง พบว่าค่าความเบ้และความโด่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกตัวแปรสังเกตได้ เพราะถ้ามีค่าความเบ้ (Skewness) เกิน 2 และความโด่ง (Kurtosis) เกิน 7 แสดงว่าลักษณะการแจกแจงข้อมูลไม่เป็นแบบปกติ (เสรี ชัดเข้ม และสุชาติกร เพชรปानी, 2546) โดยผลรวมการวิเคราะห์ค่าความเบ้ส่วนมากมีค่าติดลบแสดง

ว่าเส้นโค้งการแจกแจงกราฟความถี่เบ้มาทางซ้าย เนื่องจากข้อมูลบางค่ามีค่าต่ำมาก จึงทำให้ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่ามัธยฐาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย คือ ตอบข้อมูลเชิงบวก ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความเบ้ต่ำสุดเท่ากับ -1.820 คือ สำหรับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดแล้ว ความซื่อสัตย์และความจริงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากสำหรับฉัน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างได้ตอบข้อมูลที่ค่อนข้างมาทางบวกหรือเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่ ส่วนค่าความโด่งอยู่ในเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน คือ ไม่เกิน 7 ค่าความโด่งที่มีค่าติดลบแสดงว่าข้อมูลที่ประเมินมามีการแจกแจงที่มียอดสูงมีการกระจายแตกต่างกัน ส่วนค่าความโด่งที่มีค่าเป็นบวกเป็นเพราะว่ามีการแจกแจงที่ค่อนข้างป้านหรือโค้งน้อย จากผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความโด่งติดลบ มากที่สุด คือ คนที่สนิทหรือใกล้ชิดกับฉันจะต้องตกใจหรือประหลาดใจ ถ้าได้รู้ว่าจริงๆ แล้วฉันเป็นคนเช่นไร เท่ากับ -1.053 และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความโด่งที่มีค่าเป็นบวก มากที่สุด คือ สำหรับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดแล้ว ความซื่อสัตย์และความจริงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากสำหรับฉัน เท่ากับ 2.709

4.3.3 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบจำลองความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 45 ข้อ มาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) หรือภาวะความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยมีเป้าหมายเพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของแบบจำลอง ซึ่งเป็นแบบจำลองสมมติฐานว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ หรืออาจกล่าวได้ว่า แบบจำลองเหล่านี้สามารถเป็นตัวแทนของการวัด (1) ความตระหนักรู้ (Awareness) (2) การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (Unbiased processing) (3) ความประพฤติแห่งตน (Behaviour) และ (4) วิธีแห่งความสัมพันธ์ (Relational orientation)

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Goodness of fit measures) โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ (Hair et al., 2010 ; Hu & Bentler, 1999 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนี้

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics) ค่าสถิติไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) แสดงว่ารูปแบบสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

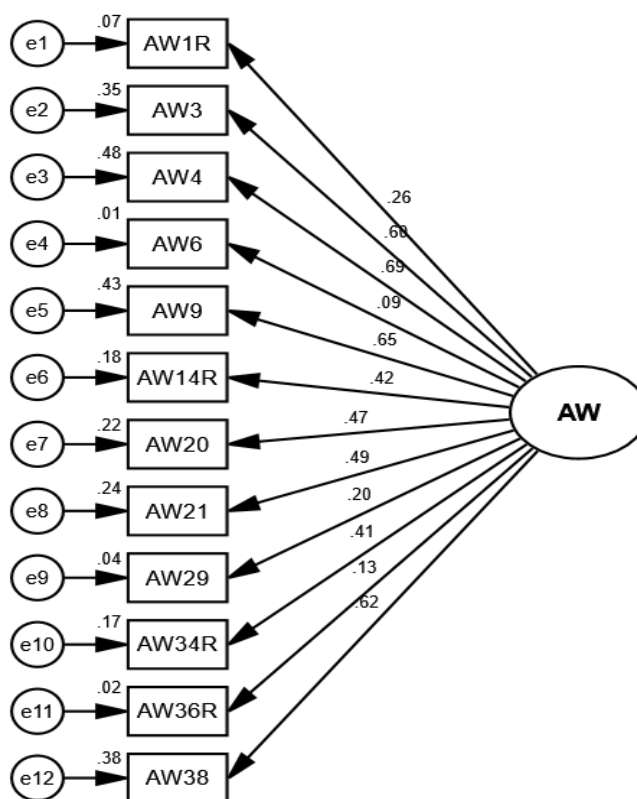
2. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index: GFI) ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า รูปแบบสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดัชนี GFI ควรค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป

3. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted goodness-of-fit index: AGFI) ดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI นั่นคือ จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่ารูปแบบสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี AGFI ควรค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป

4. ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root mean square error of approximation: RMSEA) ค่า RMSEA เป็นค่าที่บอกว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่า RMSEA ควรค่าไม่เกิน 0.08

แบบจำลองที่ 1 ความตระหนักรู้ (Awareness)

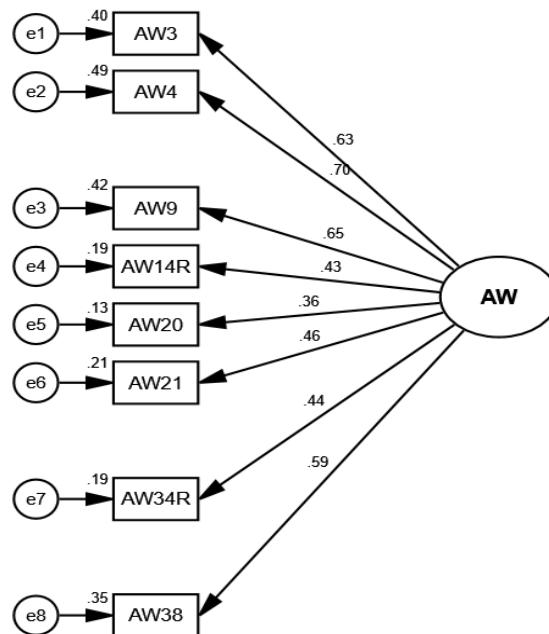
สำหรับผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของแบบจำลองที่ 1 ความตระหนักรู้ (Awareness) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของตัวแปร 12 ตัว ได้แก่ (1) ฉันรู้สึกสับสนเกี่ยวกับความรู้สึกของตัวเองอยู่บ่อยๆ (AW1R) (2) ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตาม ฉันรู้ตัวดีว่า จริงๆ แล้วฉันเป็นคนเช่นไร (AW3) (3) ฉันเข้าใจดีว่า ทำไมฉันถึงเชื่อมั่นในสิ่งที่ฉันทำอยู่ (AW4) (4) ฉันพยายามอย่างมากที่จะเข้าใจว่ามุมมองใดของฉันที่ตรงกันกับตัวตนหลักหรือตัวตนที่แท้จริงของฉัน (AW6) (5) ฉันมีความเข้าใจเป็นอย่างดีว่า ทำไมฉันถึงทำสิ่งที่ฉันทำอยู่ (AW9) (6) ฉันไม่สามารถที่จะเข้าถึงความคิดและความรู้สึกในส่วนที่ลึกที่สุดของฉัน (AW14R) (7) ฉันตระหนักดีว่าเมื่อไหร่ที่ฉันไม่ได้เป็นตัวตนที่แท้จริงของฉัน (AW20) (8) ฉันสามารถแยกแยะได้ว่าแง่มุมใดของฉันที่เป็นเรื่องสำคัญหรือไม่สำคัญต่อการเป็น ตัวตนหลักหรือตัวตนที่แท้จริงของฉัน (AW21) (9) ฉันพยายามอย่างจริงจังที่จะทำความเข้าใจตัวเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ (AW29) (10) ฉันมักไม่ค่อยรู้ว่าสิ่งใดที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉัน (AW34R) (11) ฉันมักจะถามตัวเองอยู่บ่อยๆ ว่า ฉันรู้จริงหรือเปล่าว่าฉันต้องการทำอะไรให้สำเร็จในชีวิตนี้ (AW36R) (12) ฉันสามารถบอกได้ถึงแรงจูงใจและความปรารถนาของตัวเอง (AW38) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในภาพที่ 4.1



Chi-square = 43.811, df = 33, p = .099, RMSEA = .028, CFI = .989, GFI = .983, AGFI = .960

ภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างสร้างความรู้ (Awareness)

จากภาพที่ 4.1 พบว่า โครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 43.811 องศาอิสระ (*df*) มีค่าเท่ากับ 33, P มีค่าเท่ากับ 0.099 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.983 ค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้ ฉันทึ่งใจดีว่า ทำไมฉันทึ่งถึงเชื่อมั่นในสิ่งที่ฉันทึ่งทำอยู่ (AW4) มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.69 รองลงมา คือ ฉันทึ่งมีความเข้าใจเป็นอย่างดีว่า ทำไมฉันทึ่งถึงทำสิ่งที่ฉันทึ่งทำอยู่ (AW9) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.65 ฉันทึ่งสามารถบอกได้ถึงแรงจูงใจและความปรารถนาของตัวฉันทึ่ง (AW38) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.62 ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตาม ฉันทึ่งรู้ตัวดีว่า จริงๆ แล้วฉันทึ่งเป็นคนเช่นไร (AW3) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.60 ฉันทึ่งสามารถแยกแยะได้ว่าแง่มุมใดของฉันทึ่งที่เป็นเรื่องสำคัญหรือไม่สำคัญต่อการเป็น ตัวตนหลักหรือตัวตนที่แท้จริงของฉันทึ่ง (AW21) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.49 ฉันทึ่งตระหนักดีว่าเมื่อไรที่ฉันทึ่งไม่ได้เป็นตัวตนที่แท้จริงของฉันทึ่ง (AW20) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.47 ฉันทึ่งไม่สามารถที่จะเข้าถึงความคิดและความรู้สึกในส่วนที่ลึกที่สุดของฉันทึ่ง (AW14R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.42 และฉันทึ่งมักไม่ค่อยรู้ว่าสิ่งใดที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉันทึ่ง (AW34R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.41 ตามลำดับ ในขณะที่ ฉันทึ่งรู้สึกสับสนเกี่ยวกับความรู้สึกของตัวเองอยู่บ่อยๆ (AW1R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.26 ฉันทึ่งพยายามอย่างจริงจังที่จะทำความเข้าใจตัวเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ (AW29) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.20 ฉันทึ่งมักจะถามตัวเองอยู่บ่อยๆ ว่า ฉันทึ่งจริงหรือเปล่าว่าฉันทึ่งต้องการทำอะไรให้สำเร็จในชีวิตนี้ (AW36R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.13 และฉันทึ่งพยายามอย่างมากที่จะเข้าใจว่ามุมมองใดของฉันทึ่งที่ตรงกันกับตัวตนหลักหรือตัวตนที่แท้จริงของฉันทึ่ง (AW6) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.09 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.30 ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรทั้ง 4 ออก (Stevens, 2009) และทำการวิเคราะห์โครงสร้างใหม่ ดังนี้



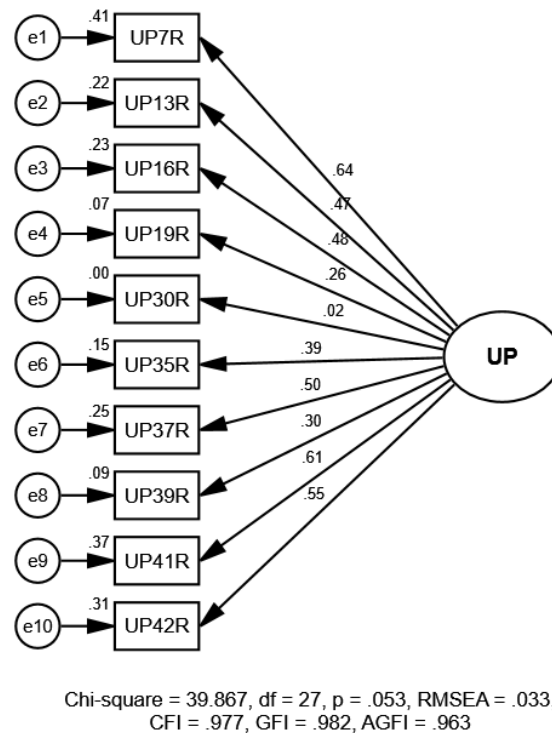
Chi-square = 15.446, *df* = 13, *p* = .280, RMSEA = .021, CFI = .996,
GFI = .991, AGFI = .975

ภาพที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างความตระหนักรู้
ภายหลังการตัดตัวแปร AW1R, AW29, AW36R และ AW6

จากภาพที่ 4.2 พบว่า โครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 15.446 องศาอิสระ (*df*) มีค่าเท่ากับ 13, P มีค่าเท่ากับ 0.280 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.991 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) พบว่า ค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ฉันเข้าใจดีว่า ทำไมฉันถึงเชื่อมั่นในสิ่งที่ฉันทำอยู่ (AW4) มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.70 รองลงมา คือ ฉันมีความเข้าใจเป็นอย่างดีว่า ทำไมฉันถึงทำสิ่งที่ฉันทำอยู่ (AW9) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.65 ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตาม ฉันรู้ตัวดีว่า จริงๆ แล้วฉันเป็นคนเช่นไร (AW3) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.63 ฉันสามารถบอกได้ถึงแรงจูงใจและความปรารถนาของตัวเอง (AW38) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.59 ฉันสามารถแยกแยะได้ว่าแง่มุมใดของฉันที่เป็นเรื่องสำคัญหรือไม่สำคัญต่อการเป็น ตัวตนหลักหรือตัวตนที่แท้จริงของฉัน (AW21) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.46 ฉันมักไม่ค่อยรู้ว่าสิ่งใดที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉัน (AW34R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.44 ฉันไม่สามารถที่จะเข้าถึงความคิดและความรู้สึกในส่วนที่ลึกที่สุดของฉัน (AW14R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.43 และ ฉันตระหนักดีว่าเมื่อไหร่ที่ฉันไม่ได้เป็นตัวตนที่แท้จริงของฉัน (AW20) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.36 ตามลำดับ

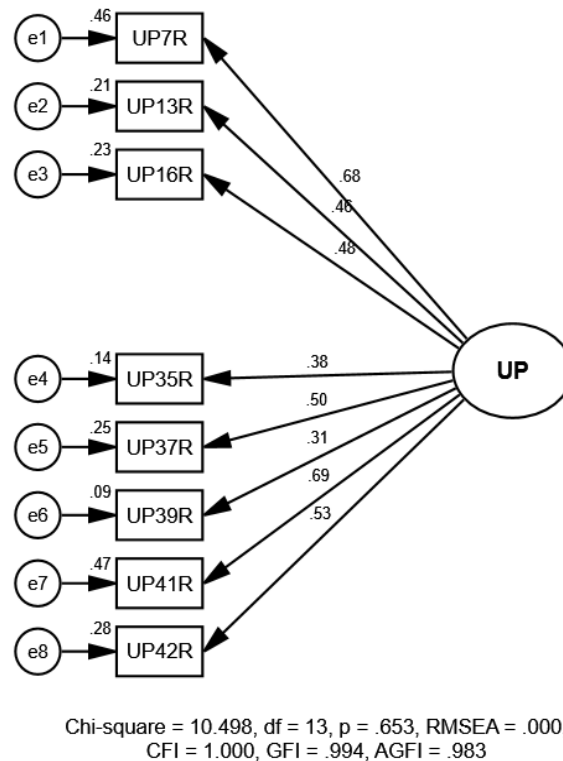
แบบจำลองที่ 2 การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (Unbiased processing)

สำหรับผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของแบบจำลองที่ 2 การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (Unbiased processing) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของตัวแปร 10 ตัว ได้แก่ (1) ฉันรู้สึกไม่สบายใจเป็นอย่างมาก หากต้องพิจารณาถึงข้อจำกัดและข้อบกพร่องของฉัน (UP7R) (2) ฉันคิดว่าการประเมินตนเองเป็นเรื่องยากมาก (UP13R) (3) ฉันมักจะมีปัญหาในการยอมรับข้อบกพร่องส่วนตัวของฉัน ดังนั้นฉันจึงพยายามที่จะแสดงออกไปในทางบวกมากขึ้น (UP16R) (4) ฉันชอบที่จะเพิกเฉยต่อความคิดและความรู้สึกส่วนที่เป็นด้านมืดของฉัน (UP19R) (5) ฉันค่อนข้างจะรู้สึกดีกับตัวเองมากกว่า หากได้ประเมินถึงข้อจำกัดและข้อบกพร่องของฉันอย่างเป็นกลาง (UP30R) (6) ฉันพยายามที่จะปิดกั้นความรู้สึกไม่พึงประสงค์ใดๆ ที่ฉันอาจมีเกี่ยวกับตัวเอง (UP35R) (7) ฉันคิดว่าฉันวิจารณ์ตัวเองมากจนเกินไป (UP37R) (8) ฉันมักจะปฏิเสธคำชมที่ผู้อื่นมาชื่นชมฉัน (UP39R) (9) ฉันพบว่ามันยากที่จะยอมรับและรู้สึกดีเกี่ยวกับสิ่งที่ฉันได้ประสบความสำเร็จมา (UP41R) และ (10) ถ้ามีคนชี้ให้เห็นหรือชี้ไปยังข้อบกพร่องอย่างใดอย่างหนึ่งของฉัน ฉันจะพยายามสกัดกั้นมันออกไปจากใจทันทีและลืมมันไปซะ (UP42R) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างการประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (Unbiased processing)

จากภาพที่ 4.3 พบว่า โครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 39.867 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 27, P มีค่าเท่ากับ 0.053 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.982 ค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ฉันรู้สึกไม่สบายใจเป็นอย่างมาก หากต้องพิจารณาถึงข้อจำกัดและข้อบกพร่องของฉัน (UP7R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.64 รองลงมา คือ ฉันพบว่ามันยากที่จะยอมรับและรู้สึกดีเกี่ยวกับสิ่งที่ฉันได้ประสบความสำเร็จมา (UP41R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.61 ถ้ามีคนชี้ให้เห็นหรือจี้ไปยังข้อบกพร่องอย่างใดอย่างหนึ่งของฉัน ฉันจะพยายามสกัดกั้นมันออกไปจากใจทันทีและลืมมันไปซะ (UP42R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.55 ฉันคิดว่าฉันวิจารณ์ตัวเองมากเกินไป (UP37R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.50 ฉันมักจะมีปัญหาในการยอมรับข้อบกพร่องส่วนตัวของฉัน ดังนั้นฉันจึงพยายามที่จะแสดงออกไปในทางบวกมากขึ้น (UP16R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.48 ฉันคิดว่าการประเมินตนเองเป็นเรื่องยากมาก (UP13R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.47 ฉันพยายามที่จะปิดกั้นความรู้สึกไม่พึงประสงค์ใดๆ ที่ฉันอาจมีเกี่ยวกับตัวเอง (UP35R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.39 และฉันมักจะปฏิเสธคำชมที่ผู้อื่นมาชื่นชมฉัน (UP39R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.30 ตามลำดับ ในขณะที่ ฉันชอบที่จะเพิกเฉยต่อความคิดและความรู้สึกส่วนที่เป็นด้านมืดของฉัน (UP19R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.26 และฉันค่อนข้างจะรู้สึกดีกับตัวเองมากกว่า หากได้ประเมินถึงข้อจำกัดและข้อบกพร่องของฉันอย่างเป็นกลาง (UP30R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.30 ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรทั้ง 2 ออก (Stevens, 2009) และทำการวิเคราะห์โครงสร้างใหม่ ดังนี้

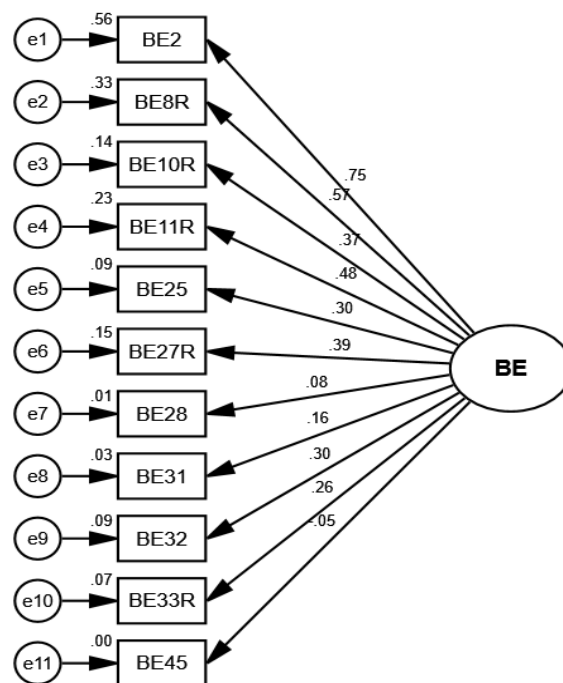


ภาพที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างการประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (Unbiased processing) ภายหลังการตัดตัวแปร UP19R และ UP30R

จากภาพที่ 4.4 พบว่า โครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 10.498 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 13, P มีค่าเท่ากับ 0.653 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.994 ค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ฉันรู้สึกไม่สบายใจเป็นอย่างมาก หากต้องพิจารณาถึงข้อจำกัดและข้อบกพร่องของฉัน (UP7R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.68 รองลงมา คือ ฉันพบว่ามันยากที่จะยอมรับและรู้สึกดีเกี่ยวกับสิ่งที่ฉันได้ประสบความสำเร็จมา (UP41R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.69 ถ้ามีคนชี้ให้เห็นหรือจี้ไปยังข้อบกพร่องอย่างใดอย่างหนึ่งของฉัน ฉันจะพยายามสกัดกั้นมันออกไปจากใจทันทีและลืมมันไปซะ (UP42R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.53 ฉันคิดว่าฉันวิจารณ์ตัวเองมากเกินไป (UP37R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.50 ฉันมักจะมีปัญหาในการยอมรับข้อบกพร่องส่วนตัวของฉัน ดังนั้นฉันจึงพยายามที่จะแสดงออกไปในทางบวกมากขึ้น (UP16R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.48 ฉันคิดว่าการประเมินตนเองเป็นเรื่องยากมาก (UP13R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.45 ฉันพยายามที่จะปิดกั้นความรู้สึกไม่พึงประสงค์ใดๆ ที่ฉันอาจมีเกี่ยวกับตัวเอง (UP35R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.38 และฉันมักจะปฏิเสธคำชมที่ผู้อื่นมาชื่นชมฉัน (UP39R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.31 ตามลำดับ

แบบจำลองที่ 3 ความประพฤติแห่งตน (Behaviour)

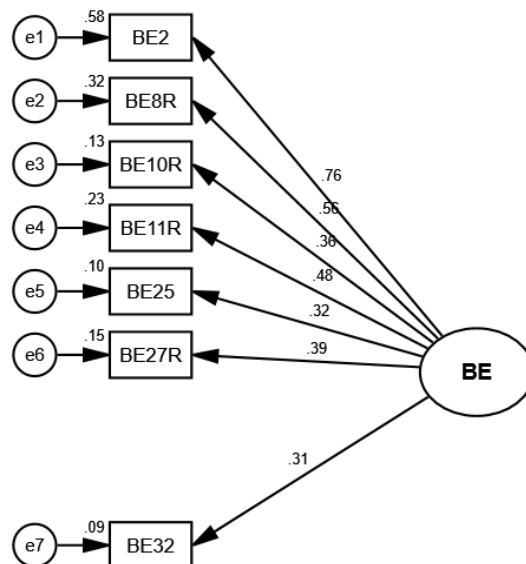
สำหรับผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของแบบจำลองที่ 3 ความประพฤติแห่งตน (Behaviour) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของตัวแปร 11 ตัว ได้แก่ (1) ฉันมักจะแกล้งทำเป็นว่าสนุกกับอะไรบางอย่าง ทั้งๆ ที่จริงๆ แล้วฉันไม่ได้รู้สึกแบบนั้นเลย (BE2) (2) ฉันมักจะใช้ความเจียบหรือการพยักหน้า เพื่อแสดงถึงการยอมรับในคำกล่าวหรือมุมมองของคนอื่น ถึงแม้ว่าฉันจะไม่ได้รู้สึกเห็นด้วยเลยสักนิดก็ตาม (BE8R) (3) ถ้ามีสิ่งตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ ฉันก็ยินดีที่จะยอมเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อผู้อื่น (BE10R) (4) ฉันพบว่ามันง่ายมากที่จะแกล้งทำว่าฉันเป็นคนอื่นแทนที่จะเป็นตัวของตัวเอง (BE11R) (5) ฉันพยายามที่จะทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของฉัน แม้ว่าฉันจะโดนผู้อื่นวิจารณ์หรือถูกปฏิเสธก็ตาม (BE25) (6) บ่อยครั้งฉันมักจะทำสิ่งต่างๆ ที่ฉันไม่ต้องการทำ เพียงเพื่อไม่ให้คนอื่นผิดหวัง (BE27R) (7) ฉันพบว่าพฤติกรรมของฉันมักจะแสดงออกถึงค่านิยมของฉัน (BE28) (8) ฉันพบว่าพฤติกรรมของฉันมักแสดงออกถึง ความต้องการและความปรารถนาของส่วนตัวฉัน (BE31) (9) ฉันแทบจะไม่เคย "ใส่หน้ากาก" เพื่อให้คนอื่นเห็น (BE32) (10) ฉันใช้พลังเป็นอย่างมากเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่มีความสำคัญต่อผู้อื่น แม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่มีมีความสำคัญกับฉันเลยก็ตาม (BE33R) และ (11) เมื่อฉันต้องยืนหยัดในความเชื่อที่แท้จริงของฉันเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ฉันก็ยินดีที่จะทนต่อผลกระทบในทางลบที่จะตามมา (BE45) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในภาพที่ 4.5



Chi-square = 24.790, df = 28, p = .639, RMSEA = .000,
CFI = 1.000, GFI = .989, AGFI = .975

ภาพที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างสร้างพฤติกรรมแห่งตน (Behaviour)

จากภาพที่ 4.5 พบว่า โครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 24.790 องศาอิสระ (*df*) มีค่าเท่ากับ 28, P มีค่าเท่ากับ 0.639 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.989 ค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ฉันมักจะแกล้งทำเป็นว่าสนุกกับอะไรบางอย่าง ทั้งๆ ที่จริงๆ แล้วฉันไม่ได้รู้สึกแบบนั้นเลย (BE2) มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.75 รองลงมา คือ ฉันมักจะใช้ความเจ็บหรือการพ่ายแพ้ เพื่อแสดงถึงการยอมรับในคำกล่าวหรือมุมมองของคนอื่น ถึงแม้ว่าฉันจะไม่ได้รู้สึกเห็นด้วยเลยสักนิดก็ตาม (BE8R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.57 ฉันพบว่ามันง่ายมากที่จะแกล้งทำว่าฉันเป็นคนอื่นแทนที่จะเป็นตัวของตัวเอง (BE11R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.48 บ่อยครั้งฉันมักจะทำสิ่งต่างๆ ที่ฉันไม่ต้องการทำ เพียงเพื่อไม่ให้คนอื่นผิดหวัง (BE27R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.39 ถ้ามีสิ่งตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ ฉันก็ยินดีที่จะยอมเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อผู้อื่น (BE10R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.37 ฉันแทบจะไม่เคย "ใส่หน้ากาก" เพื่อให้คนอื่นเห็น (BE32) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.30 ฉันพยายามที่จะทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของฉัน แม้ว่าฉันจะโดนผู้อื่นวิจารณ์หรือถูกปฏิเสธก็ตาม (BE25) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.30 ตามลำดับ ในขณะที่ ฉันใช้พลังเป็นอย่างมากเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่มีความสำคัญต่อผู้อื่น แม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่มีค่าสำคัญกับฉันเลยก็ตาม (BE33R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.26 ฉันพบว่าพฤติกรรมของฉันมักแสดงออกถึง ความต้องการและความปรารถนาของส่วนตัวฉัน (BE31) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.16 ฉันพบว่าพฤติกรรมของฉันมักจะแสดงออกถึงค่านิยมของฉัน (BE28) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.08 และเมื่อฉันต้องยืนหยัดในความเชื่อที่แท้จริงของฉันเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ฉันก็ยินดีที่จะทนต่อผลกระทบในทางลบที่จะตามมา (BE45) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ -0.05 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.30 ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรทั้ง 4 ออก (Stevens, 1996) และทำการวิเคราะห์โครงสร้างใหม่ ดังนี้



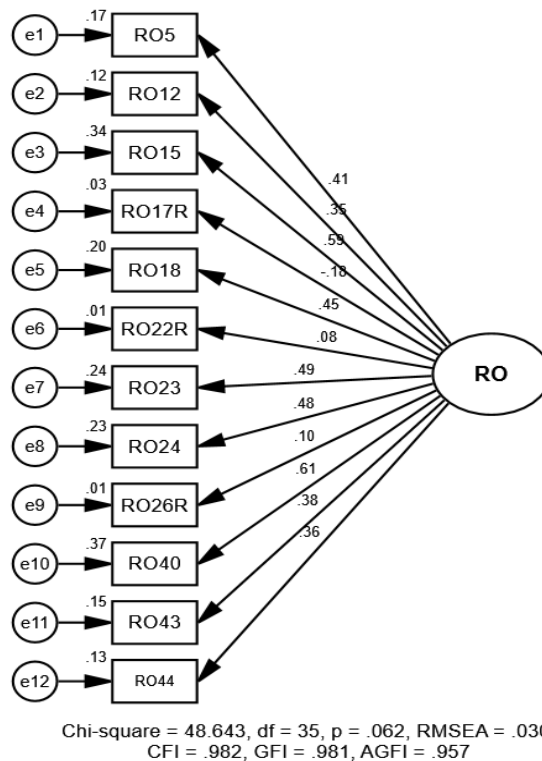
Chi-square = 6.548, *df* = 7, *p* = .477, RMSEA = .000,
CFI = 1.000, GFI = .996, AGFI = .982

ภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างความประพฤติแห่งตน (Behaviour) ภายหลังจากตัดตัวแปร BE33R, BE31, BE28 และ BE45

จากภาพที่ 4.6 พบว่า โครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 6.548 องศาอิสระ (*df*) มีค่าเท่ากับ 7, P มีค่าเท่ากับ 0.477 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.996 ค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ฉันมักจะแกล้งทำเป็นว่าสนุกกับอะไรบางอย่าง ทั้งๆ ที่จริงๆ แล้วฉันไม่ได้รู้สึกแบบนั้นเลย (BE2) มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.76 รองลงมา คือ ฉันมักจะใช้ความเจ็บหรือการพ่ายแพ้ เพื่อแสดงถึงการยอมรับในคำกล่าวหรือมุมมองของคนอื่น ถึงแม้ว่าฉันจะไม่ได้รู้สึกเห็นด้วยเลยสักนิดก็ตาม (BE8R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.56 ฉันพบว่ามันง่ายมากที่จะแกล้งทำว่าฉันเป็นคนอื่นแทนที่จะเป็นตัวของตัวเอง (BE11R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.48 บ่อยครั้งฉันมักจะทำสิ่งต่างๆ ที่ฉันไม่ต้องการทำ เพียงเพื่อไม่ให้คนอื่นผิดหวัง (BE27R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.39 ถ้ามีสิ่งตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ ฉันก็ยินดีที่จะยอมเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อผู้อื่น (BE10R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.36 ฉันพยายามที่จะทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของฉัน แม้ว่าฉันจะโดนผู้อื่นวิจารณ์หรือถูกปฏิเสธก็ตาม (BE25) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.32 และฉันแทบจะไม่เคย "ใส่หน้ากาก" เพื่อให้คนอื่นเห็น (BE32) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.31 ตามลำดับ

แบบจำลองที่ 4 วิธีแห่งความสัมพันธ์ (Relational orientation)

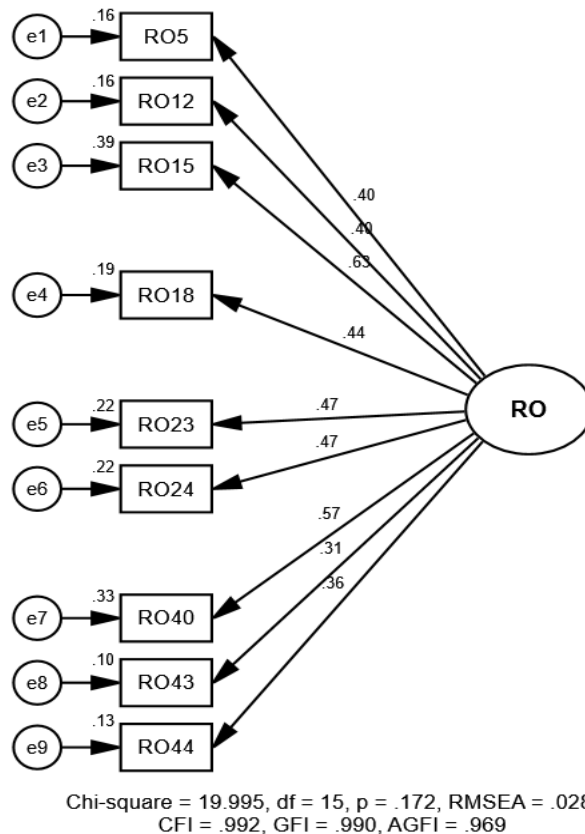
สำหรับผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของแบบจำลองที่ 4 วิธีแห่งความสัมพันธ์ (Relational orientation) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของตัวแปร 12 ตัว ได้แก่ (1) ฉันต้องการให้คนที่ฉันใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เข้าใจถึงจุดแข็งของฉัน (RO5) (2) ฉันต้องการให้คนที่ฉันใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เข้าใจถึงจุดอ่อนของฉัน (RO12) (3) ฉันตั้งใจที่จะแสดงออกให้คนใกล้ชิดหรือสนิท รั้วรู้ว่าฉันใส่ใจพวกเขาแค่ไหน (RO15) (4) ฉันมักจะเห็นคนที่ฉันใกล้ชิดสนิทด้วยเป็นคนที่ดีสมบูรณ์แบบ มากกว่าที่จะเห็นพวกเขาเป็นแบบที่เขาเป็นจริงๆ (RO17R) (5) ถ้าหากได้ถามคนที่ฉันสนิทด้วย พวกเขาสามารถอธิบายได้อย่างถูกต้องว่าฉันเป็นคนแบบไหน (RO18) (6) คนที่สนิทหรือใกล้ชิดกับฉันจะต้องตกใจหรือประหลาดใจ ถ้าได้รู้ว่าจริงๆ แล้วฉันเป็นคนเช่นไร (RO22R) (7) การได้เข้าใจถึงความต้องการและความปรารถนาของคนใกล้ชิดของฉัน เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับฉัน (RO23) (8) ฉันต้องการให้คนที่ฉันใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เข้าใจในตัวตนที่แท้จริงของฉัน มากกว่าแค่ที่ฉันแสดงออกไปหรือมองแค่ภาพลักษณ์ภายนอก (RO24) (9) ถ้าฉันกับคนที่ใกล้ชิดมีความเห็นที่ไม่ลงรอยหรือคิดต่างกัน ฉันอยากจะเพิกเฉยประเด็นนั้นไป มากกว่าต้องหาทางออกร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (RO26R) (10) โดยทั่วไปแล้ว ฉันให้ความสำคัญกับคนที่ฉันสนิทสนม ผู้ซึ่งมีความเข้าใจในตัวตนที่แท้จริงของฉัน (RO40) (11) ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ คนที่ฉันสนิทด้วยสามารถเห็นฉันเป็นที่พึ่งพาได้ (RO43) และ (12) สำหรับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดแล้ว ความซื่อสัตย์และความจริงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากสำหรับฉัน (RO44) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในภาพที่ 4.7



ภาพที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างวิธีแห่งความสัมพันธ์ (Relational orientation)

จากภาพที่ 4.7 พบว่า โครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 48.643 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 35, P มีค่าเท่ากับ 0.062 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.981 ค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ โดยทั่วไปแล้ว ฉันให้ความสำคัญกับคนที่ฉันสนิทสนม ผู้ซึ่งมีความเข้าใจในตัวตอนที่แท้จริงของฉัน (RO40) มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.61 รองลงมา คือ ฉันตั้งใจที่จะแสดงออกให้คนใกล้ชิดหรือสนิท รับรู้ว่าคุณใส่ใจพวกเขาแค่ไหน (RO15) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.59 การได้เข้าใจถึงความต้องการและความปรารถนาของคนใกล้ชิดของฉัน เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับฉัน (RO23) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.49 ฉันต้องการให้คนที่ฉันใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เข้าใจในตัวตอนที่แท้จริงของฉัน มากกว่าคนที่ฉันแสดงออกไปหรือมองแค่ภาพลักษณ์ภายนอก (RO24) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.48 ถ้าหากได้ถามคนที่ฉันสนิทด้วย พวกเขาสามารถอธิบายได้อย่างถูกต้องว่าคุณเป็นคนแบบไหน (RO18) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.45 ฉันต้องการให้คนที่ฉันใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เข้าใจถึงจุดแข็งของฉัน (RO5) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.41 ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ คนที่ฉันสนิทด้วยสามารถเห็นฉันเป็นที่พึ่งพาได้ (RO43) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.38 สำหรับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดแล้ว ความซื่อสัตย์และความจริงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากสำหรับฉัน (RO44) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.36 และฉันต้องการให้คนที่ฉันใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เข้าใจถึงจุดอ่อนของฉัน (RO12) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.35 ตามลำดับ ในขณะที่ ถ้าฉันกับคนที่ใกล้ชิดมีความเห็นที่ไม่ลงรอยหรือคิดต่างกัน ฉันอยากจะเพิกเฉยประเด็นนั้นไป มากกว่าต้องหาทางออกร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (RO26R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.11 คนที่สนิทหรือใกล้ชิดกับฉันจะต้องตกใจหรือประหลาดใจ ถ้าได้รู้ว่าจริงๆ แล้วฉันเป็นคนเช่นไร (RO22R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.09 และฉัน

มักจะเห็นคนที่ฉันใกล้ชิดสนิทด้วยเป็นคนที่ดีสมบูรณ์พร้อม มากกว่าที่จะเห็นพวกเขาเป็นแบบที่เขาเป็นจริงๆ (RO17R) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ -0.18 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.30 ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรทั้ง 3 ออก (Stevens, 1996) และทำการวิเคราะห์โครงสร้างใหม่ ดังนี้

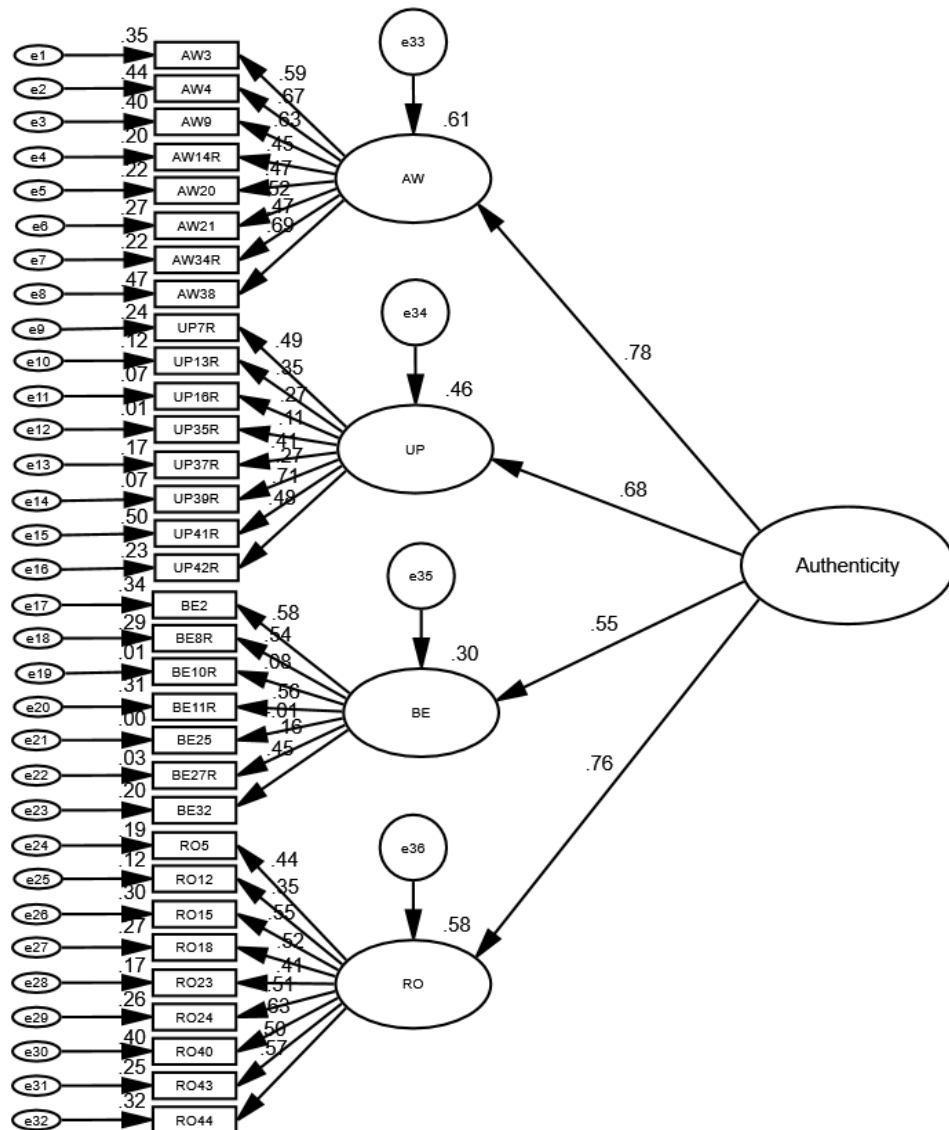


ภาพที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างวิธีแห่งความสัมพันธ์ (Relational orientation) ภายหลังการตัดตัวแปร RO26R, RO22R และ RO17R

จากภาพที่ 4.8 พบว่า โครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 19.995 องศาอิสระ (*df*) มีค่าเท่ากับ 15, P มีค่าเท่ากับ 0.172 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.990 ค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ฉันตั้งใจที่จะแสดงออกให้คนใกล้ชิดหรือสนิท รับรู้ว่าคุณใส่ใจพวกเขามากแค่ไหน (RO15) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.63 รองลงมา คือ โดยทั่วไปแล้ว ฉันให้ความสำคัญกับคนที่ฉันสนิทสนม ผู้ซึ่งมีความเข้าใจในตัวตอนที่แท้จริงของฉัน (RO40) มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.57 การได้เข้าใจถึงความต้องการและความปรารถนาของคนใกล้ชิดของฉัน เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับฉัน (RO23) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.47 ฉันต้องการให้คนที่ฉันใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เข้าใจในตัวตอนที่แท้จริงของฉัน มากกว่าแค่ที่ฉันแสดงออกไปหรือมองแค่ภาพลักษณ์ภายนอก (RO24) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.47 ถ้าหากได้ถามคนที่ฉันสนิทด้วย พวกเขาสามารถอธิบายได้อย่างถูกต้องว่าฉันเป็นคนแบบไหน (RO18) มีค่าน้ำหนักปัจจัย

เท่ากับ 0.44 ฉันท้องการให้คนที่ฉันใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เข้าใจถึงจุดแข็งของฉัน (RO5) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.40 ฉันท้องการให้คนที่ฉันใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เข้าใจถึงจุดอ่อนของฉัน (RO12) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.40 สำหรับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดแล้ว ความซื่อสัตย์และความจริงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก สำหรับฉัน (RO44) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.36 ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ คนที่ฉันสนิทด้วยสามารถเห็นฉันเป็นที่พึ่งพาได้ (RO43) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.31 และ ตามลำดับ

ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงในแบบจำลองความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



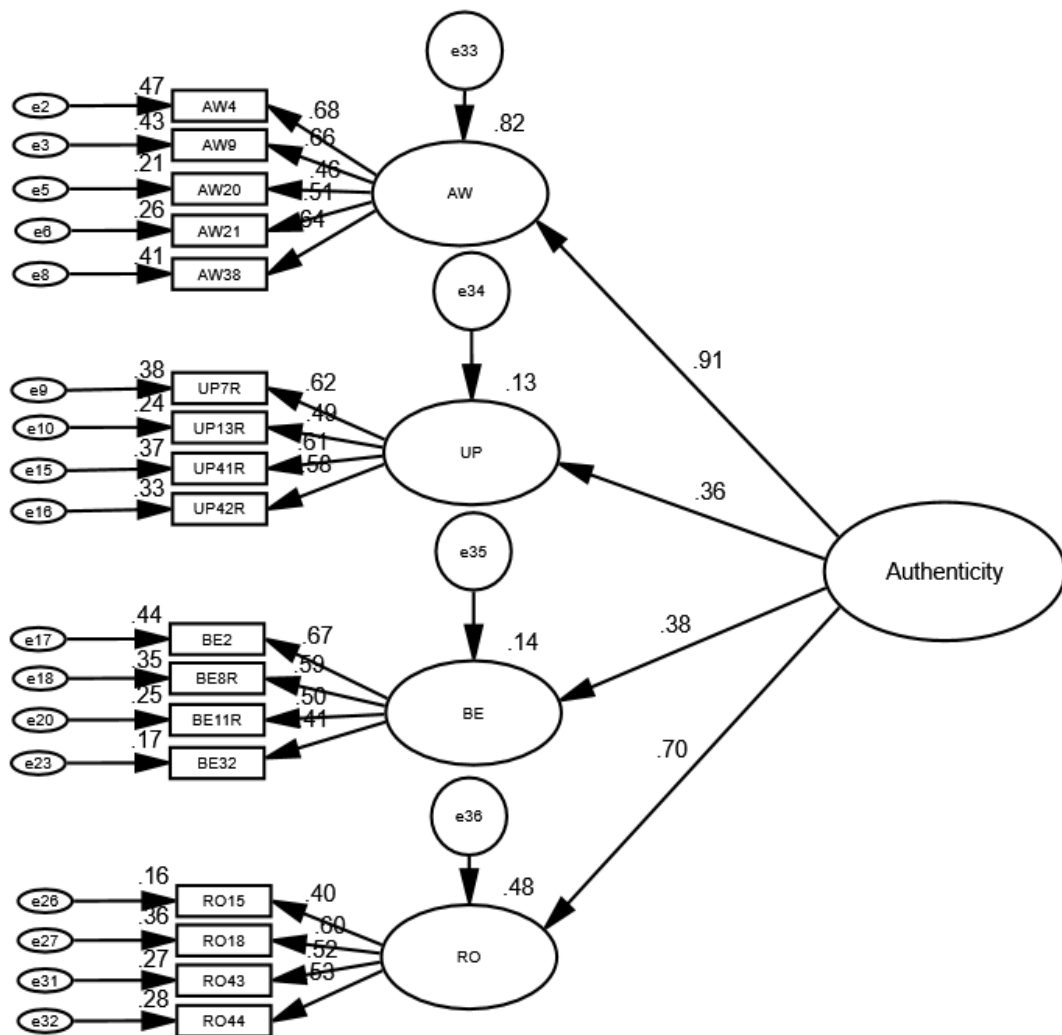
Chi-square = 954.593, df = 460, p = .000, RMSEA = .050, CFI = .332, GFI = .860, AGFI = .839

ภาพที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างตัวแปรแฝงในแบบจำลองความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จากภาพที่ 4.9 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของของตัวแปรแฝงในแบบจำลองความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า โมเดลไม่มีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน (Fit Index) สามารถอธิบายได้ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 954.593$; $df = 460$; $p = .000$; $CFI = .332$; $GFI = .860$; $AGFI = .839$; $RMSEA = .050$) จึงต้องมีการปรับโครงสร้างโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยวิธีการตัดตัวแปร และการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร ตามที่ค่าดัชนีปรับโมเดล (Modification Indices: MI) ซึ่งหลังการปรับโครงสร้างค่าที่สถิติที่ได้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 110.876$; $df = 97$; $p = .159$; $CFI = .956$; $GFI = .969$; $AGFI = .952$; $RMSEA = .018$; $Chi-square / DF = 1.143$) แสดงว่า แบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือมีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานที่สอดคล้องกับค่าสถิติ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness Fit Index : GFI) มีค่าเท่ากับ .969 และดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มีค่าเท่ากับ .952 ซึ่งค่า GFI และ AGFI มีค่ามากกว่าและใกล้เคียง .90 โดยทั้งสองค่านี้ ยังมีค่าใกล้ 1 แสดงว่าแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับดัชนีบอกค่าความคลาดเคลื่อนของโมเดล คือ ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ .018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของค่าไค-สแควร์ต่อค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Chi-Square/df) พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.143 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5 จากค่าดัชนีความกลมกลืนดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างที่ดำเนินการปรับแก้ (Adjust Model) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในแบบจำลองดังกล่าวจึงเป็นที่ยอมรับได้ โดยขอแสดงข้อมูลตามตารางที่ 4.6 และผลการวิเคราะห์ดังภาพที่ 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 เกณฑ์และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบทางทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

| สัญลักษณ์ | ค่าสถิติ | วัตถุประสงค์ | เกณฑ์ | ผลการวิจัย | ผลการพิจารณา |
|-----------|---|---|------------|------------|--------------------|
| CMIN-p | Chi-square probability Level | เพื่อตรวจสอบค่าความน่าจะเป็นของไคสแควร์ซึ่งจะต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ | $P > .05$ | 0.159 | สอดคล้อง/ผ่านเกณฑ์ |
| CMIN/df | Relative chi-square | ตรวจสอบว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ | $P < 3$ | 0.01 | สอดคล้อง/ผ่านเกณฑ์ |
| GFI | Goodness of fit Index | เพื่อวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบโดยมีค่าระหว่าง 0-1.00 | $P > 0.90$ | 0.969 | สอดคล้อง/ผ่านเกณฑ์ |
| AGFI | Adjusted goodness of fit Index | เพื่อวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบโดยมีค่าระหว่าง 0-1.00 | $P > 0.90$ | 0.952 | สอดคล้อง/ผ่านเกณฑ์ |
| RMSEA | Root mean square error of approximation | เพื่อบอกค่าความคาดเคลื่อนของตัวแบบในรูปของรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณค่าระหว่าง 0-1.00 | $P < 0.08$ | 0.018 | สอดคล้อง/ผ่านเกณฑ์ |
| CFI | Comparative fit index | เพื่อวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบโดยมีค่าระหว่าง 0-1.00 | $P > 0.90$ | 0.956 | สอดคล้อง/ผ่านเกณฑ์ |



Chi-square = 110.876, df = 97, p = .159, RMSEA = .018, CFI = .956,
GFI = .969, AGFI = .952

ภาพที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างตัวแปรแฝงในแบบจำลองความจริงแท้ใน
นักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หลังการปรับแก้แบบโมเดล

จากภาพที่ 4.10 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) พบว่า ตัวแปรแฝงความ
ตระหนักรู้ (AW) มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.91 รองลงมา คือ วิธีแห่งความสัมพันธ์ (RO)
ความประพฤติแห่งตน (BE) และ การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (UP) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ
0.70, 0.38 และ 0.36 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ (SEX) อายุ (AGE) กลุ่มคณะ (FACULTY) ชั้นปี (YEAR) รายจ่าย (EXPENDITURE) และประสบการณ์การทำกิจกรรม (ACTIVITY) ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (Authenticity) ผลการวิเคราะห์ผู้วิจัยขอเสนอตามตารางที่ 4.7 ดังนี้

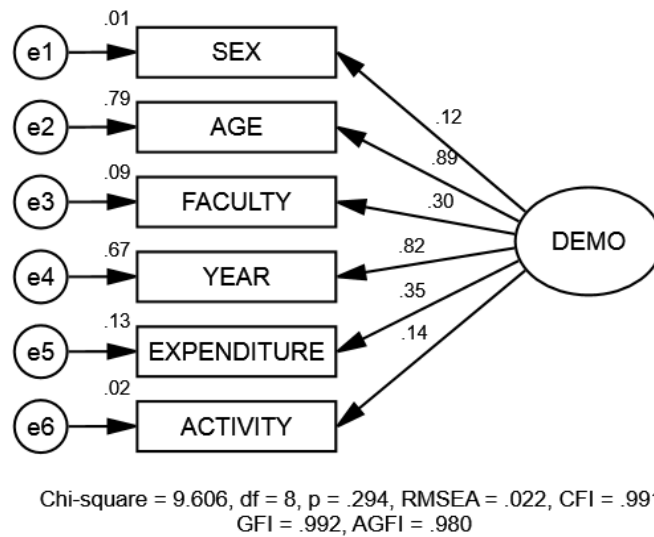
ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

| | SEX | AGE | FACULTY | YEAR | EXPENDITURE | ACTIVITY | Authenticity |
|--------------|-------|--------|---------|--------|-------------|----------|--------------|
| SEX | 1 | | | | | | |
| AGE | .104* | 1 | | | | | |
| FACULTY | -.026 | .259** | 1 | | | | |
| YEAR | .102* | .724** | .257** | 1 | | | |
| EXPENDITURE | .073 | .333** | .064 | .254** | 1 | | |
| ACTIVITY | .062 | .098* | -.234** | .148** | .051 | 1 | |
| Authenticity | -.049 | .003 | -.019 | .039 | .046 | .062 | 1 |

* $p < .05$, ** $p < .01$

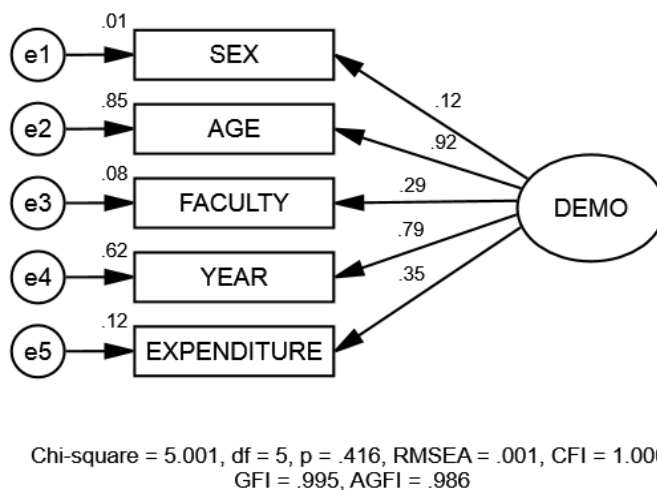
จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ (SEX) อายุ (AGE) กลุ่มคณะ (FACULTY) ชั้นปี (YEAR) รายจ่าย (EXPENDITURE) และประสบการณ์การทำกิจกรรม (ACTIVITY) มีความสัมพันธ์กับความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (Authenticity) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ก่อนการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ของปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง



ภาพที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างปัจจัยส่วนบุคคล

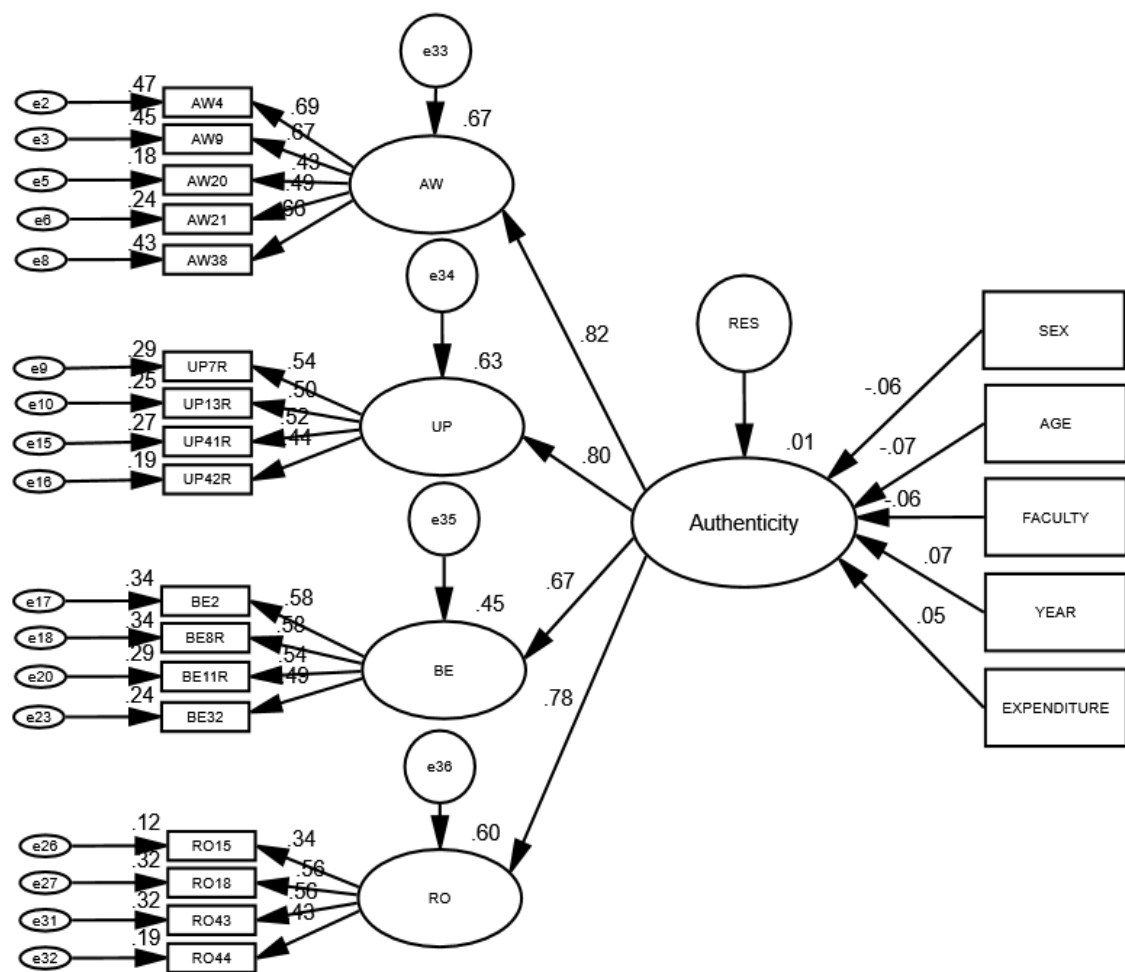
จากภาพที่ 4.11 พบว่า โครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 9.606 องศาอิสระ (*df*) มีค่าเท่ากับ 8, P มีค่าเท่ากับ 0.294 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.992 ค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้ อายุ (AGE) มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.89 รองลงมา คือ ชั้นปี (YEAR) รายจ่าย (EXPENDITURE) กลุ่มคณะ (FACULTY) และ เพศ (SEX) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.82, 0.35, 0.30 และ 0.12 ตามลำดับ ในขณะที่ ประสบการณ์การทำงาน (ACTIVITY) มีค่าน้ำหนักปัจจัยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรดังกล่าวออก และทำการวิเคราะห์โครงสร้างใหม่ ดังนี้



ภาพที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างปัจจัยส่วนบุคคลภายหลังตัดปัจจัยประสบการณ์การทำงาน

จากภาพที่ 4.12 พบว่า โครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 5.001 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 5, P มีค่าเท่ากับ 0.416 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.995 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) พบว่าค่าน้ำหนักปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ (AGE) มีค่าน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด คือ 0.92 รองลงมา คือ ชั้นปี (YEAR) รายจ่าย (EXPENDITURE) กลุ่มคณะ (FACULTY) และ เพศ (SEX) มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.79, 0.35, 0.29 และ 0.12 ตามลำดับ

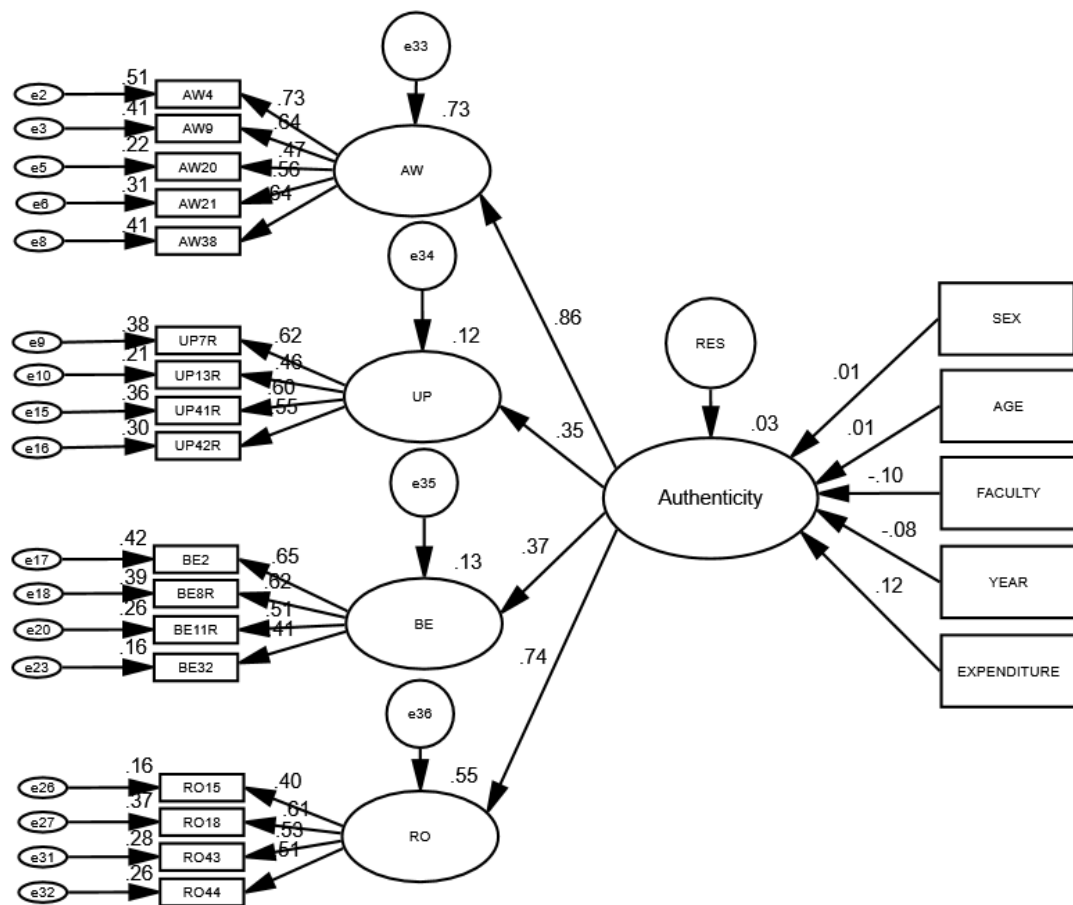
ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้โปรแกรม AMOS ดังแสดงในภาพที่ 4.13



Chi-square = 327.052, df = 195, p = .000, RMSEA = .040, CFI = .715,
GFI = .930, AGFI = .909

ภาพที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จากภาพที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สมการโครงสร้างยังไม่มีคุณสมบัติความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 327.052 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 195, P มีค่าเท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .715 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.930 นั่นคือ ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับโครงสร้างตามสมมติฐานเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม (modification index) ผลการวิเคราะห์หลังการปรับสมการโครงสร้างใหม่ ดังแสดงในภาพที่ 4.14 และตารางที่ 4.8



Chi-square = 207.312, df = 176, p = .053, RMSEA = .020, CFI = .933,
GFI = .956, AGFI = .936

ภาพที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างแสดงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความจริงแท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ปรับเปลี่ยน

จากภาพที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมการโครงสร้างที่ปรับเปลี่ยน พบว่า สมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 207.312

องค์ค่าอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 176, P มีค่าเท่ากับ 0.053 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .933 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.956 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.020 โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ (SEX) อายุ (AGE) กลุ่มคณะ (FACULTY) ชั้นปี (YEAR) รายจ่าย (EXPENDITURE) มีอิทธิพลทางตรงต่อความจริงแท้ใน นักศึกษาระดับปริญญาตรีใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (Authenticity)

ตารางที่ 4.8 เกณฑ์และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบทางทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

| สัญลักษณ์ | ค่าสถิติ | วัตถุประสงค์ | เกณฑ์ | ผลการวิจัย | ผลการพิจารณา |
|-----------|---|--|------------|------------|--------------------|
| CMIN-p | Chi-square probability level | เพื่อตรวจสอบค่าความน่าจะเป็นของไคสแควร์ ซึ่งจะต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ | $P > .05$ | 0.159 | สอดคล้อง/ผ่านเกณฑ์ |
| CMIN/df | Relative Chi-square | ตรวจสอบว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ | $P < 3$ | 0.01 | สอดคล้อง/ผ่านเกณฑ์ |
| GFI | Goodness of fit index | เพื่อวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบโดยมีค่าระหว่าง 0-1.00 | $P > 0.90$ | 0.969 | สอดคล้อง/ผ่านเกณฑ์ |
| AGFI | Adjusted goodness of fit index | เพื่อวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบโดยมีค่าระหว่าง 0-1.00 | $P > 0.90$ | 0.952 | สอดคล้อง/ผ่านเกณฑ์ |
| RMSEA | Root mean square error of approximation | เพื่อบอกค่าความคาดเคลื่อนของตัวแบบในรูปของรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ ค่าระหว่าง 0-1.00 | $P < 0.08$ | 0.018 | สอดคล้อง/ผ่านเกณฑ์ |
| CFI | Comparative fit index | เพื่อวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบโดยมีค่าระหว่าง 0-1.00 | $P > 0.90$ | 0.956 | สอดคล้อง/ผ่านเกณฑ์ |

ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

4.4 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การพัฒนา รูปแบบการสร้างภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี ได้มาจากการวิเคราะห์ การสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้เริ่มต้นจากการพิจารณาความ สอดคล้องกันของข้อมูล 2 แหล่งข้อมูล ได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากส่วนที่ 2 องค์ประกอบความจริงแท้ของภาวะผู้นำ จากกลุ่มตัวอย่าง คือนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบคุณลักษณะความจริงแท้ของภาวะผู้นำในนักศึกษาปริญญาตรี จำนวน 4 องค์ประกอบ

2. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการพัฒนานักศึกษา (Chickering and Reisser, 1993) รวมถึงเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้ การจัดการศึกษาและทักษะ ในศตวรรษที่ 21 (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2559; ประเวศ วะสี, 2554; วิจารย์ พานิช, 2555) จากการ พิจารณาถึงความสอดคล้องกันของข้อมูลทั้ง 2 แหล่งข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะที่ ต้องพัฒนานักศึกษาระดับปริญญาตรี จากนั้นจึงนำไปร่างรูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิแบบแผนและ อธิบายถึงความหมายให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยก่อนหน้านี้และผล การสังเคราะห์ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษาเป็นสิ่งท้าทายและมีความสำคัญ เนื่องจากภาวะผู้นำจะช่วย เสริมสร้างศักยภาพทั้งในการเรียนรู้และการทำงาน มีประโยชน์ทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กรและนำไปสู่ การสร้างสังคมที่ดีขึ้น ดังนั้น นักศึกษาควรได้รับประสบการณ์และเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำในระหว่าง การศึกษาในมหาวิทยาลัย (ดนุลดา จามจรี และ บุษผา เมฆศรีทองคำ, 2555) และเนื่องจากนักศึกษามี รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายไม่ได้มีเพียงรูปแบบเดียว ดังนั้น สิ่งสำคัญคือการออกแบบการเรียนรู้ให้มีความ สอดคล้องกับรูปแบบในการเรียนรู้ของนักศึกษาให้มากที่สุด รูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory learning) เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่มีความสอดคล้องกับการเรียนรู้ของนักศึกษา สามารถส่งผล ให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ใน นักศึกษาระดับปริญญาตรี ได้ผ่านการออกแบบเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษา โดยนำแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาความจริงแท้ของภาวะผู้นำและใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อสร้างรูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ นำไปสู่การพัฒนา รูปแบบที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์และน่าเชื่อถือ โดยมีรายละเอียดของรูปแบบฯ ดังนี้

ชื่อรูปแบบ คือ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี (ALDP Model)

Authenticity of Leadership Development Process Model (ALDP Model)

ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์

1. หลักการของรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี คือแนวทางการพัฒนานักศึกษาให้มีความจริงแท้ของภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบวัดและประเมินผลได้นำไปสู่การเสริมสร้างอัตลักษณ์สงขลานครินทร์และเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยรูปแบบฯ มีหลักการพื้นฐาน คือ

1.1) **หลักความเชื่อมั่นในความเป็นมนุษย์ (Humanistic value)** คือทัศนคติที่เชื่อมั่นว่า มนุษย์มีศักยภาพที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีความจริง ความดี และความงามอยู่ในตน เปรียบเสมือนเมล็ดพันธุ์พืชที่มีศักยภาพในการเจริญเติบโต เมื่อมีเงื่อนไขต่างๆ พร้อมเมล็ดพันธุ์นั้นก็จะสามารถเติบโตขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางพุทธ เรื่องศักยภาพในการตื่นรู้หรือความเป็นพุทธะ ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ หลักการสำคัญของการเชื่อมั่นในความเป็นมนุษย์มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ผ่านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ไม่ใช่การสอนแต่เป็นการสร้างเงื่อนไขให้ศักยภาพภายในที่มีอยู่แล้วสามารถพัฒนาขึ้นได้ เป็นกระบวนการที่มุ่งสร้างเงื่อนไขให้เกิดการเติบโตขึ้นจากภายใน (ประเวศ วะสี, 2554)

1.2) **หลักกระบวนการทัศน์องค์รวม (Holistic paradigm)** กระบวนการทัศน์องค์รวมเป็นปรัชญาพื้นฐานที่มองเห็นว่าความจริงตามธรรมชาติของสรรพสิ่งคือการเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียวกัน ทำให้ปฏิบัติต่อสรรพสิ่งอย่างไม่แยกส่วนจากชีวิต ไม่ยึดเอาตนเองเป็นศูนย์กลางของสรรพสิ่ง ทัศนคตินี้มีผลต่อการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องมีความสมดุลระหว่างการเรียนรู้ภายในและภายนอก เน้นความเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างการเปลี่ยนแปลงตนเองและเปลี่ยนแปลงโลก และมองเห็นความเชื่อมโยงของส่วนต่างๆ ที่เป็นฐานการเรียนรู้ของมนุษย์คือ กาย ใจ ความคิด และจิตวิญญาณ (ประเวศ วะสี, 2554)

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานักศึกษาระดับปริญญาตรีให้มีความจริงแท้ของภาวะผู้นำ มีความตระหนักรู้ มีการคิดประมวลผลอย่างสมดุล มีวิจารณ์ญาณ มีความรับผิดชอบ มีการปฏิบัติอย่างซื่อตรงต่อตนเองบนวิถีแห่งความสัมพันธ์ที่โปร่งใส จริงใจ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาการศึกษา

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบความจริงแท้ของภาวะผู้นำในนักศึกษา

Kernis และ Goldman (2006) ได้ให้นิยามของความจริงแท้ (Authenticity) หมายถึง ระดับของการรับรู้ การยอมรับ และการดำรงไว้ซึ่งความหมายของตนเอง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. **ความตระหนักรู้ (Awareness)** หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความรู้สึก และความปรารถนาของตนเอง การเข้าใจทั้งศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง เข้าใจแบบแผนนิสัย และแรงผลักดันเฉพาะตน รวมไปถึงรู้ถึงจุดเด่น จุดด้อย และรู้ถึงลักษณะและธรรมชาติของอารมณ์ของตนเอง

2. การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (Unbiased processing) หมายถึง การประเมินตนเอง อย่างเป็นกลางตามความเป็นจริง เพื่อการประมวลผลทั้งทางบวกและทางลบในรูปแบบที่สมดุล โดยปราศจากความลำเอียง การบิดเบือน และการกล่าวเกินจริง

3. ความประพฤติแห่งตน (Behaviour) หมายถึง การปฏิบัติอย่างซื่อตรงต่อตนเอง มี การกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยม ความชอบและความต้องการของตนเอง ซึ่งไม่จำเป็นต้องตอบสนอง ความต้องการของสังคม หรือไม่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ทำได้เพียงเพื่อต้องการการยอมรับหรือทำให้ ผู้อื่นพอใจหรือเพื่อผลประโยชน์ต่อตนเอง

4. วิธีแห่งความสัมพันธ์ (Relational orientation) หมายถึง มีความสัมพันธ์ที่โปร่งใส มีความจริงใจ มีความไว้วางใจและการเปิดกว้าง ซึ่งทำให้ผู้คนที่ใกล้ชิดหรือสนิทด้วยได้เห็นถึงตัวตนที่ แท้จริงของตนเอง การแสดงตัวตนที่แท้จริงต่อผู้อื่น ตลอดจนแสดงออกถึงความคิดและความรู้สึกที่ แท้จริงอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อสร้างความใกล้ชิดกับความไว้วางใจกับผู้อื่น กระตุ้นและเป็น แบบอย่างให้ผู้อื่นทำตาม

องค์ประกอบความจริงแท้เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษา โดยกลไกสำคัญ ของกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ คือ การนำองค์ประกอบความจริงแท้มาใช้เป็นฐานคิดหลักในการ ออกแบบกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษา ซึ่งนักศึกษาต้องได้รับการ เสริมสร้างอัตลักษณ์และภาวะผู้นำที่แท้ผ่านองค์ประกอบความจริงแท้ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความ ตระหนักรู้ การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง ความประพฤติแห่งตน และวิธีแห่งความสัมพันธ์ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งการสร้างตระหนักรู้ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความจริงแท้

ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้

การพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนานักศึกษาระดับปริญญาตรีให้มีความ จริงแท้ของภาวะผู้นำโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและกระบวนการกลุ่ม เพื่อส่งเสริมให้เกิด องค์ประกอบของความจริงแท้ของภาวะผู้นำขึ้นภายในนักศึกษาอันจะนำไปสู่คุณลักษณะภาวะผู้นำที่แท้ใน นักศึกษา โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

3.1 ปัจจัยนำเข้า คือ 1) นโยบายมหาวิทยาลัย 2) ผู้ดำเนินการ คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ พัฒนานักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยดำเนินการร่วมกับฝ่ายพัฒนานักศึกษาของคณะต่างๆ เช่น ผู้บริหาร, อาจารย์, บุคลากรที่มีความชำนาญด้านการพัฒนานักศึกษาแบบองค์รวมหรือผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ 3) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ 4) งบประมาณและทรัพยากร

2. กระบวนการดำเนินงาน กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาใช้แนวคิดการเรียนรู้ แบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) กระบวนการกลุ่ม และ 2) วงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ มีความ เชื่อมโยงกัน ดังนี้

2.1) กระบวนการกลุ่ม เป็นการจัดสถานการณ์ผ่านกิจกรรมหรือโครงการที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีปฏิสัมพันธ์กันจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีแนวคิด การกระทำ และแรงจูงใจร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่ช่วยเหลือกันและกันในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การทำงานเป็นกลุ่มที่ดีจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง หลักการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่มจะช่วยให้ทุกศึกษามีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันเพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมความสัมพันธ์ช่วยให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากกลุ่ม ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ได้ กระบวนการกลุ่มเป็นการเรียนรู้ที่อาศัยหลักการค้นพบและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตัวของนักศึกษาเอง โดยผู้จัดกระบวนการเรียนรู้เป็นเพียงผู้ส่งเสริมให้นักศึกษาได้ค้นพบและพบคำตอบด้วยตัวเองเพื่อทำความเข้าใจเรื่ององค์ประกอบความจริงแท้ของภาวะผู้นำในนักศึกษาจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ การเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่มสามารถประยุกต์ใช้ผ่านเครื่องมือต่างๆ ดังนี้

1. กิจกรรมหรือเกม เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยการลงมือทำหรือการเล่นเป็นหลัก มีการกำหนดเงื่อนไขความสำเร็จ และกฎกติกาไม่ซับซ้อนมากจึงช่วยให้นักศึกษาเกิดความท้าทายและสนุกสนานในการเรียนรู้ ช่วยให้ได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ ฝึกความสามัคคี เสียสละ และอดทน

2. ละครหรือบทบาทสมมติ มีการแบ่งบทบาทและหน้าที่ให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงบทบาทตามสถานการณ์ที่สมมติขึ้น เป็นวิธีที่ช่วยสร้างให้เกิดจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ที่ดีเกิดความเข้าใจในสิ่งที่ศึกษาอย่างลึกซึ้ง

3. เรื่องเล่าหรือกรณีตัวอย่าง เป็นการเรียนรู้จากเรื่องราวที่เกิดขึ้นจริง หรือเป็นสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ศึกษา วิเคราะห์ อภิปราย เพื่อฝึกฝนการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ

4. การอภิปรายกลุ่ม เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่กลุ่มสนใจร่วมกัน การอภิปรายกลุ่มอาจมีสมาชิกประมาณ 4 – 12 คน โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย สมาชิกในกลุ่มร่วมกันอภิปราย การอภิปรายทำได้หลายลักษณะตามความเหมาะสมกลุ่ม โดยสิ่งสำคัญคือการสร้างพื้นที่ปลอดภัยภายในกลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกัน

2.2) วงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้จากกิจกรรมหรือการปฏิบัติซึ่งเป็นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจเชิงนามธรรมโดยผ่านการสะท้อนคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ การคิดวิเคราะห์ การสรุปเป็นหลักการ ความคิดรวบยอด และการนำความรู้ไปประยุกต์ในสถานการณ์จริง มีความเชื่อมโยงกันใน 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. **เสริมสร้างประสบการณ์** เป็นขั้นตอนในการใช้เทคนิคการสร้างการเรียนรู้จากกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ตรงกับนักศึกษาผ่านกระบวนการกลุ่ม โดยกระตุ้นให้นักศึกษาแต่ละคนได้เกิดการค้นพบศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองและเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมหรือได้ทบทวนประสบการณ์จากการใช้ชีวิต การเรียน การทำงานหรือการเข้าร่วมกิจกรรมที่เคยมีประสบการณ์มาก่อนหรืออาจเป็นองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ในตัวนักศึกษา ในขั้นตอนนี้จะเป็นการนำเอาประสบการณ์เก่าออกมานำเสนอต่อกลุ่มเพื่อเป็นการทบทวนตนเองและการเรียนรู้ร่วมกัน ในการจัดกิจกรรมหรือโครงการ

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องราวหรือประสบการณ์ที่นักศึกษามีอยู่ก่อนแล้ว โดยองค์ประกอบที่เป็นประสบการณ์เดิมนั้นผู้ที่ได้รับบทบาทเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้มีหน้าที่ในการกระตุ้นให้นักศึกษาดึงประสบการณ์เก่าของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้และสามารถให้แบ่งปันประสบการณ์ที่เหมือนหรือต่างไปจากเดิม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการกลุ่มของการจัดการเรียนรู้ โดยการที่ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้สามารถดึงประสบการณ์เก่าของนักศึกษามาใช้ในระหว่างการจัดกิจกรรมจะเกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวนักศึกษา กลุ่ม และผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ด้วย

2. สะท้อนคิดการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่ต้องจัดให้มีขึ้นหลังจากขั้นการเสริมสร้างประสบการณ์ซึ่งในขั้นตอนนี้ นักศึกษาจะได้มีการนำเอาความคิดเห็นของตนเองไปแลกเปลี่ยนร่วมกับความคิดเห็นของกลุ่ม เป็นการฝึกวิเคราะห์ อภิปราย และแสดงความคิดเห็นร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดมุมมองและข้อสรุปใหม่ๆ เพิ่มเติมจากประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ เป็นการเปรียบเทียบและบูรณาการความรู้ อันเป็นประสบการณ์ใหม่อันเกิดขึ้นจากการได้รับมุมมองผ่านประสบการณ์กลุ่ม ทำให้ได้ความรู้และมุมมองใหม่ที่มีความกว้างขวางและลึกซึ้งมากขึ้น โดยนักศึกษามีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์รับรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นผ่านกระบวนการกลุ่ม โดยผู้จัดการเรียนรู้จะเป็นผู้กำหนดให้มีประเด็นที่ใช้ในการวิเคราะห์หรือพูดคุยกัน นักศึกษาจะได้เรียนรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของคนอื่นซึ่งมีความแตกต่างไปจากตนเอง กระบวนการนี้จะช่วยให้การเรียนรู้เกิดขึ้นหลังจากได้ทำกิจกรรมผ่านประสบการณ์ตรง การสะท้อนคิดการเรียนรู้เป็นการวิเคราะห์และอภิปรายซึ่งจะทำให้เกิดข้อสรุปที่มีความหลากหลายและมีน้ำหนักในการเรียนรู้ ยิ่งไปกว่านั้น นักศึกษาจะได้เรียนรู้ถึงรูปแบบการทำงานเป็นทีม การแบ่งงานตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน การรู้จักอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและฝึกยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ในขั้นตอนสะท้อนคิดการเรียนรู้นี้นักศึกษาจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะคิด มุมมองในเรื่องที่มีการแลกเปลี่ยนกันซึ่งจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ของนักศึกษาเอง

3. ร่วมเชื่อมโยงสู่ปัญญา เป็นขั้นตอนที่ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ได้นำเอาข้อสรุป ข้อตกลง หรือสิ่งที่ได้จากขั้นสะท้อนคิดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นมุมมองที่มาจากประสบการณ์กลุ่มที่มีความหลากหลายของกลุ่มมาเชื่อมโยงกับทฤษฎีหรือแนวคิดต่างๆ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่กับนักศึกษา ซึ่งข้อสรุปที่เกิดขึ้นจากมุมมองของกลุ่มเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิม จะเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ตรงของนักศึกษา เป็นขั้นที่นักศึกษาได้พัฒนาความคิดซึ่งเกิดขึ้นจากขั้นตอนการสะท้อนคิดการเรียนรู้ซึ่งผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ได้ออกแบบไว้ นำไปสู่การเชื่อมโยงปัญญาซึ่งเป็นองค์ความรู้ทางทฤษฎีต่างๆ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนทัศนคติหรือเกิดความเข้าใจใหม่ในความรู้เดิมหรือเกิดประสบการณ์เรียนรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งขึ้นกว่าเดิมของนักศึกษา เช่น การเชื่อมโยงประสบการณ์กับคุณลักษณะหรือทักษะภาวะผู้นำที่แท้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างความตระหนักรู้ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความจริงแท้ให้นักศึกษาเห็นความเชื่อมโยงกัน นักศึกษาจะเกิดความเข้าใจและเกิดเป็นความคิดรวบยอด ซึ่งความคิดรวบยอดนี้จะนำไปสู่ความเข้าใจใหม่ เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ได้จริง

4. นำพาไปปฏิบัติจริง เป็นขั้นตอนของการนำองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการเรียนรู้จากทั้งสามขั้นตอนไปวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง ประยุกต์กับสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งหากนักศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ใหม่ที่ได้เรียนหรือฝึกฝนมาไปปฏิบัติได้จริง จะทำให้เกิดความรู้แบบคงทนเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์กลายเป็นองค์ความรู้ของนักศึกษา ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้

ในขั้นตอนกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง สิ่งสำคัญคือการออกแบบกิจกรรมให้เกิดขั้นตอนในการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของนักศึกษาให้ครบทั้ง 4 ขั้นตอน เนื่องจากทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน เลื่อนไหล ต่อเนื่อง และส่งผลถึงกัน การร้อยเรียงเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ผ่านขั้นตอนดังกล่าวจะเป็นการช่วยสร้างประสบการณ์ใหม่ที่สามารถพัฒนาหรือต่อยอดจากประสบการณ์เก่านำไปสู่การสร้างความรู้ ทักษะ ทักษะและพฤติกรรมใหม่ของนักศึกษา (จรรยา วิไลวรรณ, 2550) โดยกลไกที่มีความสำคัญมากที่สุดในการจัดกระบวนการเรียนรู้ คือ ผู้จัดการกระบวนการเรียนรู้ หลักการพื้นฐานและแนวคิดที่ใช้ในการจัดกระบวนการ สำหรับผู้จัดการกระบวนการเรียนรู้นั้นต้องมีความรู้ในเชิงแนวคิด ทฤษฎี ทักษะการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ประสบการณ์และทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้จากภายในแก่นักศึกษา โดยแนวคิดสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ คือ

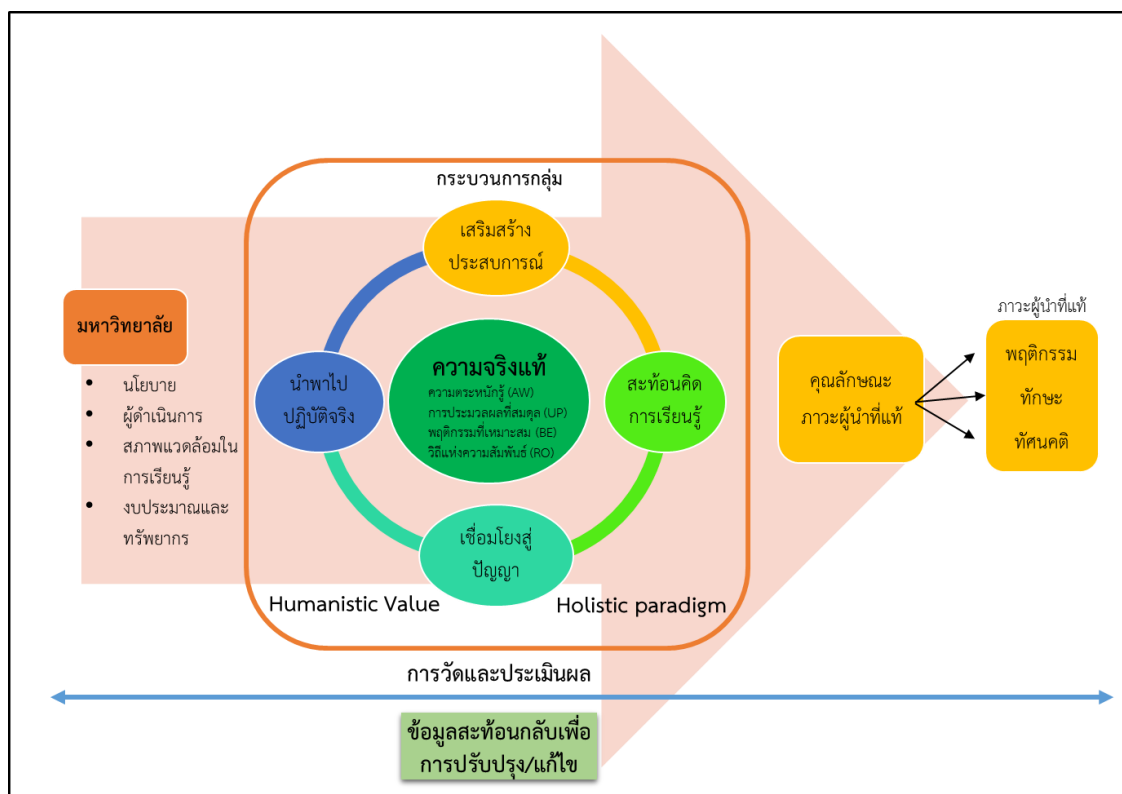
- 1) การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในระดับบุคคลผ่านกระบวนการกลุ่มที่สร้างให้เกิดเป็นพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้และเข้าใจถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ที่อาจไม่มีข้อสรุปใดที่ถูกต้องที่สุดหรือสมบูรณ์แบบที่สุด โดยเชื่อว่าข้อสรุปเป็นเพียงเรื่องในระดับบุคคล
- 2) การเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้นักศึกษามีการลองผิดลองถูกในการทำงานหรือทดลองแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง และ
- 3) วิธีการวิถึระนาบที่ให้ความสำคัญกับการดูแลความสัมพันธ์ในกลุ่มให้อยู่ในระนาบเดียวกัน และมีการจัดการอำนาจที่เหมาะสม (กิตติกาญจน์ หาญกุล, 2558) โดยมีแนวทางในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) กำหนดกลุ่มเป้าหมายและระบุวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ให้ชัดเจน
- 2) ร้อยเรียงแต่ละขั้นตอนเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายที่เป็นวัตถุประสงค์หลักหรือวัตถุประสงค์รองและกำหนดผลลัพธ์ตามลำดับขั้น
- 3) ถอดวัตถุประสงค์เป็นเครื่องมือหรือกิจกรรมเพื่อสร้างการเรียนรู้
- 4) กำหนดเวลาและขนาดของกลุ่ม
- 5) เขียนกำหนดการหรือแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 6) ดำเนินกิจกรรมไปตามแนวทางที่กำหนด (สามารถปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นได้) และ
- 7) คณะทำงานร่วมกันสรุปประเมินผลหลังการปฏิบัติงาน (After action review : AAR)

2.3) ผลผลิต นักศึกษาได้รับการพัฒนาความจริงแท้ของภาวะผู้นำ มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่แท้ มีพฤติกรรม ทักษะและทัศนคติที่แสดงออกถึงความจริงแท้ของภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 4 การประเมินผลกระบวนการ

การประเมินผลกระบวนการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนและการดำเนินการทั้งหมดเป็นส่วนสำคัญของรูปแบบ การวัดและประเมินผลรูปแบบๆ ประกอบด้วย การประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation) เพื่อปรับปรุงขั้นตอน วิธีการ และกิจกรรมให้ดีขึ้นขณะดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบๆ ผ่านการคิดแบบสะท้อนกลับได้ในทุกกระบวนการและการประเมินภาพรวมสรุป (Summative evaluation) หลังสิ้นสุดกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบ



ภาพที่ 4.14 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี
Authenticity of Leadership Development Process Model “ALDP Model”

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบ

ผลการประเมินรูปแบบจากผู้ประเมิน ผู้ทรงคุณวุฒิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 (S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 (S.D. = 0.52) รองลงมา ด้านความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 (S.D. = 0.52) ด้านความมีประโยชน์ เท่ากับ 4.40 (S.D. = 0.51) และด้านความถูกต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.46) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.9 โดยผลการประเมินรูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นดังนี้

1. ด้านความมีประโยชน์ (Utility)

“...รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่พัฒนาขึ้นเป็นประโยชน์ยิ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษา”

“...1. เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่ดีมาก 2. ควรทดลองนำไปใช้ปฏิบัติจริงแล้วนำผลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ปรับปรุงรูปแบบในลำดับต่อไป เพื่อคุณภาพและประสิทธิภาพของรูปแบบดังกล่าว...”

“...การฝึกปฏิบัติกระบวนการกลุ่มจะเกิดประโยชน์ได้ ต้องเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริง คิดแบบสะท้อนกลับได้ในทุกกระบวนการ...”

2. ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)

“...มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงได้ องค์ประกอบที่สังเคราะห์ขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทและหลักการทฤษฎี ซึ่งสามารถนำไปสู่การใช้ในบริบทจริงได้...”

3. ด้านความเหมาะสม (Appropriateness)

“...มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ควรเพิ่มกระบวนการให้ผลป้อนกลับแก่นักศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาพัฒนาตนเอง ควรเพิ่มแทรกกระบวนการกำกับตนเองของนักศึกษารายบุคคลเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการทฤษฎี...”

4. ด้านความถูกต้อง (Accuracy)

“...มีความถูกต้องตามหลักการทฤษฎีและมีข้อเสนอแนะว่า ระบบ (System) น่าจะประกอบไปด้วย Input Process Output และ Feedback...”

ตารางที่ 4.9 ผลการประเมินรูปแบบ

| รายการประเมิน | ผลการประเมินรูปแบบผู้ทรงคุณวุฒิ | | ระดับการประเมิน |
|-----------------------|---------------------------------|------|-----------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ด้านความมีประโยชน์ | 4.40 | 0.51 | ระดับมาก |
| 2. ด้านความเป็นไปได้ | 4.47 | 0.52 | ระดับมาก |
| 3. ด้านความเหมาะสม | 4.53 | 0.52 | ระดับมาก |
| 4. ด้านความถูกต้อง | 4.07 | 0.46 | ระดับมาก |
| รวม | 4.37 | 0.52 | ระดับมาก |

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและทิศทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในปัจจุบัน 2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้นักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ 3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการสร้างภาวะผู้นำที่แท้นักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน เริ่มจากส่วนที่ 1 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ โดยทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) กับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน พ.ศ. 2563 โดยข้อมูลจากการบันทึกระหว่างสัมภาษณ์ และจากการถอดเครื่องบันทึกเสียง เป็นข้อมูลหลักที่นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และ ส่วนที่ 2 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยในส่วนของเชิงปริมาณ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ทดสอบเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัยด้วยค่าสถิติต่างๆ เพื่อสนับสนุนและยืนยันคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งจะทำนำตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความจริงแท้ของภาวะผู้นำในนักศึกษา การทำความเข้าใจปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมที่จริงแท้ในนักศึกษา (Authenticity) จะนำไปสู่การออกแบบกระบวนการพัฒนาผู้นำและสร้างแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในส่วนที่ 3

โดยผู้ให้ข้อมูลในส่วนที่ 1 คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านพัฒนานักศึกษา ตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และรองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีที่มีตำแหน่งบริหารเกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาหรือกิจการนักศึกษา ระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การบริหารหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 15 คน โดยเลือกจาก 1) ส่วนงานนโยบายและบริหารระดับวิทยาเขตของมหาวิทยาลัย และ 2) ส่วนงานวิชาการระดับคณะ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มคณะ ประกอบด้วย 1) กลุ่มคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ 2) กลุ่มคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ 3) กลุ่มคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และในส่วนที่ 2 คือนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-6 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ แบ่งคณะวิชาออกเป็น 3 กลุ่ม (จากทั้งหมด 17 คณะ) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร คือ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ 100 คน กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 170 คน และกลุ่มวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 157 คน โดยเก็บข้อมูลได้จำนวนรวม 427 คน

เครื่องมือในส่วนที่ 1 ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและการบันทึกการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดบริบทการศึกษาของประเทศไทยเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการสร้างชุดคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำและบัณฑิตที่พึงประสงค์ หลังจากนั้นก็ให้นำเครื่องมือวิจัยเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเชิงคุณภาพและมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการ

บริหารงานและการพัฒนานักศึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข จากนั้นตรวจสอบความเหมาะสมและสอดคล้องกับของประเด็นข้อคำถาม วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์และรวมถึงการใช้ภาษาแล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือในส่วนที่ 2 ประยุกต์แบบวัด The Authenticity Inventory ของ Kernis และ Goldman (2006) นำมาสังเคราะห์ร่วมกับอัตลักษณ์นักศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ “I-WiSE” (Integrity, Wisdom, Social Engagement) คือ ชื่อสัตย์ มีวินัย ใฝ่ปัญญา จิตสาธารณะ สร้างแบบสอบถามตรวจสอบตัวเองจำนวน 45 ข้อ โดยให้คะแนนคำตอบ 5 ระดับ (Likert scale) เพื่อประเมินระดับภาวะความจริงแท้ในตนเองที่มีในนักศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความตระหนักรู้ (Awareness: AW) 2) การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (Unbiased processing: UP) 3) ความประพฤติแห่งตน (Behaviour: BE) และ 4) วิถีแห่งความสัมพันธ์ (Relational orientation: RO)

การวิเคราะห์ ในส่วนที่ 1 ข้อมูลจากการบันทึกที่ระหว่างสัมภาษณ์ และจากการถอดเครื่องบันทึกเสียง เป็นข้อมูลหลักที่มาวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ซึ่งเป็นวิธีวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ในส่วนที่ 2 การศึกษาองค์ประกอบภาวะความจริงแท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เนื่องจากมีทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์เป็นฐานในการออกแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีกับตัวชี้วัดของการศึกษานี้ และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM)

ส่วนที่ 3 นำผลการวิเคราะห์จากในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 นำมาพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 สภาพปัจจุบันและทิศทางในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จากการศึกษาข้อมูลทั้งด้านการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถสรุปประเด็นแนวทางการพัฒนานักศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดังนี้

สภาพปัจจุบันและทิศทางในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ตามความเห็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยด้านพัฒนานักศึกษา พบว่า มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มียุทธศาสตร์ นโยบายและแนวทางสำหรับการดำเนินงานเพื่อพัฒนานักศึกษาโดยประยุกต์ตามบริบทของแต่ละคณะ พันธกิจสำคัญประการหนึ่งคือการสร้างบัณฑิตที่มีสมรรถนะทางวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สามารถประยุกต์ความรู้บนพื้นฐานประสบการณ์จากการปฏิบัติภายใต้กรอบวัฒนธรรมองค์กร คือ ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง (Our Soul is for the Benefit of Mankind) มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตที่มีความ

เป็นมืออาชีพ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและมีอัตลักษณ์ I-WISE (เชื้อสตัยมีวินัย ใฝ่ปัญญา จิตสาธารณะ) โดย I ย่อมาจาก Integrity หมายถึง นักศึกษาต้องมีความซื่อสัตย์ มีวินัยทั้งต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติ โดยคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์และการมีวินัยถือว่าเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่มีความจำเป็นสำหรับทุกคน Wi ย่อมาจาก Wisdom หมายถึง ใฝ่ปัญญา นักศึกษาต้องมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เข้าใจในเนื้อหาตามสาขาที่นักศึกษาเลือกเรียนมาให้มากที่สุด โดยการใฝ่ปัญญาไม่ได้หมายถึงการเรียนในห้องเท่านั้น แต่เป็นการสร้างปัญหาที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาตามความสนใจและความถนัดของนักศึกษา ซึ่งนักศึกษาต้องมีทักษะการเรียนรู้ที่ดี ขวนขวายและแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา SE ย่อมาจาก Social Engagement หมายถึง การมีจิตสาธารณะ ซึ่งคุณสมบัตินี้สามารถสื่อถึงปณิธานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คือ ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง นักศึกษาต้องพยายามแสดงตนให้เห็นถึงความเป็นคนที่มีน้ำจิตน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือคนรอบข้างและสังคมโดยเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีการพัฒนาระบบการสร้างนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่มีคุณภาพมากกว่าเป็นผู้สำเร็จการศึกษา มีความรู้ด้านวิชาการตามมาตรฐานวิชาชีพ ทักษะชีวิต จริยธรรม และสมรรถนะสากล โดยส่งเสริมผ่านการเรียนรู้วิชาการและวิชาชีพตามหลักสูตรและโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนานักศึกษา โดยกำหนดทิศทางการพัฒนานักศึกษา ดังนี้

- 1) สร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สามารถทำงานได้จริงตามมาตรฐานในทุกหลักสูตรโดยสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติในสถานการณ์จริง มีความเข้าใจตระหนักถึงบริบทโลกและสามารถแก้ปัญหาในบริบทประเทศ สังคม และศิลปวัฒนธรรมของชาติ
- 2) สร้างบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์สงขลานครินทร์ (I-WISE) ปลูกจิตสำนึกความเป็นไทย ดำรงชีวิตด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รู้และเข้าใจในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมพหุวัฒนธรรมโลก
- 3) สนับสนุน Thailand 4.0 ด้วยการให้ความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้ประกอบการใหม่ เพื่อเตรียมพร้อมให้มีทักษะผู้ประกอบการบนฐานของนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้กับประเทศ สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมสูงวัย และกำลังแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่อง เพิ่มทักษะความสามารถของคนในการปรับตัวในสภาวะการเปลี่ยนแปลง และใช้ศักยภาพโอกาสได้อย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถที่พร้อมรับกับการพัฒนาที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีการดำเนินงานตามทิศทางแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ด้านวิชาการ กลุ่มคณะต่างๆ กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรและเงื่อนไขการสำเร็จการศึกษา ออกแบบหลักสูตรการศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ในแต่ละหลักสูตร เพื่อให้มีความรู้ด้านวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะผู้เรียนสู่ผลสัมฤทธิ์บัณฑิตที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21

1.2 ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร มีการบูรณาการการสร้างให้เกิดอัตลักษณ์เชื้อสตัยมีวินัย และจิตสาธารณะเข้ากับการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยมหาวิทยาลัยได้ออกระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยการศึกษาชั้นปริญญาตรี พ.ศ. 2558 ข้อ 17.1.1 กำหนดให้นักศึกษาที่จะได้รับการเสนอชื่อเพื่อรับปริญญาจะต้องผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนานักศึกษาตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยกำหนดให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งเข้าศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2560 เป็นต้นไป ต้องผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนา

นักศึกษา ตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ “เรื่อง กำหนดให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนานักศึกษาตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์” จะต้องเข้าร่วมกิจกรรมมีจำนวนชั่วโมงรวมไม่น้อยกว่า 100 หน่วยชั่วโมง ตามแผนการพัฒนานักศึกษาตลอดหลักสูตรแบบชั้นบันได 4 ชั้นปี ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามชั้นปีผ่านประเภทกิจกรรมมหาวิทยาลัยและกิจกรรมเลือกเข้าร่วมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยนักศึกษาชั้นปีที่ 1 เข้าร่วมกิจกรรมชั้นเตรียมความพร้อม (Learner Awareness) เพื่อเตรียมความพร้อมการเรียนรู้แบบวิถีอุดมศึกษา นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ชั้นการเรียนรู้ชุมชนเรียนรู้สังคม (Community and Cultural Engagement) นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ชั้นการสัมผัสโลกกว้าง (Global Discovery) นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ชั้นความพร้อมสู่วัยทำงาน (Job Orientation) โดยกำหนดให้เข้าร่วมกิจกรรมหลักสูตรแบบชั้นบันไดอย่างน้อย 40 ชั่วโมง และเข้าร่วมกิจกรรมเลือกเข้าร่วมได้ตามความสนใจ อาทิ 1) กิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะและการบำเพ็ญประโยชน์ ได้แก่ กิจกรรมที่ส่งเสริมการมีจิตสำนึกเพื่อสังคม ส่วนรวม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมเพื่อคนด้อยโอกาส กิจกรรมด้านอาสาสมัคร กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมค่ายอาสา กิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 2) กิจกรรมเสริมสร้างความซื่อสัตย์มีวินัย คุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ กิจกรรมในลักษณะส่งเสริมค่านิยมที่ดีมีความซื่อสัตย์ มีวินัย ทั้งต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ กิจกรรมเสริมสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพ การพึ่งพาตนเองตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) กิจกรรมเสริมสร้างสติปัญญา ทักษะทางสังคม ทักษะวิชาการและวิชาชีพ ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมทักษะการคิดและการเรียนรู้ที่ดี ทักษะภาษาต่างประเทศ ทักษะคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะการใช้ชีวิตการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ทักษะความเป็นผู้ประกอบการ การพัฒนาทักษะทางอาชีพ และกิจกรรมส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เป็นต้น โดยนักศึกษาต้องเข้าร่วมอย่างน้อย 60 ชั่วโมง

1.3 ด้านการส่งเสริมอัตลักษณ์สงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยและกลุ่มคณะต่างๆ มีการดำเนินงานผ่านการประชาสัมพันธ์ในหลากหลายรูปแบบและช่องทาง เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ตามสถานที่ต่างๆ หรือผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้นักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากรทราบถึงอัตลักษณ์ของนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และปลูกฝังให้นักศึกษาทราบถึงอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องในโอกาสต่างๆ เช่น วันปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ กิจกรรมรับน้อง กิจกรรมวันไหว้ครูและกิจกรรมอื่นๆ ทั้งที่จัดโดยวิทยาเขตและคณะ นอกจากนี้มีการบูรณาการอัตลักษณ์ใฝ่ปัญญาเข้ากับการจัดการเรียนการสอนโดยให้แต่ละหลักสูตรกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์ที่ชัดเจน

2. ความสอดคล้องของการพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษา กับแนวทางการพัฒนานักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จากการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนานักศึกษาตามความต้องการในการพัฒนานักศึกษาของประเทศ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษา ทุกกลุ่มคณะมีการดำเนินการพัฒนานักศึกษาผ่านทั้งรายวิชาเรียนในหลักสูตรและการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา มุ่งเน้นการสร้างอัตลักษณ์ I-WiSE และสร้างบัณฑิตที่มีความเฉพาะและเชี่ยวชาญตามลักษณะของวิชาชีพ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการสร้างนักศึกษาที่เป็นคนดี มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมนำความรู้ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และจิตสาธารณะ ผู้บริหารส่วนระดับมหาวิทยาลัยและทุกกลุ่มคณะมีความตรงกันเห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ

จำเป็น แต่จากการศึกษาพบว่ายังมีช่องว่างเกี่ยวกับแนวทางหรือรูปแบบกระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มนักศึกษาทั่วไปที่ไม่ใช่ผู้นำนักศึกษา ขาดการบูรณาการด้านวิชาการกับกิจกรรมพัฒนานักศึกษาที่เป็นรูปธรรม รวมไปถึงขาดกลไกการตรวจสอบ การวัดและประเมินผลการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมอันจะนำไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง

ส่วนที่ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

การพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี คือแนวทางการพัฒนานักศึกษาให้มีความจริงแท้ของภาวะผู้นำ โดยภาวะความจริงแท้ของนักศึกษาของนักศึกษาตัวอย่าง 427 คน มีภาวะความจริงแท้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 5.1 เมื่อพิจารณาแยกแต่ละองค์ประกอบ พบว่า

1.1 องค์ประกอบความตระหนักรู้ ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับอาการพฤติกรรมและความรู้สึกที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ แรงจูงใจ ความรู้สึก ความปรารถนาของตนเอง การตระหนักรู้จุดเด่น-จุดด้อย และการตระหนักรู้ลักษณะอารมณ์และธรรมชาติของอารมณ์ตนเอง นักศึกษามีความตระหนักรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.29 – 4.17 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 0.83 - 1.23

1.2 องค์ประกอบการประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับอาการพฤติกรรมและความรู้สึกเกี่ยวกับการประเมินตนเองอย่างเป็นกลางตามความเป็นจริง โดยปราศจากความลำเอียง การบิดเบือนและการกล่าวเกินจริง ในภาพรวมนักศึกษามีการประมวลผลอย่างไม่ลำเอียงอยู่ในระดับปานกลาง ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.99-3.54 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 0.91 -1.33

1.3 องค์ประกอบความประพฤติแห่งตน ประกอบด้วย 11 ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับอาการพฤติกรรมและความรู้สึกเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างซื่อตรงต่อตนเอง มีการกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยม ความชอบและความต้องการของตนเอง ซึ่งไม่จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของสังคมหรือไม่แสดงออกพฤติกรรมที่ทำเพื่อต้องการยอมรับหรือทำให้ผู้อื่นพอใจหรือเพื่อผลประโยชน์ต่อตนเอง ในภาพรวมนักศึกษามีความประพฤติแห่งตนอยู่ในระดับปานกลาง ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.30 - 4.03 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 0.91 – 1.25

1.4 องค์ประกอบวิถีแห่งความสัมพันธ์ (RO) ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ เกี่ยวกับอาการพฤติกรรมและความรู้สึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่โปร่งใส มีความจริงใจ มีความไว้วางใจ และเปิดกว้าง ซึ่งทำให้ผู้คนที่ใกล้ชิดหรือสนิทด้วยเห็นถึงตัวตนที่แท้จริงของตนเอง ในภาพรวมนักศึกษามีวิถีแห่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.13 – 4.63 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.3

ตารางที่ 5.1 ภาวะความจริงแท้ของนักศึกษา (ภาพรวม)

| องค์ประกอบภาวะความจริงแท้ | \bar{x} | S.D. | ระดับการประเมิน |
|--|-------------|-------------|-----------------|
| 1. ความตระหนักรู้ (Awareness: AW) | 3.61 | 1.10 | มาก |
| 2. การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (Unbiased processing: UP) | 3.06 | 1.17 | ปานกลาง |
| 3. ความประพฤติแห่งตน (Behaviour: BE) | 3.17 | 1.09 | ปานกลาง |
| 4. วิธีแห่งความสัมพันธ์ (Relational orientation: RO) | 3.71 | 1.04 | มาก |
| รวม | 3.39 | 1.10 | ปานกลาง |

องค์ประกอบภาวะความจริงแท้ของนักศึกษา

ภาวะความจริงแท้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 45 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.40 - 0.78 ได้แก่ องค์ประกอบความตระหนักรู้ (AW) มีน้ำหนักองค์ประกอบ สูงสุด เท่ากับ 0.91 รองลงมา คือ องค์ประกอบวิธีแห่งความสัมพันธ์ (RO) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.70 เท่ากับ 0.36 องค์ประกอบความประพฤติแห่งตน (BE) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38 และองค์ประกอบ การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (UP) มีน้ำหนักองค์ประกอบ ตามลำดับ ดังตารางที่ 5.2

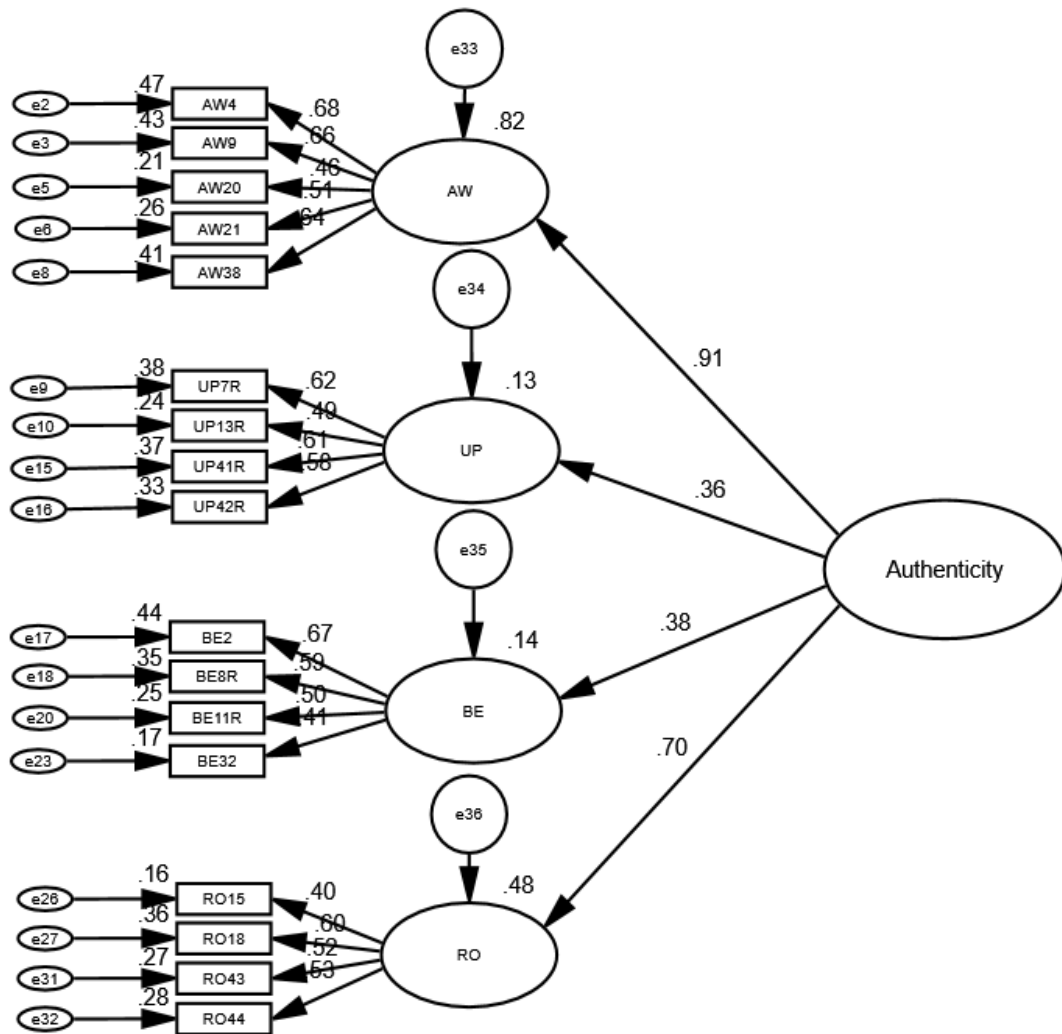
ตารางที่ 5.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

| องค์ประกอบ | Estimate | S.E. | C.R. | P |
|---------------------------------|----------|------|-------|-----|
| ความตระหนักรู้ (AW) | 0.91 | | | *** |
| การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง (UP) | 0.36 | .139 | 3.494 | *** |
| ความประพฤติแห่งตน (BE) | 0.38 | .154 | 3.516 | *** |
| วิธีแห่งความสัมพันธ์ (RO) | 0.70 | .136 | 3.533 | *** |

$\chi^2 = 110.876$, $df=97$, $p = 0.159$, $GFI = 0.969$, $AGFI = 0.952$, $CFI = 0.956$, $RMSEA = 0.18$

จากผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า องค์ประกอบ ภาวะความจริงแท้ของนักศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 110.876 มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ 0.159 แสดงให้เห็นว่า โมเดลองค์ประกอบมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าองศาอิสระ (df) มีค่า เท่ากับ 97 แสดงให้เห็นว่าโมเดล โครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.969 ค่าดัชนี วัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.952 และค่าดัชนีความเหมาะสมพอดี

เปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.956 ซึ่งค่าดัชนีทั้งสามผ่านเกณฑ์การพิจารณา เนื่องจากมีค่ามากกว่า 0.9 แสดงว่า โมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่า 0.18 มีค่าต่ำมากใกล้เคียงศูนย์ นั้นแสดงให้เห็นว่ามีความเหมาะสมพอดีของตัวแปรแฝงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถวัดภาวะความจริงแท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดังภาพที่ 5.1



Chi-square = 110.876, df = 97, p = .159, RMSEA = .018, CFI = .956,
GFI = .969, AGFI = .952

ภาพที่ 5.1 ภาวะความจริงแท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในปัจจุบัน นำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ตรงกับแนวคิดของคณุตตาและบุบผา (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในนิสิตระดับอุดมศึกษา เช่นเดียวกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2555) เรื่องการผลิตบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษาจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นทักษะที่สามารถได้รับการพัฒนาได้ การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในระหว่างการเรียนระดับมหาวิทยาลัย เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่นักศึกษากำลังสร้างอัตลักษณ์จากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งในและนอกชั้นเรียนและมีผลลัพธ์ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาคุณลักษณะอื่นๆ ของนักศึกษา เช่น การเพิ่มความสามารถในการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองโลก ความสามารถทางวิชาการและยกระดับการพัฒนาตนเองของนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษาหรือผู้เรียนของ Solesa-Grijak, D., Solesa, D., & Kojic, N. (2015) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำจะเป็นตัวแปรที่ส่งผ่านผลลัพธ์เชิงบวกของการเสริมสร้างและส่งผลต่อการพัฒนาทักษะอื่นๆ ต่อไป

2. ผลการศึกษาเรื่องความสอดคล้องของการพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษากับแนวทางการพัฒนานักศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่าแนวทางการพัฒนานักศึกษาของ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ดำเนินการภายใต้แผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตที่มีสมรรถนะทางวิชาการและวิชาชีพ มีอัตลักษณ์ซื่อสัตย์ มีวินัย ใฝ่ปัญญา จิตสาธารณะ และทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ซึ่งตรงกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2555) เรื่องการผลิตบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 ที่กล่าวว่าทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะต้องได้รับการฝึกฝน เช่นเดียวกับแนวคิดของเลอลักษณะ โอทกานนท์ (2561) ที่ศึกษาเรื่องมหาวิทยาลัย 4.0: การศึกษาเชิงผลิตภาพ พบว่า สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสามารถเป็นกลไกในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ (Productivity) ได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอดุลย์ วงศ์ศรีคุณ (2557) เรื่องการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 : ผลผลิตและแนวทางการพัฒนาที่พบว่าการสร้างคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21 ให้สมฤทธิ์ผลได้นั้น ขึ้นอยู่กับการจัดการศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงเป็นบทบาทของมหาวิทยาลัยในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับยุคศตวรรษที่ 21 ดังนั้นการที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษาจะช่วยเสริมสร้างอัตลักษณ์สงขลานครินทร์ ซึ่งสามารถนำไปสู่การเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ได้ เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของประเทศได้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ นำผลการวิจัยมาอภิปราย ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะความจริงแท้ของภาวะผู้นำของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตระหนักรู้ การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง ความประพฤติแห่งตน และ วิถีแห่งความสัมพันธ์ จำแนกย่อยได้เป็น 45 ตัวแปร สอดคล้องกับแนวคิดของ Kernis and Goldman (2006) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะความจริงแท้ในตัวตนของบุคคล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตระหนักรู้ การประมวลผลอย่างไม่ลำเอียง ความประพฤติแห่งตน และ วิถีแห่งความสัมพันธ์ จำแนกย่อยได้ 45 ตัวแปร พบว่า องค์ประกอบของภาวะความจริงแท้มีความสัมพันธ์เชิงบวก เชื่อมโยงกันอย่างหลากหลายทั้งภายในส่วนบุคคลและระหว่างบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing and Peterson (2008) ที่ได้ศึกษาและทดสอบการวัดภาวะความเป็นผู้นำที่แท้จริง 4 มิติ ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านคุณธรรมภายใน การดำเนินการโปร่งใส และการสร้างกระบวนการที่สมดุล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากประเทศจีน เกาหลี และสหรัฐอเมริกา พบว่าภาวะความเป็นผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพที่ได้รับจากการจัดการของผู้นำ และสอดคล้องกับแนวคิดของวรัณธร เฉลิมโฉม (2560) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ แต่พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะทางสังคม ด้านสติปัญญา และด้านสมรรถนะวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบที่ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถ วัดภาวะความจริงแท้ในตัวตนของนักศึกษาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kernis (2003) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความจริงแท้แล้ว สามารถที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง มีความมั่นคงในตนเอง ไม่เป็นผู้ที่ลำเอียง สามารถสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างจริงจัง ก่อให้เกิดแนวคิด ปรัชญา ค่านิยม ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงออกมาด้วย โดยองค์ประกอบความตระหนักรู้ มีค่าปัจจัยน้ำหนักสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ George (2003) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถพัฒนาได้จากกระบวนการที่เกิดจากความเข้าใจในตนเอง ก้าวข้ามขีดจำกัด และความพยายามในการปรับปรุงตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของสายสุดา ปันตระกูล (2562) โดยการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้วยเทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ความสามารถในการควบคุมและจัดการตนเองในการแสดงออก ตระหนักรู้ ยอมรับ และเห็นคุณค่าในตนเอง ปรับตัวและแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นคนดี คนเก่งและคนที่มีความสุข นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของพาที เกศธนากร (2561) พบว่า ตัวบ่งชี้ทักษะของนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในองค์ประกอบที่ 1 ทักษะชีวิตและการทำงานมี

น้ำหนักมากกว่าองค์ประกอบอื่นๆ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการริเริ่มสร้างสรรค์และการกำกับดูแลตนเอง ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตที่รับผิดชอบตรวจสอบได้ แสดงให้เห็นว่าทักษะชีวิตและการทำงานของนักศึกษามีความสำคัญเป็นอันดับแรกของทักษะของนักศึกษาในศตวรรษที่ 21

ส่วนที่ 3 การพัฒนารูปแบบและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี จากข้อเสนอแนะอาจารย์ที่ปรึกษาและจากผู้ทรงคุณวุฒิร่วมตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของรูปแบบ มีส่วนประกอบรูปแบบที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน มีขั้นตอนและกิจกรรมย่อยต่าง ๆ ดังรายละเอียด

ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบความจริงแท้ของภาวะผู้นำในนักศึกษา

ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยนำเข้า

2) กระบวนการดำเนินงาน ใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) กระบวนการกลุ่ม และ 2) วงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์

3) ผลผลิต

ส่วนที่ 4 การวัดประเมินผลกระบวนการ

โดยภาพรวมของทุกด้าน รูปแบบมีมาตรฐาน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบที่สังเคราะห์ขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบท และหลักการทฤษฎี ซึ่งสามารถนำไปสู่การใช้ในบริบทจริงได้ มีการนำแนวคิดการสร้างรูปแบบ ทฤษฎีการพัฒนา นักศึกษา หลักการการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและหลักการประเมินผลตามสภาพจริง มาเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งส่วนประกอบทั้ง 4 ส่วน ขั้นตอนและกิจกรรมการพัฒนาที่กำหนดขึ้นล้วนมีความสัมพันธ์กัน ดังที่ Keeves (1988) กล่าวว่ารูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรและการสร้างรูปแบบที่ดีควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร และสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นไม่สามารถนำมาใช้ได้

การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษาที่มีความสอดคล้องกับรูปแบบของกรองทิพย์ นาควิเชียร และคณะ (2557) ซึ่งสามารถสรุปส่วนประกอบของรูปแบบที่สอดคล้องกับรูปแบบที่สร้างขึ้นได้แก่ หลักการแนวคิดของรูปแบบ และองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันประกอบด้วย ส่วนที่ 1 หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ ส่วนที่ 2 การกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ต้องพัฒนา ส่วนที่ 3 กำหนดปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน และผลผลิต ส่วนที่ 4 การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ และส่วนที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาและติดตามผล โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ในการสนับสนุนคุณลักษณะของคนแห่งอนาคตสามารถนำรูปแบบไปบูรณาการกับยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อจะนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จที่พึงประสงค์ในการพัฒนานักศึกษาได้

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) การพัฒนาภาวะความจริงแท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ให้มีภาวะผู้นำที่แท้สามารถใช้ตัวบ่งชี้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินหรือพัฒนาความจริงแท้ของภาวะผู้นำในนักศึกษาได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบแล้วตามที่ได้เสนอ โดยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา คือ องค์ประกอบความตระหนักรู้ เพราะเป็นด้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด นำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาต่อไป

2) จากผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่ผู้เกี่ยวข้องกับการผลิตนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถนำไปใช้พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในด้านภาวะความเป็นผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาได้ในระดับต่างๆ อาทิ ระดับนโยบาย ผู้บริหาร ควรกำหนดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถในการแสดงออกถึงภาวะความเป็นผู้นำ และในระดับปฏิบัติการ ควรออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบจากการวิจัยนี้ เพื่อนำไปพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำที่แท้ให้แก่นักศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำที่แท้มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คือ ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง (Our Soul is for the Benefit of Mankind)

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรออกแบบหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำที่แท้ให้นักศึกษาแล้วดำเนินการศึกษาเชิงทดลอง มีกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง นำหลักสูตรไปใช้ทดลองจริงและนำมาเปรียบเทียบผลการทดลองก่อน-หลัง และให้มีการสะท้อนข้อมูลกลับจากนักศึกษาที่เข้าร่วมแล้วจึงนำข้อเสนอแนะไปปรับแก้พัฒนาต่อเพื่อนำไปใช้จริง

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุด. (2535). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กิตติกาญจน์ หาญกุล. (2558). กระบวนการสร้างคนรุ่นใหม่เพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมในศตวรรษที่ 21. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 41(2), 59-75.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลโสภาส (Kulophas) ธ. (Dhirapat). (2017). ภาวะผู้นำที่แท้จริง: ความเป็นมาและประเด็นวิจัยในบริบทการศึกษาไทย. *Journal of Behavioural Science for Development*, 9(2). สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JBSD/article/view/97569>
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2559). *อนาคตใหม่ของการศึกษาไทยในยุค Thailand 4.0*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2563 <http://www.li.mahidol.ac.th/conference2016/thailand4.pdf>
- เกรียงไกร วัฒนาศาสตร์. (2555). *ความจริงแท้ในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงไทยหาอดีต: กรณีศึกษาชุมชนตลาดสามชุกร้อยปี จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- กรองทิพย์ นาควิเชตร และคณะ. (2557). รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)*, 20(2), 37-45
- จริยา วิไลวรรณ. (2550). *คู่มือ “คุณ Fa” วิทยากรกระบวนการผู้สร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Facilitator)*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี.
- จิรวัดน์ วีรังกร. (2554). *เมื่อไทยก้าวสู่ประชาคมอาเซียนกับทิศทางการพัฒนา*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2563 จาก <http://www.pr.sa.ku.ac.th/060554.ppt>
- ไชยันต์ สกฤษศรีประเสริฐ. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *วารสารจิตวิทยาคลินิก*, 44(1), 1-16.
- दनัย เทียนพุด. (2545). *การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: นาโโกต้า
- ดนุลดา จามจรี และ บุบผา เมฆศรีทองคำ. (2555). การพัฒนาภาวะผู้นำในนิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษา. *วารสารนักบริหาร*, 32 (1), 169-173.

- ดารุณี บุญครอง. (2560). *วิเคราะห์แนวทางการจัดการศึกษาไทยกับการขับเคลื่อนการศึกษาสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2563 จาก <https://tci-thaijo.org/index.php/cjwu/article/view/109180/85971>
- ดวง อันทะไชย. (2560). *ทิศทางการศึกษาไทย*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2563 จาก http://www.human.cmu.ac.th/download/t_cnx21032018.pdf
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-Analysis)*. กรุงเทพมหานคร: นิชินแอตแเวอร์-ไทซ์กรุ๊ป.
- นรรณ วงศ์พัฑฒันธุ์. (บรรณาธิการ). (2558). *คู่มือหลักสูตรการเรียนรู้ นักปฏิบัติการทางสังคมและสุขภาพ ผู้นำที่แท้แห่งศตวรรษที่ 21*. นครปฐม : โครงการผู้นำแห่งอนาคต คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2559). การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารธรรมทรรคน์*, 16(2), 163-176.
- ปรเมธี วิมลศิริ. (2559). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี อนาคตประเทศไทย เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน*. หลักสูตรวิทยาการประกันภัยระดับสูง (วปส.) รุ่นที่ 6 ปี 2559 วันศุกร์ที่ 26 สิงหาคม 2559 ณ ห้องประชุมสถาบันวิทยาการประกันภัยระดับสูง ชั้น 2 สำนักงาน คปภ.
- ประเวศ ะสี. (2554). *ระบบการศึกษาที่แก้ความทุกข์ยากของคนทั้งแผ่นดิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2537). *คำปราศรัยของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต)*. พิมพ์ครั้งที่ 1 ธันวาคม 2551. มุลินิการศึกษาศึกษาเพื่อสันติภาพพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- พาที เกศธนากร. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะของนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 20(1), 97-107.
- พรชัย เจตามาน และคณะ. (2559). *การพัฒนาการศึกษาภายใต้กรอบประเทศไทย 4.0 สู่ศตวรรษที่ 21*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2563 จาก https://www.kroobannok.com/news_file/p81770280746.pdf
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). *หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการแพทย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2561). ทุนมนุษย์: ภูมิพลังและศักยภาพการแข่งขันของประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจนิต้า*, 22(1), 5-23.

- เลอลักษณ์ โอทกานนท์. (2561). มหาวิทยาลัย 4.0 : การศึกษาเชิงผลิตภาพ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์* ในพระบรมราชูปถัมภ์, 12(3), 249-265.
- วรพงษ์ เวชมาสินนท์. (บรรณาธิการ). (2560). *ผู้นำแห่งอนาคต: ความรู้ฉบับพกพา*. พิมพ์ครั้งที่ 1 มกราคม 2560 กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ ภาพพิมพ์.
- วัชรินทร์ อินทพรหม. (2019). การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. *Academic Journal Phranakhon Rajabhat University*, 10(2), 314-333.
- วาโร เฟิงส์วดี. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(4), 1-15.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2563 จาก <https://www.edulpru.com/eu/21st/st-003.pdf>
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2553). *การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชสีมา)
- ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ (2563). วิสัยทัศน์การเรียนรู้สำหรับคนไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 31(2), 1-8.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ส. ศิวรักษ์. (2554). *มนุษย์ที่แท้ มรรควิถีของจางจื่อ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สยามปริทัศน์ .
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์, สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ บรรณาธิการ. (2540). *ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *กิจกรรมนักศึกษากับการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต*. สำนักส่งเสริมและพัฒนาศึภษาพนักศึกษ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF: HEd)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2563 จาก <http://www.mua.go.th/users/tqf-hed/>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 - 2565 พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 -2565)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมสิงหาคม. (2562). *นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570 และแผนงานด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2563-2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา
- สำเนา ขจรศิลป์. (2542). *มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2: การพัฒนานักศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: บุคส์ลิงค์.
- สุธาสินี แสงมุกดา, ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และพฤทธ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2557). การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 8(15), 29-38.
- สุภมาส อังศ์โชติ และคณะ. (2554). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: บริษัทเจริญติ่มนคงการพิมพ์.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2554). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรียา เกียรติกิจอำไพ. (2551). *กิจกรรมนักศึกษากับการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2563 จาก <http://www.km.thaicyberu.go.th/linkfile/pmqa/File/KM51/scan/02/student.pdf>.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์ และคณะ. (2557). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสรี ชัดเข้ม. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *วารสารการวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 2(1), 15-42.
- เสรี ชัดเข้ม และสุชาดา กรเพชรปาณี. (2546). โมเดลสมการโครงสร้าง. *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 1(1), 1-22.

- หนึ่งหทัย ขอผลกลาง. (2555). การบรรยาย เรื่อง “การผลิตบัณฑิตในศตวรรษที่ 21”
เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2555 ณ ห้องสุนาร์ีสรรสมมนาการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุนารี.
Suranaree Journal of Social Science, 6(2), 129-152.
- อดุลย์ วังศรีคุณ. (2557). การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 : ผลผลิตและแนวทางการพัฒนา.
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 8(1),
1-17.
- อัญชลี วิมลศิลป์. (2561). การปฏิบัติของศาสตร์เทคโนโลยีการศึกษาไทยในยุค 4.0. *วารสารแสงอีสาน*
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 15(1), 31-46.
- เอี่ยมพร หลินเจริญ. (2555). เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. *วารสารการวัดผลการศึกษา*.
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 17(1), 17-29.
- Astin, Alexander. (1984). Student involvement: a development theory for higher education.
Journal of College Student Development, 40(1), 518-529.
- Avolio B. & Gardner W. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of
positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(2), 315-338.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research,
and future directions. *Annual review of psychology*, 60(1), 421-449.
- Avolio, B.J. & Wernsing, Tara. (2008). Practicing authentic leadership. *Positive psychology*:
Exploring the best in people. 4(1). 147-165.
- Baron, L. (2016). Authentic leadership and mindfulness development through action
learning. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 296-311.
- Baron, L., & Parent, É. (2015). Developing authentic leadership within a training context: Three
phenomena supporting the individual development process. *Journal of Leadership
& Organizational Studies*, 22(1), 37-53.
- Bennett, N., & Lemoine, J. (2014). What VUCA really means for you. *Harvard Business Review*,
92(1), 1-7.
- Berkovich, I. (2014). Between person and person: Dialogical pedagogy in authentic leadership
development. *Academy of Management Learning & Education*, 13(2), 245-264.

- Billsberry, J., & North-Samardzic, A. (2016). Surfacing authentic leadership: Inspiration from after Life. *Journal of Leadership Education*, 15(2), 114-126.
- Bird, J. J., Wang, C., Watson, J. R., & Murray, L. (2009). Relationships among principal authentic leadership and teacher trust and engagement levels. *Journal of School Leadership*, 19(2), 153-171.
- Bond, M. J., Strauss, N. E., & Wickham, R. E. (2018). Development and validation of the Kernis-Goldman authenticity inventory-short form (KGAI-SF). *Personality and Individual Differences*, 134, 1-6.
- Bolden, R., Gosling, J., Marturano, A. & Dennison, P. (2003). *A review of leadership theory and competency frameworks*. Centre for Leadership Studies. University of Exeter. United Kingdom.
- Bruce J. Avolio, William L. Gardner. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership, *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
- Burn, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Burns, H., Diamond-Vaught, H., & Bauman, C. (2015). Leadership for sustainability: Theoretical foundations and pedagogical practices that foster change. *International Journal of Leadership Studies*, 9(1), 88-100
- Cascio, E. V. (2007). *Authenticity and susceptibility to emotionally-irrelevant facial cues* (Doctoral dissertation, University of Georgia).
- Chickering, A. W. (1969). *Education and identity*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Chickering, A.W. & Ehrmann, S. (1996). Implementing the seven principles: technology as lever. *American Association for Higher Education Bulletin*, 49, 3-6.
- Chickering, A. W., & Gamson, Z. F. (1987). Seven principles for good practice in undergraduate education. *The Wingspread Journal*, 9, 1-10.
- Chickering, A. W., & Reisser, L. (1993). *Education and identity (2nd ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: the mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 227-240.
- Clark, K. E. (1992). *Impact of Leadership*. Center for Creative Leadership. *One Leadership Place*. Greensboro.
- Cooper, C., Scandura, T., & Schriesheim, C. (2005). Looking forward but learning from our past: Potential challenges to developing authentic leadership theory authentic leaders. *The Leadership Quarterly*, 16, 475-493.
- De Carvalho Chinelato, R. S., Ferreira, M. C., Valentini, F., & Van den Bosch, R. (2015). Construct validity evidence for the individual Authenticity Measure at Work in Brazilian samples. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 109-118.
- Drago-Severson, E., & Blum-DeStefano, J. (2014). Leadership for transformational learning: a developmental approach to supporting leaders' thinking and practice. *Journal of Research on Leadership Education*, 9(2), 113-141.
- Eigel, K. M., & Kuhnert, K. W. (2005). Authentic development: Leadership development level and executive effectiveness. *Authentic Leadership Theory and Practice: Origins, Effects and Development*, 3(1), 357-385.
- Eriksen, M. (2009). Authentic leadership: Practical reflexivity, self-awareness, and self-authorship. *Journal of Management Education*, 33(6), 747-771.
- Fielder, F. (1967). *A Theory of leadership effectiveness*. New York, CA: McGraw-Hill.
- Fraser, S. (2014). *Authentic leadership in higher education: Influencing the development of future leaders* (Doctoral dissertation, St. John Fisher College)
- Fusco, T., O'Riordan, S., & Palmer, S. (2015). Authentic Leaders are... conscious, competent, confident, and congruent: A Grounded Theory of Group Coaching and Authentic Leadership Development. *International Coaching Psychology Review*, 10(2), 131-148.

- Gardner W., Avolio B., Luthans F., May D., & Walumbwa F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16, 343-372.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (Eds.). (2005). Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development. *Leadership and Management*, 3, 183-200
- Gardner, W. L., Cogliser, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1120-1145.
- George, B. (2003). *Authentic leadership: rrediscovering the secrets to creating lasting value*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- George, B., & Sims, P. (2007). *True north: Discover your authentic leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass/John Wiley & Sons.
- Gigliotti, R. A. (2015). "Streams of Influence" in student affairs: a renewed emphasis on leadership education. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 52(4), 427-439.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations: Behaviour, structure, processes*. Chicago: Irwin.
- Haber-Curran, P., & Tillapaugh, D. W. (2015). Student-centered transformative learning in leadership education: An examination of the teaching and learning process. *Journal of Transformative Education*, 13(1), 65-84.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E.(2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hal
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2011). Leadership and student learning outcomes. In J. Robertson & H. Timperley (Eds.). *Leadership and Learning*. (56-70). Los Angeles, California, CA: Sage Publications
- Harter, S. (2002). *Authenticity*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (p. 382–394). Oxford: Oxford University Press.

- Hazy, J. K., Goldstein, J., & Lichtenstein, B. B. (Eds.). (2007). *Complex systems leadership theory: New perspectives from complexity science on social and organizational effectiveness*. ISCE Pub.
- Hirst, G., Walumbwa, F., Aryee, S., Butarbutar, I., & Chen, C. J. H. (2016). A multi-level investigation of authentic leadership as an antecedent of helping Behaviour. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 485-499.
- Hu, L.T. and Bentler P.M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*. 6 (1), 1-55.
- Ilies R., Morgeson. F. & Nahrgang. J. (2005). Authentic Leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16, 373-394.
- Ingleton, T. (2013). College Student Leadership Development: Transformational Leadership as a Theoretical Foundation. *The International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 03, 219-229.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 254-273.
- Jourian, T. J. (2014). Trans* forming authentic leadership: A conceptual framework. *Journal of Critical Thought and Praxis*, 2(2), 1-15.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of applied psychology*, 89(5), 755.
- Keeves, P. J. (1988). *Model and model building education research methodology and measurement: An international handbook*. Oxford : Pergamon Press.
- Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. *Advances in experimental social psychology*, 38(1), 283-357.
- Kiersch, C., & Peters, J. (2017). Leadership from the Inside Out: Student Leadership Development within Authentic Leadership and Servant Leadership Frameworks. *Journal of Leadership Education*, 16(1), 148-168.

- King, P. M., & Fields, A. L. (1980). A Framework for student development: from student development goals to educational opportunity practice. *Journal of College Student Personnel*, 21(6), 541-48.
- Klenke, K. (2007). Authentic leadership: A self, leader, and spiritual identity perspective. *International Journal of Leadership Studies*, 3(1), 68-97.
- Knootz, Harold, Donell and Cyril. (1967). *Principles of Management. 2 th Ed.* New York: McGraw-Hill Book Company.
- Komives, S. R. (2013). *Exploring leadership: for college students who want to make a difference 3rd edition.* San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Kotze, T.M. (2016). Self-leadership as an antecedent of authentic leadership : an empirical study among public sector employees. *African Journal of Public Affairs*, 9(2), 87-101
- Lakey, C. E., Kernis, M. H., Heppner, W. L., & Lance, C. E. (2008). Individual differences in authenticity and mindfulness as predictors of verbal defensiveness. *Journal of Research in Personality*, 42(1), 230-238.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization : Its Management. 2 th.* New York: McGraw-Hill.
- Makhmoor, T. (2018). *Authentic leadership: Concept of authenticity and qualities of authentic leaders.* Doi: 10.13140/RG.2.2.30915.71208.
- McFarland, D. E. (1979). *Management: Foundation & Practices. 5 th ed.* New York: Macmillan Publishing Inc.
- Neider, L. L., & Schriesheim, C. A. (2011). The authentic leadership inventory (ALI), Development and empirical tests. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1146-1164.
- Nkwabi, J. (2017). *A critical review of authentic leadership and the challenges in its development.* Doi: 10.13140/RG.2.2.21726.28486.
- Novicevic, M. M., Harvey, M. G., Ronald, M., & Brown-Radford, J. A. (2006). Authentic leadership: A historical perspective. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(1), 64-76.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership theory and practice (4th ed.).* Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

- Opatokun, K. A., Hasim, C. N., & Hassan, S. S. S. (2013). Authentic leadership in higher learning institution: A case study of International Islamic University Malaysia (IIUM). *International Journal of Leadership Studies*, 8(1), 49-66.
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., & Hannah, S. T. (2012). The relationship between authentic leadership and follower job performance: The mediating role of follower positivity in extreme contexts. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 502-516.
- Peus, C., Wesche, J. S., Streicher, B., Braun, S., & Frey, D. (2012). Authentic Leadership: An Empirical Test of Its Antecedents, Consequences, and Mediating Mechanisms. *Journal of business ethics*, 1-18.
- Peus, C., Wesche, J. S., Streicher, B., Braun, S., & Frey, D. (2012). Authentic leadership: An empirical test of its antecedents, consequences, and mediating mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 107(3), 331-348.
- Puente, S., Crous, F., & Venter, A. (2007). The role of a positive trigger event in actioning authentic leadership development. *SA Journal of Human Resource Management*, 5(1), 11-18.
- Rasco, D., & Warner, R. M. (2017). Relationship authenticity partially mediates the effects of attachment on relationship satisfaction. *The Journal of Social Psychology*, 157(4), 445-457.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. e. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437.
- Roche, M. (2010). Learning Authentic Leadership in New Zealand: A Learner-Centred Methodology and Evaluation. *American Journal of Business Education*, 3(3), 71-80.
- Salicru, S. (2018). Rethinking how to measure authentic leadership -A comparative analysis of leaders' authenticity. International Leadership Association's 20th Annual Global Conference: *Authentic leadership for progress, peace & prosperity*, West Palm Beach, FL, US.
- Sarkar, A., & Sarkar, A. (2016). We live in a VUCA World: the importance of responsible leadership. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 30(3), 9-12.

- Shamir, B., & Eilam, G. (2005). "What's your story?" A life-stories approach to authentic leadership development. *The leadership quarterly*, 16(3), 395-417.
- Smith, HR. and others. (1980). *Management: Making organizations perform*. New York : Macinillan Publisher.
- Solesa-Grijak, D., Solesa, D., & Kojic, N. (2015). Students' Potential for Authentic Leadership. *Interdisciplinary Management Research*, 11(1), 149-158.
- Sparrowe, R. (2005). Authentic Leadership and the narrative self. *The Leadership Quarterly*. 16(3), 419-439.
- Spitzmuller, M., & Ilies, R. (2010). Do they [all] see my true self? Leader's relational authenticity and followers' assessments of transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(3), 304-332.
- Stevens, J. (1996). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. 3rd ed. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associate, Inc.
- Stevens, J. P. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences (5th ed.)*. New York, NY: Taylor & Francis Group.
- Stoner, A.F. and Wankel, C. (1986). *Management*. 3rd ed. New Delhi : Prentice Hall Privated Limited.
- Tate, B. (2008). A longitudinal study of the relationships among self-monitoring, authentic leadership, and perceptions of leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(1), 16-29.
- Toor, S. U. R., & Ofori, G. (2009). Authenticity and its influence on psychological well-being and contingent self-esteem of leaders in Singapore construction sector. *Construction Management and Economics*, 27(3), 299-313.
- Tou, R. Y., Baker, Z. G., Hadden, B. W., & Lin, Y. C. (2015). The real me: Authenticity, interpersonal goals, and conflict tactics. *Personality and Individual Differences*, 86(3), 189-194.
- Waite, R., McKinney, N., Smith-Glasgow, M. E., & Meloy, F. A. (2014). The embodiment of authentic leadership. *Journal of Professional Nursing*, 30(4), 282-291.

- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behaviour*, 32(1), 4-24.
- Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., & Avolio, B. J. (2010). Psychological processes linking authentic leadership to follower Behaviours. *The Leadership Quarterly*, 21(5), 901-914.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of management*, 34(1), 89-126.
- Wenzel, A. J., & Lucas-Thompson, R. G. (2012). Authenticity in college-aged males and females, how close others are perceived, and mental health outcomes. *Sex Roles*, 67(5-6), 334-350.
- White, N. (2011). *An examination of dispositional authenticity* (Doctoral dissertation, Arizona State University).
- Wong, C. A., & Cummings, G. G. (2009). The influence of authentic leadership Behaviours on trust and work outcomes of health care staff. *Journal of Leadership Studies*, 3(2), 6-23. doi: 10.1002/jls.20104
- Xiong, H. B., & Fang, P. (2014). Authentic leadership, collective efficacy, and group performance: An empirical study in China. *Social Behaviour and Personality: an international journal*, 42(6), 921-932.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publications.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organization*. 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organization*. 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education International.

ภาคผนวก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ด้วยโปรแกรม Amos

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ด้วยโปรแกรม Amos

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Generalized Least Squares Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|----------------------|----------|------|--------|-----|--------|
| AW <--- Authenticity | 1.000 | | | | |
| UP <--- Authenticity | .484 | .139 | 3.494 | *** | par_14 |
| BE <--- Authenticity | .541 | .154 | 3.516 | *** | par_15 |
| RO <--- Authenticity | .481 | .136 | 3.533 | *** | par_16 |
| AW8 <--- AW | .714 | .089 | 8.032 | *** | par_1 |
| AW7 <--- AW | .699 | .099 | 7.030 | *** | par_2 |
| AW5 <--- AW | .867 | .086 | 10.137 | *** | par_3 |
| AW3 <--- AW | 1.000 | | | | |
| UP2 <--- UP | .818 | .114 | 7.152 | *** | par_4 |
| UP1 <--- UP | 1.000 | | | | |
| BE4 <--- BE | .722 | .106 | 6.804 | *** | par_5 |
| BE2 <--- BE | .885 | .123 | 7.202 | *** | par_6 |
| BE1 <--- BE | 1.000 | | | | |
| BE9 <--- BE | .585 | .100 | 5.844 | *** | par_7 |
| RO5 <--- RO | 1.558 | .290 | 5.369 | *** | par_8 |
| RO3 <--- RO | 1.000 | | | | |
| AW12 <--- AW | 1.003 | .102 | 9.827 | *** | par_9 |
| UP9 <--- UP | 1.077 | .135 | 7.989 | *** | par_10 |
| UP10 <--- UP | .856 | .109 | 7.829 | *** | par_11 |
| RO11 <--- RO | 1.211 | .218 | 5.548 | *** | par_12 |
| RO12 <--- RO | .906 | .186 | 4.865 | *** | par_13 |

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|----------------------|----------|
| AW <--- Authenticity | .906 |
| UP <--- Authenticity | .364 |
| BE <--- Authenticity | .376 |
| RO <--- Authenticity | .696 |
| AW8 <--- AW | .509 |
| AW7 <--- AW | .457 |
| AW5 <--- AW | .659 |
| AW3 <--- AW | .685 |
| UP2 <--- UP | .487 |
| UP1 <--- UP | .618 |
| BE4 <--- BE | .504 |
| BE2 <--- BE | .592 |
| BE1 <--- BE | .666 |
| BE9 <--- BE | .413 |
| RO5 <--- RO | .599 |
| RO3 <--- RO | .396 |
| AW12 <--- AW | .640 |
| UP9 <--- UP | .609 |
| UP10 <--- UP | .576 |
| RO11 <--- RO | .521 |
| RO12 <--- RO | .526 |

Covariances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|--------------|----------|------|--------|------|--------|
| e15 <--> e32 | .082 | .035 | 2.362 | .018 | par_17 |
| e18 <--> e8 | .083 | .043 | 1.946 | .052 | par_18 |
| e10 <--> e20 | .314 | .066 | 4.786 | *** | par_19 |
| e6 <--> e18 | -.093 | .041 | -2.250 | .024 | par_20 |
| e20 <--> e16 | .285 | .059 | 4.832 | *** | par_21 |
| e20 <--> e15 | .336 | .069 | 4.843 | *** | par_22 |
| e5 <--> e2 | -.067 | .034 | -1.998 | .046 | par_23 |
| e8 <--> e16 | -.073 | .038 | -1.912 | .056 | par_24 |
| e17 <--> e32 | -.057 | .032 | -1.804 | .071 | par_25 |
| e9 <--> e20 | .204 | .064 | 3.183 | .001 | par_26 |
| e9 <--> e18 | .072 | .060 | 1.204 | .229 | par_27 |
| e18 <--> e34 | .287 | .063 | 4.553 | *** | par_28 |
| e26 <--> e35 | -.110 | .041 | -2.641 | .008 | par_29 |
| e10 <--> e33 | .096 | .036 | 2.660 | .008 | par_30 |

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|--------------|----------|------|--------|------|--------|
| e27 <--> e32 | -.090 | .035 | -2.567 | .010 | par_31 |
| e27 <--> e16 | -.084 | .043 | -1.928 | .054 | par_32 |
| e3 <--> e31 | .060 | .028 | 2.146 | .032 | par_33 |
| e17 <--> e34 | .274 | .059 | 4.634 | *** | par_34 |

Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|--------------|----------|
| e15 <--> e32 | .142 |
| e18 <--> e8 | .118 |
| e10 <--> e20 | .298 |
| e6 <--> e18 | -.132 |
| e20 <--> e16 | .326 |
| e20 <--> e15 | .333 |
| e5 <--> e2 | -.125 |
| e8 <--> e16 | -.112 |
| e17 <--> e32 | -.115 |
| e9 <--> e20 | .224 |
| e9 <--> e18 | .081 |
| e18 <--> e34 | .439 |
| e26 <--> e35 | -.169 |
| e10 <--> e33 | .346 |
| e27 <--> e32 | -.202 |
| e27 <--> e16 | -.118 |
| e3 <--> e31 | .132 |
| e17 <--> e34 | .451 |

Variances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|--------------|----------|------|--------|------|--------|
| Authenticity | .304 | .084 | 3.627 | *** | par_35 |
| e33 | .067 | .072 | .923 | .356 | par_36 |
| e34 | .467 | .090 | 5.158 | *** | par_37 |
| e35 | .540 | .107 | 5.058 | *** | par_38 |
| e36 | .075 | .029 | 2.544 | .011 | par_39 |
| e6 | .540 | .043 | 12.644 | *** | par_40 |
| e5 | .687 | .055 | 12.581 | *** | par_41 |
| e3 | .362 | .035 | 10.428 | *** | par_42 |
| e2 | .421 | .042 | 10.052 | *** | par_43 |
| e10 | 1.157 | .094 | 12.365 | *** | par_44 |
| e9 | .869 | .085 | 10.243 | *** | par_45 |
| e20 | .960 | .081 | 11.839 | *** | par_46 |

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|-----|----------|------|--------|-----|--------|
| e18 | .914 | .094 | 9.762 | *** | par_47 |
| e17 | .790 | .097 | 8.137 | *** | par_48 |
| e23 | 1.045 | .083 | 12.578 | *** | par_49 |
| e27 | .632 | .071 | 8.899 | *** | par_50 |
| e26 | .781 | .061 | 12.873 | *** | par_51 |
| e8 | .538 | .048 | 11.262 | *** | par_52 |
| e15 | 1.061 | .099 | 10.683 | *** | par_53 |
| e16 | .794 | .072 | 11.071 | *** | par_54 |
| e31 | .572 | .050 | 11.399 | *** | par_55 |
| e32 | .311 | .032 | 9.863 | *** | par_56 |

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|------|----------|
| RO | .484 |
| BE | .141 |
| UP | .133 |
| AW | .820 |
| RO12 | .277 |
| RO11 | .272 |
| UP10 | .332 |
| UP9 | .371 |
| AW12 | .409 |
| RO3 | .157 |
| RO5 | .358 |
| BE9 | .171 |
| BE1 | .443 |
| BE2 | .350 |
| BE4 | .254 |
| UP1 | .383 |
| UP2 | .237 |
| AW3 | .469 |
| AW5 | .435 |
| AW7 | .209 |
| AW8 | .259 |

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

| | Aut | RO | BE | UP | AW | RO12 | RO11 | UP10 | UP9 | AW12 | RO3 | RO5 | BE9 | BE1 | BE2 | BE4 | UP1 | UP2 | AW3 | AW5 | AW7 | AW8 | |
|------|------|------|-------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|------|--|
| Aut | .304 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RO | .146 | .145 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BE | .164 | .079 | .628 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| UP | .147 | .071 | .080 | .538 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AW | .304 | .146 | .164 | .147 | .371 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RO12 | .133 | .132 | .072 | .064 | .133 | .430 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RO11 | .177 | .176 | .096 | .086 | .177 | .160 | .785 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| UP10 | .126 | .061 | .068 | .461 | .126 | .055 | .074 | 1.189 | | | | | | | | | | | | | | | |
| UP9 | .159 | .076 | .086 | .580 | .159 | .151 | .092 | .497 | 1.685 | | | | | | | | | | | | | | |
| AW12 | .305 | .147 | .165 | .148 | .372 | .133 | .178 | .053 | .159 | .911 | | | | | | | | | | | | | |
| RO3 | .146 | .145 | -.030 | .071 | .146 | .132 | .176 | .061 | .076 | .147 | .926 | | | | | | | | | | | | |
| RO5 | .228 | .226 | .123 | .110 | .228 | .115 | .274 | .011 | .119 | .229 | .226 | .985 | | | | | | | | | | | |
| BE9 | .096 | .046 | .368 | .047 | .096 | .042 | .056 | .040 | .050 | .097 | -.018 | .072 | 1.260 | | | | | | | | | | |
| BE1 | .164 | .079 | .628 | .354 | .164 | .015 | .096 | .303 | .381 | .165 | -.030 | .123 | .368 | 1.419 | | | | | | | | | |
| BE2 | .146 | .070 | .556 | .357 | .146 | .063 | .085 | .306 | .385 | .229 | -.027 | .109 | .326 | .556 | 1.406 | | | | | | | | |
| BE4 | .119 | .057 | .453 | .057 | .119 | .052 | .069 | .334 | .398 | .119 | -.022 | .089 | .265 | .453 | .401 | 1.288 | | | | | | | |
| UP1 | .147 | .071 | .080 | .538 | .147 | .064 | .086 | .461 | .580 | .148 | .071 | .110 | .047 | .354 | .429 | .262 | 1.407 | | | | | | |
| UP2 | .120 | .058 | .065 | .440 | .217 | .052 | .070 | .377 | .474 | .217 | .058 | .090 | .038 | .289 | .292 | .361 | .440 | 1.517 | | | | | |
| AW3 | .304 | .146 | .164 | .147 | .371 | .133 | .177 | .126 | .159 | .372 | .146 | .228 | .096 | .164 | .146 | .119 | .147 | .217 | .791 | | | | |
| AW5 | .264 | .127 | .143 | .128 | .321 | .115 | .214 | .109 | .138 | .322 | .127 | .198 | .083 | .143 | .126 | .103 | .128 | .188 | .321 | .641 | | | |
| AW7 | .213 | .102 | .115 | .103 | .259 | .093 | .124 | .088 | .111 | .260 | .102 | .159 | .067 | .115 | .102 | .083 | .103 | .151 | .192 | .225 | .869 | | |
| AW8 | .217 | .105 | .117 | .105 | .265 | .095 | .127 | .090 | .113 | .266 | .105 | .163 | .069 | .117 | .011 | .085 | .105 | .155 | .265 | .230 | .185 | .730 | |

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

แบบจำลองความตระหนักรู้ (AW)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | | | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|------|------|----|----------|------|-------|------|-------|
| AW8 | <--- | F1 | 1.548 | .368 | 4.210 | *** | |
| AW7 | <--- | F1 | 1.623 | .398 | 4.074 | *** | |
| AW6 | <--- | F1 | 1.790 | .400 | 4.472 | *** | |
| AW5 | <--- | F1 | 1.906 | .415 | 4.597 | *** | |
| AW4 | <--- | F1 | .330 | .255 | 1.297 | .195 | |
| AW3 | <--- | F1 | 2.259 | .510 | 4.426 | *** | |
| AW2 | <--- | F1 | 1.771 | .407 | 4.346 | *** | |
| AW1 | <--- | F1 | 1.000 | | | | |
| AW9 | <--- | F1 | .655 | .226 | 2.900 | .004 | |
| AW10 | <--- | F1 | 1.798 | .404 | 4.452 | *** | |
| AW11 | <--- | F1 | .522 | .227 | 2.298 | .022 | |
| AW12 | <--- | F1 | 2.172 | .493 | 4.404 | *** | |

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | | | Estimate |
|------|------|----|----------|
| AW8 | <--- | F1 | .489 |
| AW7 | <--- | F1 | .471 |
| AW6 | <--- | F1 | .424 |
| AW5 | <--- | F1 | .653 |
| AW4 | <--- | F1 | .088 |
| AW3 | <--- | F1 | .692 |
| AW2 | <--- | F1 | .595 |
| AW1 | <--- | F1 | .257 |
| AW9 | <--- | F1 | .201 |
| AW10 | <--- | F1 | .413 |
| AW11 | <--- | F1 | .129 |
| AW12 | <--- | F1 | .618 |

Covariances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|--------------|----------|------|--------|------|-------|
| e10 <--> e11 | .257 | .063 | 4.083 | *** | |
| e9 <--> e11 | -.265 | .049 | -5.393 | *** | |
| e1 <--> e11 | .246 | .058 | 4.261 | *** | |
| e1 <--> e10 | .243 | .061 | 3.989 | *** | |
| e3 <--> e2 | .087 | .033 | 2.681 | .007 | |
| e4 <--> e11 | -.275 | .059 | -4.695 | *** | |
| e4 <--> e10 | -.265 | .060 | -4.437 | *** | |
| e4 <--> e1 | -.308 | .054 | -5.674 | *** | |
| e6 <--> e10 | .265 | .065 | 4.114 | *** | |
| e6 <--> e11 | .180 | .060 | 2.997 | .003 | |
| e6 <--> e1 | .231 | .059 | 3.928 | *** | |
| e6 <--> e4 | -.178 | .057 | -3.116 | .002 | |
| e9 <--> e12 | .074 | .035 | 2.112 | .035 | |
| e5 <--> e1 | .080 | .035 | 2.252 | .024 | |
| e4 <--> e2 | -.043 | .037 | -1.173 | .241 | |
| e4 <--> e3 | .045 | .040 | 1.122 | .262 | |
| e7 <--> e3 | -.083 | .036 | -2.321 | .020 | |
| e4 <--> e9 | .233 | .045 | 5.230 | *** | |
| e7 <--> e4 | .089 | .046 | 1.922 | .055 | |
| e7 <--> e5 | -.071 | .033 | -2.127 | .033 | |
| e8 <--> e12 | .079 | .035 | 2.229 | .026 | |

Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|--------------|----------|
| e10 <--> e11 | .203 |
| e9 <--> e11 | -.259 |
| e1 <--> e11 | .204 |
| e1 <--> e10 | .205 |
| e3 <--> e2 | .195 |
| e4 <--> e11 | -.229 |

| | Estimate |
|-------------|----------|
| e4 <--> e10 | -.224 |
| e4 <--> e1 | -.275 |
| e6 <--> e10 | .220 |
| e6 <--> e11 | .147 |
| e6 <--> e1 | .202 |
| e6 <--> e4 | -.156 |
| e9 <--> e12 | .105 |
| e5 <--> e1 | .120 |
| e4 <--> e2 | -.060 |
| e4 <--> e3 | .064 |
| e7 <--> e3 | -.144 |
| e4 <--> e9 | .245 |
| e7 <--> e4 | .098 |
| e7 <--> e5 | -.132 |
| e8 <--> e12 | .130 |

Variances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|-----|----------|------|--------|------|-------|
| F1 | .080 | .035 | 2.303 | .021 | |
| e8 | .609 | .046 | 13.123 | *** | |
| e7 | .737 | .059 | 12.503 | *** | |
| e6 | 1.164 | .085 | 13.694 | *** | |
| e5 | .390 | .036 | 10.985 | *** | |
| e4 | 1.119 | .076 | 14.677 | *** | |
| e3 | .443 | .046 | 9.673 | *** | |
| e2 | .455 | .039 | 11.690 | *** | |
| e1 | 1.127 | .079 | 14.266 | *** | |
| e9 | .810 | .056 | 14.438 | *** | |
| e10 | 1.253 | .091 | 13.748 | *** | |
| e11 | 1.287 | .088 | 14.597 | *** | |
| e12 | .609 | .052 | 11.829 | *** | |

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|------|----------|
| AW12 | .382 |
| AW11 | .017 |
| AW10 | .171 |
| AW9 | .041 |
| AW1 | .066 |
| AW2 | .355 |
| AW3 | .479 |
| AW4 | .008 |
| AW5 | .426 |
| AW6 | .180 |
| AW7 | .222 |
| AW8 | .239 |

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

| | F1 | AW12 | AW11 | AW10 | AW9 | AW1 | AW2 | AW3 | AW4 | AW5 | AW6 | AW7 | AW8 |
|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|-------|------|-------|------|------|
| F1 | .080 | | | | | | | | | | | | |
| AW12 | .173 | .985 | | | | | | | | | | | |
| AW11 | .042 | .090 | 1.308 | | | | | | | | | | |
| AW10 | .143 | .311 | .332 | 1.511 | | | | | | | | | |
| AW9 | .052 | .187 | -.238 | .094 | .845 | | | | | | | | |
| AW1 | .080 | .173 | .288 | .387 | .052 | 1.207 | | | | | | | |
| AW2 | .141 | .307 | .074 | .254 | .093 | .141 | .705 | | | | | | |
| AW3 | .180 | .391 | .094 | .324 | .118 | .180 | .406 | .850 | | | | | |
| AW4 | .026 | .057 | -.262 | -.218 | .250 | -.282 | .004 | .105 | 1.127 | | | | |
| AW5 | .152 | .330 | .079 | .273 | .100 | .232 | .269 | .343 | .050 | .680 | | | |
| AW6 | .143 | .310 | .255 | .522 | .094 | .374 | .253 | .322 | -.131 | .272 | 1.420 | | |
| AW7 | .129 | .281 | .068 | .233 | .085 | .129 | .229 | .210 | .132 | .176 | .232 | .947 | |
| AW8 | .123 | .347 | .064 | .222 | .081 | .123 | .219 | .279 | .041 | .235 | .221 | .200 | .800 |

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

| | F1 | AW12 | AW11 | AW10 | AW9 | AW1 | AW2 | AW3 | AW4 | AW5 | AW6 | AW7 | AW8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| F1 | 1.000 | | | | | | | | | | | | |
| AW12 | .618 | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| AW11 | .129 | .080 | 1.000 | | | | | | | | | | |
| AW10 | .413 | .255 | .236 | 1.000 | | | | | | | | | |
| AW9 | .201 | .205 | -.226 | .083 | 1.000 | | | | | | | | |
| AW1 | .257 | .159 | .229 | .286 | .052 | 1.000 | | | | | | | |
| AW2 | .595 | .368 | .077 | .246 | .120 | .153 | 1.000 | | | | | | |
| AW3 | .692 | .427 | .089 | .286 | .139 | .178 | .525 | 1.000 | | | | | |
| AW4 | .088 | .054 | -.215 | -.167 | .256 | -.242 | .004 | .107 | 1.000 | | | | |
| AW5 | .653 | .403 | .084 | .270 | .131 | .256 | .389 | .452 | .057 | 1.000 | | | |
| AW6 | .424 | .262 | .187 | .356 | .085 | .286 | .253 | .294 | -.104 | .277 | 1.000 | | |
| AW7 | .471 | .291 | .061 | .194 | .095 | .121 | .280 | .234 | .127 | .219 | .200 | 1.000 | |
| AW8 | .489 | .391 | .063 | .202 | .098 | .126 | .291 | .338 | .043 | .319 | .207 | .230 | 1.000 |

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

| | AW12 | AW11 | AW10 | AW9 | AW1 | AW2 | AW3 | AW4 | AW5 | AW6 | AW7 | AW8 |
|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|-------|------|-------|------|------|
| AW12 | .985 | | | | | | | | | | | |
| AW11 | .090 | 1.308 | | | | | | | | | | |
| AW10 | .311 | .332 | 1.511 | | | | | | | | | |
| AW9 | .187 | -.238 | .094 | .845 | | | | | | | | |
| AW1 | .173 | .288 | .387 | .052 | 1.207 | | | | | | | |
| AW2 | .307 | .074 | .254 | .093 | .141 | .705 | | | | | | |
| AW3 | .391 | .094 | .324 | .118 | .180 | .406 | .850 | | | | | |
| AW4 | .057 | -.262 | -.218 | .250 | -.282 | .004 | .105 | 1.127 | | | | |
| AW5 | .330 | .079 | .273 | .100 | .232 | .269 | .343 | .050 | .680 | | | |
| AW6 | .310 | .255 | .522 | .094 | .374 | .253 | .322 | -.131 | .272 | 1.420 | | |
| AW7 | .281 | .068 | .233 | .085 | .129 | .229 | .210 | .132 | .176 | .232 | .947 | |
| AW8 | .347 | .064 | .222 | .081 | .123 | .219 | .279 | .041 | .235 | .221 | .200 | .800 |

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

| | AW12 | AW11 | AW10 | AW9 | AW1 | AW2 | AW3 | AW4 | AW5 | AW6 | AW7 | AW8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| AW12 | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| AW11 | .080 | 1.000 | | | | | | | | | | |
| AW10 | .255 | .236 | 1.000 | | | | | | | | | |
| AW9 | .205 | -.226 | .083 | 1.000 | | | | | | | | |
| AW1 | .159 | .229 | .286 | .052 | 1.000 | | | | | | | |
| AW2 | .368 | .077 | .246 | .120 | .153 | 1.000 | | | | | | |
| AW3 | .427 | .089 | .286 | .139 | .178 | .525 | 1.000 | | | | | |
| AW4 | .054 | -.215 | -.167 | .256 | -.242 | .004 | .107 | 1.000 | | | | |
| AW5 | .403 | .084 | .270 | .131 | .256 | .389 | .452 | .057 | 1.000 | | | |
| AW6 | .262 | .187 | .356 | .085 | .286 | .253 | .294 | -.104 | .277 | 1.000 | | |
| AW7 | .291 | .061 | .194 | .095 | .121 | .280 | .234 | .127 | .219 | .200 | 1.000 | |
| AW8 | .391 | .063 | .202 | .098 | .126 | .291 | .338 | .043 | .319 | .207 | .230 | 1.000 |

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

| | AW12 | AW11 | AW10 | AW9 | AW1 | AW2 | AW3 | AW4 | AW5 | AW6 | AW7 | AW8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| AW12 | .001 | | | | | | | | | | | |
| AW11 | .031 | .025 | | | | | | | | | | |
| AW10 | .085 | .034 | .000 | | | | | | | | | |
| AW9 | .001 | -.034 | -.091 | -.001 | | | | | | | | |
| AW1 | .008 | .030 | .000 | -.068 | .005 | | | | | | | |
| AW2 | -.008 | -.067 | -.021 | .013 | .004 | .000 | | | | | | |
| AW3 | .002 | .007 | -.003 | -.021 | .016 | .004 | .002 | | | | | |
| AW4 | -.006 | -.018 | -.034 | .044 | -.025 | .006 | -.008 | .029 | | | | |
| AW5 | -.035 | .029 | .007 | .002 | .016 | .011 | .019 | -.012 | .000 | | | |
| AW6 | -.021 | .040 | .000 | -.124 | .009 | .016 | -.031 | -.040 | .046 | .000 | | |
| AW7 | .035 | -.023 | -.051 | .069 | -.030 | -.040 | -.011 | .037 | -.005 | .004 | .001 | |
| AW8 | .003 | -.045 | -.011 | .041 | -.040 | .038 | -.020 | .027 | -.031 | -.009 | .047 | .000 |

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

| | AW12 | AW11 | AW10 | AW9 | AW1 | AW2 | AW3 | AW4 | AW5 | AW6 | AW7 | AW8 |
|------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| AW12 | .012 | | | | | | | | | | | |
| AW11 | .565 | .283 | | | | | | | | | | |
| AW10 | 1.401 | .480 | .000 | | | | | | | | | |
| AW9 | .029 | -.649 | -1.655 | -.017 | | | | | | | | |
| AW1 | .155 | .473 | .005 | -1.388 | .065 | | | | | | | |
| AW2 | -.181 | -1.445 | -.401 | .354 | .093 | .000 | | | | | | |
| AW3 | .051 | .130 | -.047 | -.503 | .315 | .104 | .029 | | | | | |
| AW4 | -.120 | -.296 | -.536 | .899 | -.430 | .138 | -.162 | .372 | | | | |
| AW5 | -.826 | .634 | .133 | .067 | .343 | .304 | .459 | -.292 | .006 | | | |
| AW6 | -.351 | .601 | .000 | -2.337 | .144 | .313 | -.559 | -.657 | .928 | .000 | | |
| AW7 | .725 | -.430 | -.869 | 1.576 | -.573 | -.981 | -.236 | .725 | -.133 | .065 | .020 | |
| AW8 | .068 | -.899 | -.198 | 1.035 | -.824 | 1.000 | -.477 | .584 | -.823 | -.163 | 1.085 | .000 |

Model Fit Summary

CMIN

| Model | NPAR | CMIN | DF | P | CMIN/DF |
|--------------------|------|----------|----|------|---------|
| Default model | 45 | 43.811 | 33 | .099 | 1.328 |
| Saturated model | 78 | .000 | 0 | | |
| Independence model | 12 | 1011.680 | 66 | .000 | 15.328 |

RMR, GFI

| Model | RMR | GFI | AGFI | PGFI |
|--------------------|------|-------|------|------|
| Default model | .033 | .983 | .960 | .416 |
| Saturated model | .000 | 1.000 | | |
| Independence model | .223 | .609 | .538 | .515 |

Baseline Comparisons

| Model | NFI Delta1 | RFI rho1 | IFI Delta2 | TLI rho2 | CFI |
|--------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|-------|
| Default model | .957 | .913 | .989 | .977 | .989 |
| Saturated model | 1.000 | | 1.000 | | 1.000 |
| Independence model | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |

Parsimony-Adjusted Measures

| Model | PRATIO | PNFI | PCFI |
|--------------------|--------|------|------|
| Default model | .500 | .478 | .494 |
| Saturated model | .000 | .000 | .000 |
| Independence model | 1.000 | .000 | .000 |

NCP

| Model | NCP | LO 90 | HI 90 |
|--------------------|---------|---------|----------|
| Default model | 10.811 | .000 | 32.144 |
| Saturated model | .000 | .000 | .000 |
| Independence model | 945.680 | 846.434 | 1052.342 |

FMIN

| Model | FMIN | F0 | LO 90 | HI 90 |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| Default model | .103 | .025 | .000 | .075 |
| Saturated model | .000 | .000 | .000 | .000 |
| Independence model | 2.375 | 2.220 | 1.987 | 2.470 |

RMSEA

| Model | RMSEA | LO 90 | HI 90 | PCLOSE |
|--------------------|-------|-------|-------|--------|
| Default model | .028 | .000 | .048 | .968 |
| Independence model | .183 | .174 | .193 | .000 |

AIC

| Model | AIC | BCC | BIC | CAIC |
|--------------------|----------|----------|----------|----------|
| Default model | 133.811 | 136.644 | 316.366 | 361.366 |
| Saturated model | 156.000 | 160.910 | 472.429 | 550.429 |
| Independence model | 1035.680 | 1036.435 | 1084.361 | 1096.361 |

ECVI

| Model | ECVI | LO 90 | HI 90 | MECVI |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| Default model | .314 | .289 | .364 | .321 |
| Saturated model | .366 | .366 | .366 | .378 |
| Independence model | 2.431 | 2.198 | 2.682 | 2.433 |

HOELTER

| Model | HOELTER .05 | HOELTER .01 |
|--------------------|----------------|----------------|
| Default model | 461 | 533 |
| Independence model | 37 | 41 |

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

แบบจำลองการประมาณผลที่สมดุล (UP)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|--------------|----------|------|-------|------|-------|
| UP8 <--- F1 | .447 | .096 | 4.657 | *** | |
| UP7 <--- F1 | .785 | .112 | 6.996 | *** | |
| UP6 <--- F1 | .565 | .088 | 6.388 | *** | |
| UP5 <--- F1 | .021 | .067 | .307 | .759 | |
| UP4 <--- F1 | .370 | .085 | 4.337 | *** | |
| UP3 <--- F1 | .740 | .095 | 7.800 | *** | |
| UP2 <--- F1 | .750 | .101 | 7.406 | *** | |
| UP1 <--- F1 | 1.000 | | | | |
| UP9 <--- F1 | 1.029 | .123 | 8.383 | *** | |
| UP10 <--- F1 | .789 | .098 | 8.024 | *** | |

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|--------------|----------|
| UP8 <--- F1 | .301 |
| UP7 <--- F1 | .502 |
| UP6 <--- F1 | .393 |
| UP5 <--- F1 | .018 |
| UP4 <--- F1 | .255 |
| UP3 <--- F1 | .479 |
| UP2 <--- F1 | .471 |
| UP1 <--- F1 | .640 |
| UP9 <--- F1 | .611 |
| UP10 <--- F1 | .553 |

Covariances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|-------------|----------|------|--------|------|-------|
| e6 <--> e4 | .207 | .059 | 3.493 | *** | |
| e8 <--> e9 | .213 | .068 | 3.147 | .002 | |
| e3 <--> e9 | -.041 | .062 | -.659 | .510 | |
| e3 <--> e1 | .126 | .069 | 1.829 | .067 | |
| e5 <--> e10 | -.101 | .046 | -2.207 | .027 | |
| e7 <--> e10 | -.132 | .057 | -2.293 | .022 | |
| e7 <--> e9 | .187 | .074 | 2.531 | .011 | |
| e8 <--> e1 | -.103 | .059 | -1.754 | .079 | |

Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|-------------|----------|
| e6 <--> e4 | .182 |
| e8 <--> e9 | .182 |
| e3 <--> e9 | -.037 |
| e3 <--> e1 | .125 |
| e5 <--> e10 | -.118 |
| e7 <--> e10 | -.133 |
| e7 <--> e9 | .168 |
| e8 <--> e1 | -.098 |

Variances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|-----|----------|------|--------|-----|-------|
| F1 | .618 | .104 | 5.953 | *** | |
| e8 | 1.241 | .090 | 13.781 | *** | |
| e7 | 1.129 | .096 | 11.821 | *** | |
| e6 | 1.080 | .079 | 13.627 | *** | |
| e5 | .831 | .057 | 14.592 | *** | |
| e4 | 1.208 | .085 | 14.213 | *** | |
| e3 | 1.134 | .094 | 12.109 | *** | |
| e2 | 1.218 | .093 | 13.083 | *** | |
| e1 | .892 | .087 | 10.275 | *** | |
| e9 | 1.100 | .103 | 10.705 | *** | |
| e10 | .872 | .073 | 11.880 | *** | |

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|------|----------|
| UP10 | .306 |
| UP9 | .373 |
| UP1 | .409 |
| UP2 | .222 |
| UP3 | .230 |
| UP4 | .065 |
| UP5 | .000 |
| UP6 | .154 |
| UP7 | .252 |
| UP8 | .090 |

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

| | F1 | UP10 | UP9 | UP1 | UP2 | UP3 | UP4 | UP5 | UP6 | UP7 | UP8 |
|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| F1 | .618 | | | | | | | | | | |
| UP10 | .487 | 1.257 | | | | | | | | | |
| UP9 | .635 | .501 | 1.754 | | | | | | | | |
| UP1 | .618 | .487 | .635 | 1.510 | | | | | | | |
| UP2 | .463 | .366 | .477 | .463 | 1.566 | | | | | | |
| UP3 | .457 | .361 | .429 | .582 | .343 | 1.472 | | | | | |
| UP4 | .228 | .180 | .235 | .228 | .171 | .169 | 1.292 | | | | |
| UP5 | .013 | -.091 | .013 | .013 | .010 | .009 | .005 | .831 | | | |
| UP6 | .349 | .275 | .359 | .349 | .262 | .258 | .336 | .007 | 1.277 | | |
| UP7 | .485 | .251 | .686 | .485 | .364 | .359 | .179 | .010 | .274 | 1.510 | |
| UP8 | .276 | .218 | .497 | .173 | .207 | .204 | .102 | .006 | .156 | .217 | 1.364 |

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

| | F1 | UP10 | UP9 | UP1 | UP2 | UP3 | UP4 | UP5 | UP6 | UP7 | UP8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| F1 | 1.000 | | | | | | | | | | |
| UP10 | .553 | 1.000 | | | | | | | | | |
| UP9 | .611 | .338 | 1.000 | | | | | | | | |
| UP1 | .640 | .354 | .390 | 1.000 | | | | | | | |
| UP2 | .471 | .261 | .288 | .301 | 1.000 | | | | | | |
| UP3 | .479 | .265 | .267 | .391 | .226 | 1.000 | | | | | |
| UP4 | .255 | .141 | .156 | .163 | .120 | .122 | 1.000 | | | | |
| UP5 | .018 | -.089 | .011 | .011 | .008 | .009 | .005 | 1.000 | | | |
| UP6 | .393 | .217 | .240 | .251 | .185 | .188 | .262 | .007 | 1.000 | | |
| UP7 | .502 | .182 | .421 | .321 | .236 | .241 | .128 | .009 | .197 | 1.000 | |
| UP8 | .301 | .166 | .321 | .120 | .142 | .144 | .077 | .005 | .118 | .151 | 1.000 |

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

| | UP10 | UP9 | UP1 | UP2 | UP3 | UP4 | UP5 | UP6 | UP7 | UP8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| UP10 | 1.257 | | | | | | | | | |
| UP9 | .501 | 1.754 | | | | | | | | |
| UP1 | .487 | .635 | 1.510 | | | | | | | |
| UP2 | .366 | .477 | .463 | 1.566 | | | | | | |
| UP3 | .361 | .429 | .582 | .343 | 1.472 | | | | | |
| UP4 | .180 | .235 | .228 | .171 | .169 | 1.292 | | | | |
| UP5 | -.091 | .013 | .013 | .010 | .009 | .005 | .831 | | | |
| UP6 | .275 | .359 | .349 | .262 | .258 | .336 | .007 | 1.277 | | |
| UP7 | .251 | .686 | .485 | .364 | .359 | .179 | .010 | .274 | 1.510 | |
| UP8 | .218 | .497 | .173 | .207 | .204 | .102 | .006 | .156 | .217 | 1.364 |

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

| | UP10 | UP9 | UP1 | UP2 | UP3 | UP4 | UP5 | UP6 | UP7 | UP8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| UP10 | 1.000 | | | | | | | | | |
| UP9 | .338 | 1.000 | | | | | | | | |
| UP1 | .354 | .390 | 1.000 | | | | | | | |
| UP2 | .261 | .288 | .301 | 1.000 | | | | | | |
| UP3 | .265 | .267 | .391 | .226 | 1.000 | | | | | |
| UP4 | .141 | .156 | .163 | .120 | .122 | 1.000 | | | | |
| UP5 | -.089 | .011 | .011 | .008 | .009 | .005 | 1.000 | | | |
| UP6 | .217 | .240 | .251 | .185 | .188 | .262 | .007 | 1.000 | | |
| UP7 | .182 | .421 | .321 | .236 | .241 | .128 | .009 | .197 | 1.000 | |
| UP8 | .166 | .321 | .120 | .142 | .144 | .077 | .005 | .118 | .151 | 1.000 |

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

| | UP10 | UP9 | UP1 | UP2 | UP3 | UP4 | UP5 | UP6 | UP7 | UP8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|-------|------|
| UP10 | .003 | | | | | | | | | |
| UP9 | .068 | .004 | | | | | | | | |
| UP1 | .013 | -.052 | .001 | | | | | | | |
| UP2 | -.040 | .000 | .060 | .000 | | | | | | |
| UP3 | -.006 | -.026 | .008 | .018 | .001 | | | | | |
| UP4 | .029 | -.075 | .005 | .012 | .127 | .000 | | | | |
| UP5 | -.013 | -.048 | -.029 | -.097 | .023 | .013 | .000 | | | |
| UP6 | -.086 | .038 | -.002 | -.036 | .042 | .000 | .083 | .000 | | |
| UP7 | -.001 | -.001 | -.007 | -.019 | -.031 | -.082 | .101 | .062 | -.003 | |
| UP8 | -.013 | .016 | -.019 | .029 | -.080 | -.002 | .055 | .017 | .045 | .002 |

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

| | UP10 | UP9 | UP1 | UP2 | UP3 | UP4 | UP5 | UP6 | UP7 | UP8 |
|------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|------|-------|------|
| UP10 | .037 | | | | | | | | | |
| UP9 | .890 | .033 | | | | | | | | |
| UP1 | .181 | -.620 | .014 | | | | | | | |
| UP2 | -.567 | -.004 | .766 | .000 | | | | | | |
| UP3 | -.085 | -.318 | .108 | .235 | .005 | | | | | |
| UP4 | .462 | -1.014 | .073 | .170 | 1.890 | .000 | | | | |
| UP5 | -.266 | -.814 | -.542 | -1.753 | .424 | .256 | .000 | | | |
| UP6 | -1.374 | .505 | -.033 | -.517 | .615 | .000 | 1.666 | .000 | | |
| UP7 | -.017 | -.008 | -.094 | -.251 | -.412 | -1.209 | 1.853 | .910 | -.033 | |
| UP8 | -.203 | .204 | -.265 | .403 | -1.146 | -.034 | 1.074 | .265 | .645 | .025 |

Model Fit Summary**CMIN**

| Model | NPAR | CMIN | DF | P | CMIN/DF |
|--------------------|------|---------|----|------|---------|
| Default model | 28 | 39.867 | 27 | .053 | 1.477 |
| Saturated model | 55 | .000 | 0 | | |
| Independence model | 10 | 596.531 | 45 | .000 | 13.256 |

RMR, GFI

| Model | RMR | GFI | AGFI | PGFI |
|--------------------|------|-------|------|------|
| Default model | .044 | .982 | .963 | .482 |
| Saturated model | .000 | 1.000 | | |
| Independence model | .294 | .697 | .630 | .570 |

Baseline Comparisons

| Model | NFI | RFI | IFI | TLI | CFI |
|--------------------|--------|------|--------|------|-------|
| | Delta1 | rho1 | Delta2 | rho2 | |
| Default model | .933 | .889 | .977 | .961 | .977 |
| Saturated model | 1.000 | | 1.000 | | 1.000 |
| Independence model | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |

Parsimony-Adjusted Measures

| Model | PRATIO | PNFI | PCFI |
|--------------------|--------|------|------|
| Default model | .600 | .560 | .586 |
| Saturated model | .000 | .000 | .000 |
| Independence model | 1.000 | .000 | .000 |

NCP

| Model | NCP | LO 90 | HI 90 |
|--------------------|---------|---------|---------|
| Default model | 12.867 | .000 | 33.859 |
| Saturated model | .000 | .000 | .000 |
| Independence model | 551.531 | 476.393 | 634.109 |

FMIN

| Model | FMIN | F0 | LO 90 | HI 90 |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| Default model | .094 | .030 | .000 | .079 |
| Saturated model | .000 | .000 | .000 | .000 |
| Independence model | 1.400 | 1.295 | 1.118 | 1.489 |

RMSEA

| Model | RMSEA | LO 90 | HI 90 | PCLOSE |
|--------------------|-------|-------|-------|--------|
| Default model | .033 | .000 | .054 | .898 |
| Independence model | .170 | .158 | .182 | .000 |

AIC

| Model | AIC | BCC | BIC | CAIC |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|
| Default model | 95.867 | 97.352 | 209.457 | 237.457 |
| Saturated model | 110.000 | 112.916 | 333.123 | 388.123 |
| Independence model | 616.531 | 617.061 | 657.099 | 667.099 |

ECVI

| Model | ECVI | LO 90 | HI 90 | MECVI |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| Default model | .225 | .195 | .274 | .229 |
| Saturated model | .258 | .258 | .258 | .265 |
| Independence model | 1.447 | 1.271 | 1.641 | 1.449 |

HOELTER

| Model | HOELTER .05 | HOELTER .01 |
|--------------------|----------------|----------------|
| Default model | 429 | 502 |
| Independence model | 45 | 50 |

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

แบบจำลองความประพฤติแห่งตน (BE)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|--------------|----------|------|-------|------|-------|
| BE8 <--- F1 | .158 | .065 | 2.444 | .015 | |
| BE7 <--- F1 | .087 | .058 | 1.495 | .135 | |
| BE6 <--- F1 | .448 | .070 | 6.393 | *** | |
| BE5 <--- F1 | .326 | .067 | 4.887 | *** | |
| BE4 <--- F1 | .612 | .080 | 7.689 | *** | |
| BE3 <--- F1 | .490 | .093 | 5.253 | *** | |
| BE2 <--- F1 | .781 | .090 | 8.645 | *** | |
| BE1 <--- F1 | 1.000 | | | | |
| BE9 <--- F1 | .391 | .078 | 5.037 | *** | |
| BE10 <--- F1 | .301 | .068 | 4.439 | *** | |
| BE11 <--- F1 | -.054 | .059 | -.922 | .357 | |

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|--------------|----------|
| BE8 <--- F1 | .159 |
| BE7 <--- F1 | .084 |
| BE6 <--- F1 | .393 |
| BE5 <--- F1 | .298 |
| BE4 <--- F1 | .478 |
| BE3 <--- F1 | .372 |
| BE2 <--- F1 | .571 |
| BE1 <--- F1 | .745 |
| BE9 <--- F1 | .303 |
| BE10 <--- F1 | .260 |
| BE11 <--- F1 | -.052 |

Covariances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|--------------|----------|------|--------|------|-------|
| e9 <--> e10 | -.238 | .056 | -4.246 | *** | |
| e5 <--> e11 | .241 | .046 | 5.211 | *** | |
| e6 <--> e10 | .211 | .051 | 4.149 | *** | |
| e7 <--> e11 | .140 | .044 | 3.155 | .002 | |
| e7 <--> e5 | .285 | .047 | 6.097 | *** | |
| e8 <--> e1 | -.107 | .048 | -2.236 | .025 | |
| e8 <--> e5 | .246 | .046 | 5.330 | *** | |
| e8 <--> e7 | .326 | .045 | 7.320 | *** | |
| e10 <--> e11 | .096 | .045 | 2.149 | .032 | |
| e5 <--> e9 | -.141 | .049 | -2.883 | .004 | |
| e8 <--> e11 | .116 | .042 | 2.750 | .006 | |
| e3 <--> e9 | -.188 | .068 | -2.780 | .005 | |
| e5 <--> e3 | -.147 | .053 | -2.747 | .006 | |
| e6 <--> e5 | -.120 | .042 | -2.826 | .005 | |
| e3 <--> e1 | -.241 | .074 | -3.256 | .001 | |
| e8 <--> e6 | -.100 | .040 | -2.517 | .012 | |

Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|--------------|----------|
| e9 <--> e10 | -.208 |
| e5 <--> e11 | .264 |
| e6 <--> e10 | .216 |
| e7 <--> e11 | .154 |
| e7 <--> e5 | .317 |
| e8 <--> e1 | -.146 |
| e8 <--> e5 | .288 |
| e8 <--> e7 | .385 |
| e10 <--> e11 | .098 |
| e5 <--> e9 | -.132 |

| | Estimate |
|-------------|----------|
| e8 <--> e11 | .135 |
| e3 <--> e9 | -.150 |
| e5 <--> e3 | -.138 |
| e6 <--> e5 | -.131 |
| e3 <--> e1 | -.264 |
| e8 <--> e6 | -.116 |

Variances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|-----|----------|------|--------|-----|-------|
| F1 | .834 | .123 | 6.798 | *** | |
| e8 | .805 | .056 | 14.300 | *** | |
| e7 | .891 | .061 | 14.560 | *** | |
| e6 | .917 | .067 | 13.607 | *** | |
| e5 | .909 | .065 | 13.954 | *** | |
| e4 | 1.053 | .080 | 13.172 | *** | |
| e3 | 1.248 | .099 | 12.604 | *** | |
| e2 | 1.051 | .087 | 12.056 | *** | |
| e1 | .668 | .093 | 7.176 | *** | |
| e9 | 1.259 | .090 | 13.986 | *** | |
| e10 | 1.040 | .073 | 14.237 | *** | |
| e11 | .920 | .063 | 14.590 | *** | |

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|------|----------|
| BE11 | .003 |
| BE10 | .068 |
| BE9 | .092 |
| BE1 | .555 |
| BE2 | .326 |
| BE3 | .138 |

| | Estimate |
|-----|----------|
| BE4 | .229 |
| BE5 | .089 |
| BE6 | .154 |
| BE7 | .007 |
| BE8 | .025 |

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

| | F1 | BE11 | BE10 | BE9 | BE1 | BE2 | BE3 | BE4 | BE5 | BE6 | BE7 | BE8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|------|
| F1 | .834 | | | | | | | | | | | |
| BE11 | -.045 | .923 | | | | | | | | | | |
| BE10 | .251 | .082 | 1.116 | | | | | | | | | |
| BE9 | .326 | -.018 | -.140 | 1.387 | | | | | | | | |
| BE1 | .834 | -.045 | .251 | .326 | 1.502 | | | | | | | |
| BE2 | .652 | -.035 | .196 | .255 | .652 | 1.561 | | | | | | |
| BE3 | .409 | -.022 | .123 | -.028 | .168 | .319 | 1.449 | | | | | |
| BE4 | .510 | -.028 | .154 | .200 | .510 | .399 | .250 | 1.365 | | | | |
| BE5 | .272 | .227 | .082 | -.035 | .272 | .212 | -.014 | .166 | .997 | | | |
| BE6 | .373 | -.020 | .323 | .146 | .373 | .292 | .183 | .228 | .002 | 1.084 | | |
| BE7 | .073 | .136 | .022 | .028 | .073 | .057 | .036 | .044 | .309 | .033 | .897 | |
| BE8 | .132 | .109 | .040 | .052 | .025 | .103 | .065 | .081 | .289 | -.041 | .338 | .826 |

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

| | F1 | BE11 | BE10 | BE9 | BE1 | BE2 | BE3 | BE4 | BE5 | BE6 | BE7 | BE8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| F1 | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| BE11 | -.052 | 1.000 | | | | | | | | | | |
| BE10 | .260 | .081 | 1.000 | | | | | | | | | |
| BE9 | .303 | -.016 | -.113 | 1.000 | | | | | | | | |
| BE1 | .745 | -.039 | .194 | .226 | 1.000 | | | | | | | |
| BE2 | .571 | -.030 | .149 | .173 | .426 | 1.000 | | | | | | |
| BE3 | .372 | -.019 | .097 | -.020 | .114 | .212 | 1.000 | | | | | |
| BE4 | .478 | -.025 | .124 | .145 | .356 | .273 | .178 | 1.000 | | | | |
| BE5 | .298 | .236 | .078 | -.030 | .222 | .170 | -.011 | .142 | 1.000 | | | |
| BE6 | .393 | -.020 | .294 | .119 | .293 | .224 | .146 | .188 | .002 | 1.000 | | |
| BE7 | .084 | .149 | .022 | .025 | .063 | .048 | .031 | .040 | .326 | .033 | 1.000 | |
| BE8 | .159 | .125 | .041 | .048 | .022 | .091 | .059 | .076 | .319 | -.043 | .392 | 1.000 |

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

| | BE11 | BE10 | BE9 | BE1 | BE2 | BE3 | BE4 | BE5 | BE6 | BE7 | BE8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|------|
| BE11 | .923 | | | | | | | | | | |
| BE10 | .082 | 1.116 | | | | | | | | | |
| BE9 | -.018 | -.140 | 1.387 | | | | | | | | |
| BE1 | -.045 | .251 | .326 | 1.502 | | | | | | | |
| BE2 | -.035 | .196 | .255 | .652 | 1.561 | | | | | | |
| BE3 | -.022 | .123 | -.028 | .168 | .319 | 1.449 | | | | | |
| BE4 | -.028 | .154 | .200 | .510 | .399 | .250 | 1.365 | | | | |
| BE5 | .227 | .082 | -.035 | .272 | .212 | -.014 | .166 | .997 | | | |
| BE6 | -.020 | .323 | .146 | .373 | .292 | .183 | .228 | .002 | 1.084 | | |
| BE7 | .136 | .022 | .028 | .073 | .057 | .036 | .044 | .309 | .033 | .897 | |
| BE8 | .109 | .040 | .052 | .025 | .103 | .065 | .081 | .289 | -.041 | .338 | .826 |

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

| | BE11 | BE10 | BE9 | BE1 | BE2 | BE3 | BE4 | BE5 | BE6 | BE7 | BE8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| BE11 | 1.000 | | | | | | | | | | |
| BE10 | .081 | 1.000 | | | | | | | | | |
| BE9 | -.016 | -.113 | 1.000 | | | | | | | | |
| BE1 | -.039 | .194 | .226 | 1.000 | | | | | | | |
| BE2 | -.030 | .149 | .173 | .426 | 1.000 | | | | | | |
| BE3 | -.019 | .097 | -.020 | .114 | .212 | 1.000 | | | | | |
| BE4 | -.025 | .124 | .145 | .356 | .273 | .178 | 1.000 | | | | |
| BE5 | .236 | .078 | -.030 | .222 | .170 | -.011 | .142 | 1.000 | | | |
| BE6 | -.020 | .294 | .119 | .293 | .224 | .146 | .188 | .002 | 1.000 | | |
| BE7 | .149 | .022 | .025 | .063 | .048 | .031 | .040 | .326 | .033 | 1.000 | |
| BE8 | .125 | .041 | .048 | .022 | .091 | .059 | .076 | .319 | -.043 | .392 | 1.000 |

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

| | BE11 | BE10 | BE9 | BE1 | BE2 | BE3 | BE4 | BE5 | BE6 | BE7 | BE8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| BE11 | .006 | | | | | | | | | | |
| BE10 | .047 | .003 | | | | | | | | | |
| BE9 | -.059 | -.019 | .005 | | | | | | | | |
| BE1 | -.021 | -.047 | -.008 | .002 | | | | | | | |
| BE2 | .028 | .038 | -.022 | .027 | .000 | | | | | | |
| BE3 | .058 | .026 | .005 | -.002 | -.036 | -.003 | | | | | |
| BE4 | -.056 | -.030 | .098 | -.014 | .028 | -.011 | .000 | | | | |
| BE5 | .006 | .100 | -.041 | -.015 | .022 | .032 | -.055 | -.002 | | | |
| BE6 | .025 | -.010 | -.004 | .024 | -.057 | .018 | -.028 | .012 | -.005 | | |
| BE7 | .010 | .102 | -.034 | -.032 | .017 | .057 | -.025 | -.002 | -.008 | .000 | |
| BE8 | .007 | .087 | -.051 | -.023 | -.015 | .060 | -.001 | .000 | .002 | .007 | .006 |

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

| | BE11 | BE10 | BE9 | BE1 | BE2 | BE3 | BE4 | BE5 | BE6 | BE7 | BE8 |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| BE11 | .099 | | | | | | | | | | |
| BE10 | .943 | .040 | | | | | | | | | |
| BE9 | -1.069 | -.310 | .058 | | | | | | | | |
| BE1 | -.361 | -.736 | -.108 | .020 | | | | | | | |
| BE2 | .473 | .583 | -.298 | .339 | .000 | | | | | | |
| BE3 | 1.035 | .420 | .073 | -.030 | -.482 | -.028 | | | | | |
| BE4 | -1.037 | -.496 | 1.452 | -.190 | .377 | -.158 | .000 | | | | |
| BE5 | .122 | 1.949 | -.712 | -.249 | .361 | .553 | -.961 | -.029 | | | |
| BE6 | .508 | -.187 | -.065 | .378 | -.880 | .292 | -.465 | .245 | -.070 | | |
| BE7 | .224 | 2.104 | -.627 | -.562 | .290 | 1.036 | -.473 | -.035 | -.162 | .000 | |
| BE8 | .161 | 1.864 | -.974 | -.423 | -.277 | 1.127 | -.019 | .006 | .035 | .152 | .108 |

Model Fit Summary**CMIN**

| Model | NPAR | CMIN | DF | P | CMIN/DF |
|--------------------|------|---------|----|------|---------|
| Default model | 38 | 24.790 | 28 | .639 | .885 |
| Saturated model | 66 | .000 | 0 | | |
| Independence model | 11 | 574.523 | 55 | .000 | 10.446 |

RMR, GFI

| Model | RMR | GFI | AGFI | PGFI |
|--------------------|------|-------|------|------|
| Default model | .036 | .989 | .975 | .420 |
| Saturated model | .000 | 1.000 | | |
| Independence model | .196 | .768 | .721 | .640 |

Baseline Comparisons

| Model | NFI | RFI | IFI | TLI | CFI |
|--------------------|--------|------|--------|-------|-------|
| | Delta1 | rho1 | Delta2 | rho2 | |
| Default model | .957 | .915 | 1.006 | 1.012 | 1.000 |
| Saturated model | 1.000 | | 1.000 | | 1.000 |
| Independence model | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |

Parsimony-Adjusted Measures

| Model | PRATIO | PNFI | PCFI |
|--------------------|--------|------|------|
| Default model | .509 | .487 | .509 |
| Saturated model | .000 | .000 | .000 |
| Independence model | 1.000 | .000 | .000 |

NCP

| Model | NCP | LO 90 | HI 90 |
|--------------------|---------|---------|---------|
| Default model | .000 | .000 | 12.073 |
| Saturated model | .000 | .000 | .000 |
| Independence model | 519.523 | 446.267 | 600.231 |

FMIN

| Model | FMIN | F0 | LO 90 | HI 90 |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| Default model | .058 | .000 | .000 | .028 |
| Saturated model | .000 | .000 | .000 | .000 |
| Independence model | 1.349 | 1.220 | 1.048 | 1.409 |

RMSEA

| Model | RMSEA | LO 90 | HI 90 | PCLOSE |
|--------------------|-------|-------|-------|--------|
| Default model | .000 | .000 | .032 | .999 |
| Independence model | .149 | .138 | .160 | .000 |

AIC

| Model | AIC | BCC | BIC | CAIC |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|
| Default model | 100.790 | 102.993 | 254.948 | 292.948 |
| Saturated model | 132.000 | 135.826 | 399.748 | 465.748 |
| Independence model | 596.523 | 597.161 | 641.148 | 652.148 |

ECVI

| Model | ECVI | LO 90 | HI 90 | MECVI |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| Default model | .237 | .244 | .272 | .242 |
| Saturated model | .310 | .310 | .310 | .319 |
| Independence model | 1.400 | 1.228 | 1.590 | 1.402 |

HOELTER

| Model | HOELTER | HOELTER |
|--------------------|---------|---------|
| | .05 | .01 |
| Default model | 711 | 830 |
| Independence model | 55 | 62 |

Minimization: .000

Miscellaneous: .219

Bootstrap: .000

Total: .219

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

แบบจำลองวิถีแห่งความสัมพันธ์ (RO)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|--------------|----------|------|--------|------|-------|
| RO8 <--- F1 | 1.130 | .187 | 6.025 | *** | |
| RO7 <--- F1 | 1.141 | .211 | 5.415 | *** | |
| RO6 <--- F1 | .264 | .186 | 1.414 | .157 | |
| RO5 <--- F1 | 1.133 | .211 | 5.374 | *** | |
| RO4 <--- F1 | -.507 | .176 | -2.878 | .004 | |
| RO3 <--- F1 | 1.443 | .242 | 5.960 | *** | |
| RO2 <--- F1 | 1.099 | .212 | 5.175 | *** | |
| RO1 <--- F1 | 1.000 | | | | |
| RO9 <--- F1 | .321 | .183 | 1.757 | .079 | |
| RO10 <--- F1 | 1.161 | .192 | 6.029 | *** | |
| RO11 <--- F1 | .847 | .174 | 4.864 | *** | |
| RO12 <--- F1 | .582 | .127 | 4.576 | *** | |

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|--------------|----------|
| RO8 <--- F1 | .476 |
| RO7 <--- F1 | .490 |
| RO6 <--- F1 | .085 |
| RO5 <--- F1 | .450 |
| RO4 <--- F1 | -.180 |
| RO3 <--- F1 | .587 |
| RO2 <--- F1 | .349 |
| RO1 <--- F1 | .411 |
| RO9 <--- F1 | .105 |
| RO10 <--- F1 | .606 |
| RO11 <--- F1 | .382 |
| RO12 <--- F1 | .362 |

Covariances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|--------------|----------|------|--------|------|-------|
| e10 <--> e12 | .094 | .023 | 4.047 | *** | |
| e9 <--> e12 | .116 | .035 | 3.333 | *** | |
| e2 <--> e1 | .300 | .060 | 5.034 | *** | |
| e4 <--> e12 | .109 | .032 | 3.448 | *** | |
| e4 <--> e9 | .506 | .073 | 6.913 | *** | |
| e5 <--> e11 | .152 | .043 | 3.528 | *** | |
| e6 <--> e9 | .428 | .078 | 5.456 | *** | |
| e6 <--> e4 | .395 | .072 | 5.521 | *** | |
| e8 <--> e11 | -.107 | .036 | -2.955 | .003 | |
| e8 <--> e1 | .119 | .042 | 2.789 | .005 | |
| e11 <--> e12 | .051 | .025 | 2.078 | .038 | |
| e2 <--> e12 | -.053 | .033 | -1.611 | .107 | |
| e2 <--> e11 | -.073 | .049 | -1.505 | .132 | |
| e3 <--> e2 | .097 | .056 | 1.724 | .085 | |
| e6 <--> e2 | -.140 | .068 | -2.065 | .039 | |
| e6 <--> e5 | .121 | .055 | 2.188 | .029 | |
| e7 <--> e1 | -.084 | .041 | -2.060 | .039 | |
| e8 <--> e12 | .077 | .026 | 3.007 | .003 | |
| e8 <--> e7 | .093 | .042 | 2.189 | .029 | |

Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|--------------|----------|
| e10 <--> e12 | .245 |
| e9 <--> e12 | .150 |
| e2 <--> e1 | .272 |
| e4 <--> e12 | .157 |
| e4 <--> e9 | .357 |
| e5 <--> e11 | .195 |
| e6 <--> e9 | .269 |
| e6 <--> e4 | .273 |

| | Estimate |
|--------------|----------|
| e8 <--> e11 | -.149 |
| e8 <--> e1 | .152 |
| e11 <--> e12 | .100 |
| e2 <--> e12 | -.072 |
| e2 <--> e11 | -.072 |
| e3 <--> e2 | .098 |
| e6 <--> e2 | -.091 |
| e6 <--> e5 | .103 |
| e7 <--> e1 | -.111 |
| e8 <--> e12 | .147 |
| e8 <--> e7 | .130 |

Variances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|-----|----------|------|--------|-----|-------|
| F1 | .168 | .048 | 3.495 | *** | |
| e8 | .732 | .060 | 12.223 | *** | |
| e7 | .694 | .057 | 12.215 | *** | |
| e6 | 1.620 | .111 | 14.580 | *** | |
| e5 | .853 | .066 | 12.919 | *** | |
| e4 | 1.290 | .090 | 14.408 | *** | |
| e3 | .668 | .060 | 11.141 | *** | |
| e2 | 1.464 | .109 | 13.392 | *** | |
| e1 | .827 | .064 | 12.991 | *** | |
| e9 | 1.563 | .107 | 14.553 | *** | |
| e10 | .390 | .036 | 10.823 | *** | |
| e11 | .707 | .053 | 13.315 | *** | |
| e12 | .377 | .028 | 13.348 | *** | |

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|------|----------|
| RO12 | .131 |
| RO11 | .146 |
| RO10 | .367 |
| RO9 | .011 |
| RO1 | .169 |
| RO2 | .122 |
| RO3 | .344 |
| RO4 | .032 |
| RO5 | .202 |
| RO6 | .007 |
| RO7 | .240 |
| RO8 | .227 |

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

| | F1 | RO12 | RO11 | RO10 | RO9 | RO1 | RO2 | RO3 | RO4 | RO5 | RO6 | RO7 | RO8 |
|------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| F1 | .168 | | | | | | | | | | | | |
| RO12 | .098 | .434 | | | | | | | | | | | |
| RO11 | .143 | .134 | .828 | | | | | | | | | | |
| RO10 | .195 | .208 | .165 | .617 | | | | | | | | | |
| RO9 | .054 | .147 | .046 | .063 | 1.581 | | | | | | | | |
| RO1 | .168 | .098 | .143 | .195 | .054 | .996 | | | | | | | |
| RO2 | .185 | .055 | .084 | .215 | .059 | .485 | 1.668 | | | | | | |
| RO3 | .243 | .141 | .206 | .282 | .078 | .243 | .364 | 1.018 | | | | | |
| RO4 | -.085 | .060 | -.072 | -.099 | .479 | -.085 | -.094 | -.123 | 1.334 | | | | |
| RO5 | .191 | .111 | .313 | .221 | .061 | .191 | .210 | .275 | -.097 | 1.069 | | | |
| RO6 | .044 | .026 | .038 | .052 | .442 | .044 | -.091 | .064 | .373 | .171 | 1.632 | | |
| RO7 | .192 | .112 | .163 | .223 | .062 | .108 | .211 | .277 | -.097 | .218 | .051 | .914 | |
| RO8 | .190 | .188 | .054 | .221 | .061 | .309 | .209 | .274 | -.096 | .215 | .050 | .310 | .947 |

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

| | F1 | RO12 | RO11 | RO10 | RO9 | RO1 | RO2 | RO3 | RO4 | RO5 | RO6 | RO7 | RO8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| F1 | 1.000 | | | | | | | | | | | | |
| RO12 | .362 | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| RO11 | .382 | .224 | 1.000 | | | | | | | | | | |
| RO10 | .606 | .401 | .232 | 1.000 | | | | | | | | | |
| RO9 | .105 | .177 | .040 | .064 | 1.000 | | | | | | | | |
| RO1 | .411 | .149 | .157 | .249 | .043 | 1.000 | | | | | | | |
| RO2 | .349 | .064 | .071 | .212 | .037 | .376 | 1.000 | | | | | | |
| RO3 | .587 | .213 | .224 | .356 | .061 | .241 | .280 | 1.000 | | | | | |
| RO4 | -.180 | .079 | -.069 | -.109 | .330 | -.074 | -.063 | -.106 | 1.000 | | | | |
| RO5 | .450 | .163 | .333 | .273 | .047 | .185 | .157 | .264 | -.081 | 1.000 | | | |
| RO6 | .085 | .031 | .032 | .051 | .275 | .035 | -.055 | .050 | .253 | .130 | 1.000 | | |
| RO7 | .490 | .178 | .187 | .297 | .051 | .114 | .171 | .288 | -.088 | .220 | .042 | 1.000 | |
| RO8 | .476 | .293 | .061 | .289 | .050 | .318 | .166 | .280 | -.086 | .214 | .040 | .333 | 1.000 |

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

| | RO12 | RO11 | RO10 | RO9 | RO1 | RO2 | RO3 | RO4 | RO5 | RO6 | RO7 | RO8 |
|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| RO12 | .434 | | | | | | | | | | | |
| RO11 | .134 | .828 | | | | | | | | | | |
| RO10 | .208 | .165 | .617 | | | | | | | | | |
| RO9 | .147 | .046 | .063 | 1.581 | | | | | | | | |
| RO1 | .098 | .143 | .195 | .054 | .996 | | | | | | | |
| RO2 | .055 | .084 | .215 | .059 | .485 | 1.668 | | | | | | |
| RO3 | .141 | .206 | .282 | .078 | .243 | .364 | 1.018 | | | | | |
| RO4 | .060 | -.072 | -.099 | .479 | -.085 | -.094 | -.123 | 1.334 | | | | |
| RO5 | .111 | .313 | .221 | .061 | .191 | .210 | .275 | -.097 | 1.069 | | | |
| RO6 | .026 | .038 | .052 | .442 | .044 | -.091 | .064 | .373 | .171 | 1.632 | | |
| RO7 | .112 | .163 | .223 | .062 | .108 | .211 | .277 | -.097 | .218 | .051 | .914 | |
| RO8 | .188 | .054 | .221 | .061 | .309 | .209 | .274 | -.096 | .215 | .050 | .310 | .947 |

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

| | RO12 | RO11 | RO10 | RO9 | RO1 | RO2 | RO3 | RO4 | RO5 | RO6 | RO7 | RO8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| RO12 | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| RO11 | .224 | 1.000 | | | | | | | | | | |
| RO10 | .401 | .232 | 1.000 | | | | | | | | | |
| RO9 | .177 | .040 | .064 | 1.000 | | | | | | | | |
| RO1 | .149 | .157 | .249 | .043 | 1.000 | | | | | | | |
| RO2 | .064 | .071 | .212 | .037 | .376 | 1.000 | | | | | | |
| RO3 | .213 | .224 | .356 | .061 | .241 | .280 | 1.000 | | | | | |
| RO4 | .079 | -.069 | -.109 | .330 | -.074 | -.063 | -.106 | 1.000 | | | | |
| RO5 | .163 | .333 | .273 | .047 | .185 | .157 | .264 | -.081 | 1.000 | | | |
| RO6 | .031 | .032 | .051 | .275 | .035 | -.055 | .050 | .253 | .130 | 1.000 | | |
| RO7 | .178 | .187 | .297 | .051 | .114 | .171 | .288 | -.088 | .220 | .042 | 1.000 | |
| RO8 | .293 | .061 | .289 | .050 | .318 | .166 | .280 | -.086 | .214 | .040 | .333 | 1.000 |

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

| | RO12 | RO11 | RO10 | RO9 | RO1 | RO2 | RO3 | RO4 | RO5 | RO6 | RO7 | RO8 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| RO12 | .008 | | | | | | | | | | | |
| RO11 | .021 | .004 | | | | | | | | | | |
| RO10 | .013 | .053 | .000 | | | | | | | | | |
| RO9 | .038 | .135 | .044 | .008 | | | | | | | | |
| RO1 | .008 | -.053 | -.014 | -.090 | .009 | | | | | | | |
| RO2 | -.004 | -.054 | -.015 | -.146 | .026 | .009 | | | | | | |
| RO3 | -.033 | -.014 | -.024 | -.076 | .032 | .020 | .000 | | | | | |
| RO4 | .035 | .088 | .054 | .008 | .018 | -.040 | -.093 | .007 | | | | |
| RO5 | -.009 | .014 | .010 | -.015 | .010 | -.050 | .021 | -.039 | .002 | | | |
| RO6 | .053 | .131 | .012 | .018 | .005 | -.049 | -.046 | .008 | .009 | .000 | | |
| RO7 | .002 | -.033 | -.003 | .036 | -.004 | -.012 | .023 | -.027 | -.022 | -.012 | .000 | |
| RO8 | .003 | -.025 | .011 | -.019 | .033 | .107 | -.018 | .005 | -.045 | -.073 | .006 | .006 |

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

| | RO12 | RO11 | RO10 | RO9 | RO1 | RO2 | RO3 | RO4 | RO5 | RO6 | RO7 | RO8 |
|------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|------|------|
| RO12 | .274 | | | | | | | | | | | |
| RO11 | .699 | .074 | | | | | | | | | | |
| RO10 | .468 | 1.478 | .000 | | | | | | | | | |
| RO9 | .923 | 2.440 | .927 | .078 | | | | | | | | |
| RO1 | .261 | -1.198 | -.358 | -1.479 | .125 | | | | | | | |
| RO2 | -.094 | -.944 | -.296 | -1.852 | .393 | .076 | | | | | | |
| RO3 | -.999 | -.304 | -.596 | -1.239 | .642 | .308 | .000 | | | | | |
| RO4 | .943 | 1.733 | 1.213 | .106 | .330 | -.552 | -1.635 | .081 | | | | |
| RO5 | -.281 | .296 | .252 | -.246 | .193 | -.758 | .401 | -.673 | .032 | | | |
| RO6 | 1.287 | 2.329 | .249 | .227 | .074 | -.615 | -.728 | .111 | .137 | -.001 | | |
| RO7 | .075 | -.767 | -.084 | .616 | -.086 | -.203 | .463 | -.512 | -.449 | -.197 | .000 | |
| RO8 | .089 | -.576 | .295 | -.317 | .670 | 1.741 | -.355 | .099 | -.898 | -1.211 | .122 | .089 |

Model Fit Summary

CMIN

| Model | NPAR | CMIN | DF | P | CMIN/DF |
|--------------------|------|---------|----|------|---------|
| Default model | 43 | 48.643 | 35 | .062 | 1.390 |
| Saturated model | 78 | .000 | 0 | | |
| Independence model | 12 | 809.866 | 66 | .000 | 12.271 |

RMR, GFI

| Model | RMR | GFI | AGFI | PGFI |
|--------------------|------|-------|------|------|
| Default model | .044 | .981 | .957 | .440 |
| Saturated model | .000 | 1.000 | | |
| Independence model | .190 | .688 | .632 | .582 |

Baseline Comparisons

| Model | NFI Delta1 | RFI rho1 | IFI Delta2 | TLI rho2 | CFI |
|--------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|-------|
| Default model | .940 | .887 | .982 | .965 | .982 |
| Saturated model | 1.000 | | 1.000 | | 1.000 |
| Independence model | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |

Parsimony-Adjusted Measures

| Model | PRATIO | PNFI | PCFI |
|--------------------|--------|------|------|
| Default model | .530 | .498 | .521 |
| Saturated model | .000 | .000 | .000 |
| Independence model | 1.000 | .000 | .000 |

NCP

| Model | NCP | LO 90 | HI 90 |
|--------------------|---------|---------|---------|
| Default model | 13.643 | .000 | 36.117 |
| Saturated model | .000 | .000 | .000 |
| Independence model | 743.866 | 655.853 | 839.314 |

FMIN

| Model | FMIN | F0 | LO 90 | HI 90 |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| Default model | .114 | .032 | .000 | .085 |
| Saturated model | .000 | .000 | .000 | .000 |
| Independence model | 1.901 | 1.746 | 1.540 | 1.970 |

RMSEA

| Model | RMSEA | LO 90 | HI 90 | PCLOSE |
|--------------------|-------|-------|-------|--------|
| Default model | .030 | .000 | .049 | .957 |
| Independence model | .163 | .153 | .173 | .000 |

AIC

| Model | AIC | BCC | BIC | CAIC |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|
| Default model | 134.643 | 137.350 | 309.085 | 352.085 |
| Saturated model | 156.000 | 160.910 | 472.429 | 550.429 |
| Independence model | 833.866 | 834.622 | 882.548 | 894.548 |

ECVI

| Model | ECVI | LO 90 | HI 90 | MECVI |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| Default model | .316 | .284 | .369 | .322 |
| Saturated model | .366 | .366 | .366 | .378 |
| Independence model | 1.957 | 1.751 | 2.181 | 1.959 |

HOELTER

| Model | HOELTER .05 | HOELTER .01 |
|--------------------|----------------|----------------|
| Default model | 437 | 503 |
| Independence model | 46 | 51 |

Minimization: .013

Miscellaneous: .241

Bootstrap: .000

Total: .254

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี
Authenticity of Leadership Development Process Model “ALDP Model” มีดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อิศรา ก้านจักร
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิตา วรรณพิรุณ
ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์วิจัยการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี
สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิวินิต อรรถวุฒิกุล
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตพิงศ์ ภูวัชรสุวรรณนท์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
5. อาจารย์ ดร.มูจลินทร์ ผลกล้า
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชาภาษาไทย
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้
สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แบบประเมินรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำที่เ้าสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คำชี้แจง

แบบประเมินความพึงพอใจฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำที่เ้าสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับการประเมินต่อรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำที่เ้าสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูล ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำที่เ้าสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์และสรุปผลในกระบวนการต่อไปของงานวิจัย ซึ่งข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อตัวท่านหรือองค์กรของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่อนุเคราะห์ตอบแบบประเมินทุกข้อเป็นอย่างดี

กนิกันต์ กสิ้าหาญ

นักศึกษาลัทธิปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต
สาขาวิชากาเวผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ระดับการศึกษา.....
2. สาขาเชี่ยวชาญ.....
3. ตำแหน่งทางวิชาการ.....

ตอนที่ 2 ระดับการประเมินต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

โปรดอ่านรายการประเมินแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง ระดับการประเมินมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการประเมินมาก
- 3 หมายถึง ระดับการประเมินปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการประเมินน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการประเมินน้อยที่สุด

| ข้อ | รายการ | ระดับการประเมิน | | | | |
|--|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility standards) | | | | | | |
| 1 | รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ใช้จริงสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | | | | | |
| 2 | รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ มีความเป็นไปได้ในการช่วยเสริมสร้าง และพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | | | | | |
| 3 | รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | | | | | |
| 2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (utility standards) | | | | | | |
| 1 | รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ มีประโยชน์ในพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ใน นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | | | | | |
| 2 | รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | | | | | |
| 3 | รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ สามารถใช้เป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | | | | | |
| 3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety standards) | | | | | | |
| 1 | รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ มีความเหมาะสมกับบริบทของ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | | | | | |
| 2 | รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ มีความเหมาะสมกับบริบทของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | | | | | |
| 3 | รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ มีความเหมาะสมสำหรับการพัฒนาภาวะ ผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | | | | | |

| ชื่อ | รายการ | ระดับการประเมิน | | | | |
|---|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (accuracy standards) | | | | | | |
| 1 | รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ มีองค์ประกอบครอบคลุม ครอบคลุม ถูกต้อง และชัดเจนสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | | | | | |
| 2 | ผลการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน | | | | | |
| 3 | รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้ มีความน่าเชื่อถือ มีแนวคิดและขั้นตอนที่ครบถ้วนชัดเจน | | | | | |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านต่อรูปแบบฯ ตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านความมีประโยชน์ (Utility)

.....

2. ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)

.....

3. ด้านความเหมาะสม (Appropriateness)

.....

4. ด้านความถูกต้อง (Accuracy)

.....

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นายกนิกนันต์ กล้าหาญ
 รหัสประจำตัวนักศึกษา 5720130105
 วุฒิการศึกษา

| วุฒิ | ชื่อสถาบัน | ปีที่สำเร็จการศึกษา |
|--|--------------------------|---------------------|
| เศรษฐศาสตรบัณฑิต | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | 2551 |
| วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ) | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | 2556 |

ทุนการศึกษา (ที่ได้รับในระหว่างการศึกษา)

ทุนอุดหนุนวิจัยสำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาศาสนาวิจัยนวัตกรรมทางการศึกษาและการเรียนการสอนที่เป็นเลิศ ประจำปีการศึกษา 2563

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักวิชาการอุดมศึกษา คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

กนิกนันต์ กล้าหาญ, วสันต์ อดิศักดิ์ และ โอภาส เกาไศยาภรณ์. (2563). “การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะความจริงแท้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่”. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (รอการตีพิมพ์)

กนิกนันต์ กล้าหาญ, วสันต์ อดิศักดิ์ และ โอภาส เกาไศยาภรณ์. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำในนักศึกษาสู่ผลสัมฤทธิ์บัณฑิตที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. การประชุมวิชาการระดับชาติศึกษาศาสตร์วิจัย ครั้งที่ 7 “นวัตกรรมการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่ความเสมอภาค”, 91-100