

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ในมุมมองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
Confirmatory Factor Analysis of transformation leadership in the
Graduate Students' Perspectives

สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ* กรัณศุภมาส เอ่งฉ้วน** และ จรูญ ชำนาญไพร***

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทัศนคติที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ทำการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 481 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการศึกษาพบว่า

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีทัศนคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ทุกค่า หากเรียงลำดับจะพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Mean = 3.60) การสร้างแรงบันดาลใจ (Mean = 3.56) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Mean = 3.54) และ การกระตุ้นทางปัญญา (Mean = 3.52) จะมีความสำคัญเรียงตามลำดับ

เมื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เกิดจากปัจจัยผู้บริหารคำนึงถึงคุณธรรม/จริยธรรมในการตัดสินใจต่าง ๆ ($\lambda Y = 0.77$) ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนให้พนักงานเกิดความไว้วางใจ ($\lambda Y = 0.77$) ผู้บริหารและพนักงานร่วมกันกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\lambda Y = 0.77$) 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เกิดจากปัจจัย ผู้บริหารสื่อสารให้ทุกคนทราบถึงนโยบาย/แนวทางในการทำงานด้วยความชัดเจน และกระตุ้นให้พนักงานอยากทำงานตามนโยบาย ($\lambda Y = 0.79$) ผู้บริหารจะปลุกเร้า/กระตุ้น พนักงานให้มีพลังในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ($\lambda Y = 0.75$) ผู้บริหารสื่อสาร/พูดจากับทุกคนด้วยการคิดบวก ($\lambda Y = 0.73$) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยความสร้างสรรค์ ไม่ให้ความขัดแย้งขยายลุกลามออกไป ($\lambda Y = 0.73$) 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา เกิดจากปัจจัย ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานวิเคราะห์/แก้ไขปัญหาในการทำงานใหม่ๆ ด้วยมุมมองที่แตกต่างจากวิธีคิดเดิมๆ ($\lambda Y = 0.77$) ผู้บริหารสนับสนุนให้พนักงานมองเห็นปัญหาในมุมมองที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป ($\lambda Y = 0.75$) ผู้บริหาร สนับสนุนให้แก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้ววิธีกรใหม่ๆ ($\lambda Y = 0.73$) 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เกิดจากปัจจัย ผู้บริหารจะมอบหมายหน้าที่การทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละคน ($\lambda Y = 0.77$) ผู้บริหาร ฟังและแสดงให้พนักงานเห็นว่าเข้าใจในสิ่งที่พนักงานพูด ($\lambda Y = 0.77$) ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่พนักงานในการพัฒนาจุดแข็งของตนเอง ($\lambda Y = 0.76$) ผู้บริหารจะใส่ใจสอบถามสารทุกข์-สุขดิบของพนักงานรายบุคคลอย่างเป็นกันเองเสมอ ($\lambda Y = 0.76$)

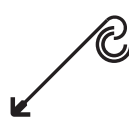
คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

Abstract

The study entitled “Confirmatory Factor Analysis of transformation leadership in the Graduate Students’ Perspectives” aims to 1) study the attitude towards the transformation leadership in the graduate students’ perspectives, and 2) carry out the confirmatory factor analysis of transformation leadership in the graduate students’ perspectives. A questionnaire was used in data collection from those 481 graduate students in Bangkok while Frequency, Percentage, Means, Standard Deviation, Pearson’s Correlation Analysis, and Confirmatory Factor Analysis were utilized in data analysis.

It is revealed that all values on the attitude towards the transformation leadership of those graduate students are at the high level. When arranged, it is found that the ideological influence is at the highest level (Mean = 3.60) followed by inspiration creation (Mean = 3.56), concern of individual (Mean = 3.54), and wisdom encouragement (Mean = 3.52) respectively.

For the confirmatory factor analysis, it shows that 1) the transformation leadership on idealized influence is caused by the fact that the executives are concerned with morality and ethics in making their various decisions ($\lambda Y = 0.77$) the executives behave in the trustful ways ($\lambda Y = 0.77$) the executives and the staff together set up the plans and targets ($\lambda Y = 0.77$) 2) the transformation leadership on inspiration motivation is caused by the fact that the executives obviously inform all staff the policies and the working ways and also inspire the staff to work as of the policies ($\lambda Y = 0.79$) the executives inspire and encourage the staff to be more energetic in working in order to achieve their goals ($\lambda Y = 0.75$) the executives communicate or speak with all staff in positive ways



($\lambda Y = 0.73$) the executives focus on the creative solution for problems and settle the conflicts prior to their spreading out ($\lambda Y = 0.73$) 3) the transformation leadership on intellectual stimulation is caused by the fact that the executives promote the staff to have analytical thinking and enable them to solve the problems in the more creative ways ($\lambda Y = 0.77$) the executives support the staff in looking at the problems in different and varied dimensions ($\lambda Y = 0.75$) the executives support the staff in solving the problems in newer ways ($\lambda Y = 0.73$) 4) the transformation leadership on individualized consideration is caused by the fact that the executives assign the works in the putting the right man in the right job way ($\lambda Y = 0.77$) the executives listen and show that they understand the staff's sayings ($\lambda Y = 0.77$) the executives provide the staff the fruitful recommendations in developing their strength ($\lambda Y = 0.76$) the executives care in talking with the staff on their affairs individually in the friendly way ($\lambda Y = 0.76$)

Keywords: transformation leadership, confirmatory factor analysis, graduate students

*รองศาสตราจารย์ ; ประธานโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่ (MBA Young Executives) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, Ph.D. (Management)

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : อาจารย์ สาขาภาษาศาสตร์ศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล Ph. D. (Linguistics)

*** ประธานกรรมการเครือข่ายเกษตรกรตลาดสี่มุมเมือง, D.B.A. (Doctor of Business Administration)

1. บทนำ

ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและดำรงไว้ซึ่งบทบาทที่สำคัญในทุกองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การธุรกิจยุคปัจจุบัน ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากการแข่งขันที่รุนแรงในทุกมิติ ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งในการนำพาองค์การสู่ความสำเร็จ (Hesselbein and Goldersmith 2006) ในสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สังคมโลกและสังคมไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเกิดเขตการค้าเสรีใหม่ๆ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ล้วนมีผลต่อบริบทการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งสิ้น ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีความซับซ้อน (complex change) การเปลี่ยนแปลงเป็นแบบพลวัต (dynamic change) และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่สามารถคาดเดา (Unpredictable) ได้โดยง่าย (Chaos 2007) ผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้

ผู้นำองค์กรต้องแสดงภาวะผู้นำในการบริหารจัดการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้า ถือเป็นความท้าทายของผู้นำยุคใหม่ (วิทยากร เชียงกูล 2553) นอกจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อบริบทธุรกิจที่เปลี่ยนไปแล้ว ยังมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กร ผู้นำต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการให้ความซับซ้อนในองค์กรลดลง (สมคิด สกฤตสถาปัตย์ 2552) ความเปลี่ยนแปลงองค์กรส่วนมากจะมุ่งเน้นการปรับโครงสร้างองค์กร ออกแบบกระบวนการผลิต งบประมาณ การบริหารจัดการใหม่ เพื่อให้้องค์กรมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวท้าทายความสามารถของผู้นำอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำที่ถูกกล่าวถึงกันมากในปัจจุบันคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformation leadership) ซึ่งผู้นำลักษณะนี้จะสามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย สร้างแรงบันดาลใจและความศรัทธาในการทำงาน จะคอยสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของผู้ตาม ผู้นำจะคอยสอนงาน เสียสละมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง และมีมุมมองในการแก้ปัญหาใหม่ๆ ด้วยความท้าทาย ขับเคลื่อนงานด้วยวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจนสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดี ตลอดจนดำรงไว้ซึ่งคุณธรรม (Welch 2008)

จากขยายตัวของการศึกษาในประเทศไทย ทำให้บัณฑิตยุคใหม่ต่างใฝ่รู้ใฝ่เรียนเพื่อเสริมศักยภาพของตนในการประกอบธุรกิจ พบว่าในปัจจุบัน มีผู้สนใจศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก อัตราการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ไม่ว่าจะเป็นปริญญาโท หรือ ปริญญาเอก มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์กรยุคใหม่ต่างก็คาดหวังคุณลักษณะของผู้ที่จบในระดับบัณฑิตศึกษา ต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เนื้อหาความรู้ เป็นนายเหนือวิชา และสามารถแก้ไขปัญหาได้ดี มีการบูรณาการความรู้เข้าไปแก้ หรือ ผ่าตัดปัญหา ซึ่งจากปัจจัยดังกล่าว ทำให้ปฏิเสธไม่ได้ว่า ผู้ที่จบในระดับบัณฑิตศึกษาจำเป็นต้องมีวุฒิภาวะในด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เพราะความซับซ้อนของงานในยุคปัจจุบัน ทำให้ไม่มีใครสามารถทำงานได้โดยลำพัง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำจะช่วยทำให้เกิดการใช้องค์ความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดผลอย่างเต็มประสิทธิภาพ งานวิจัย การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จึงเกิดขึ้น เพื่อค้นหาองค์ประกอบหลักๆ ที่อยู่ในทัศนคติและความมุ่งหวังของนักศึกษากลุ่มดังกล่าว โดยอาศัยกรอบแนวคิดในเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยแบบสอบถามภาวะผู้นำพหุปัจจัย (Multifactor leadership questionnaire หรือ MLQ) ที่พัฒนาโดย Bass and Avolio (1994) และ Bass (1998) พิจารณาในแง่มุม 4 มิติ ได้แก่ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ในแนวคิดดังกล่าว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องการ ผู้นำที่มีทักษะในการเชื่อมต่อบริบทความรู้ ความเข้าใจและระดับอารมณ์กับผู้ปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่คนภาวะผู้นำใหม่เน้นความรู้สึกรู้สึกของผู้นำต่อผู้ตาม เน้นการสร้างผู้นำที่มีประสิทธิผล เป็นกระบวนการซึ่ง ผู้นำและผู้ตาม ต่างยกระดับแรงจูงใจ และคุณธรรมซึ่งกันและกันให้สูงขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติ

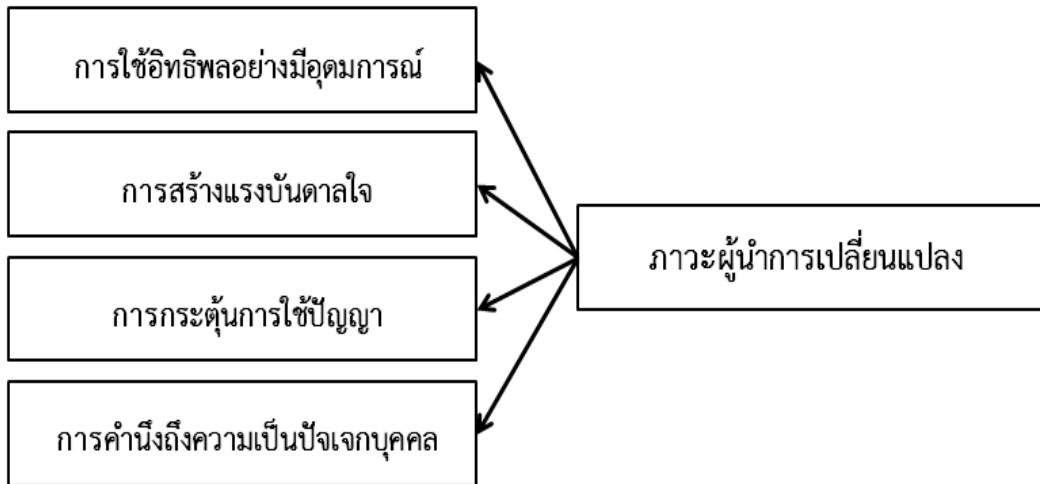
ตนเป็นต้นแบบ ที่เข้มแข็ง ด้วยการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สื่อสารความคาดหวังที่สูง และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม โดยใช้วิสัยทัศน์ร่วม (การสร้างแรงบันดาลใจ) กระตุ้นผู้ตาม ให้คิดสร้างสรรค์ และคิดเชิงนวัตกรรม (การกระตุ้นการใช้ปัญญา) และฟังผู้ตามอย่างเอาใจใส่ ในบรรยากาศของการสนับสนุน (การตระหนักถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล) สำหรับการใช้อิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์สามารถจำแนกตามคุณลักษณะ (ผู้ตามปรารถนาที่จะสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับผู้นำ) และมีแนวทางการบริหารจัดการ ในเชิงรุก (เน้นความผิดปกติของพฤติกรรม ผู้ตาม) และเชิงรับ (แทรกแซงเมื่อปัญหารุนแรงเท่านั้น) ผสมผสานกันไป จะเห็นได้ว่า แนวโน้มของโลก ยุคของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น และในฐานะที่ ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจาก การเปลี่ยนแปลง ซึ่งการพัฒนาผู้นำของสังคมไทยจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความพร้อม ที่จะรับมือกับภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในระดับต่างๆ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมอย่างยิ่งต่อการสร้าง ผู้บริหารมืออาชีพ เพราะแนวคิดดังกล่าวกำลังจะสร้าง ภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนทัศน์ใหม่ที่มุ่งเน้นการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ไปยังเพื่อนร่วมงาน มีเป้าหมายอย่างชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ตามยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา และภาคภูมิใจในตัวผู้นำ (ประยุทธ์ ชูสอน 2547 : 33-34) การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย จะเน้นการ สำรวจปัจจัยทั้งสิ้นสี่ด้านจากนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยอาศัยเทคนิค การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยมุ่งหวังว่าผล ของการสำรวจจะค้นพบว่าบัณฑิตไทยในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีจะมีมุมมองที่เน้นความ สำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมิติใดเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาทัศนคติที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของนักศึกษาระดับ บัณฑิตศึกษา
2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในมุมมองของ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยใช้แนวความคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass and Avolio (1994) Bass (1998) Pielstick (1998) Bass and Riggio (2006) ร่วมกับแนวคิดของ Hesselbein and Goldersmith (2006) และ Welch (2008) นำมาสร้างเป็นตัวแปรแฝง (Latent Variable) ในแง่มุม 4 มิติ ได้แก่ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence or charisma leadership : II or CL) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation : IM) การกระตุ้น การใช้ปัญญา (intellectual stimulation : IS) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration : IC) และกำหนดเป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observable variable) จำนวน 30 ตัวบ่งชี้ ดังกรอบแนวคิดในการทำวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลจากนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ชั้นปริญญาโท และปริญญาเอก มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยใช้ วิธีการคัดเลือกแบบตามสะดวก (Convenience Selection)

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากไม่ทราบขนาดของประชากร ที่ชัดเจนจึง ใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Cochran (1953) ดังนี้

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

โดยกำหนดให้

P คือ อัตราส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม (กำหนดไว้ที่ 50 %)

Z คือ ระดับความมั่นใจที่กำหนด หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ เช่น

Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ 1.96 (ความเชื่อมั่น 95%) >> Z = 1.96

d คือ สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

แทนค่าตามสูตรได้เท่ากับ

$$n = \frac{0.5(0.5)1.96^2}{0.05^2}$$

$$= 384.16 \text{ ตัวอย่าง}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนของกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 25 เพื่อป้องกันการตอบแบบสอบถามไม่ครบตามจำนวน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บทั้งสิ้น 481 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการทบทวนวรรณกรรม และจากการผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านมีการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าอัลฟา ครอนบาค จากการเก็บกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ราย ได้ค่าความเชื่อมั่นในช่วง 0.76-0.88

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา ผู้วิจัยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนสถิติสรุปอ้างอิง ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยค่า การหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

4. ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนา

	ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	251	52.18
	หญิง	230	47.82
อายุ	21-30 ปี	159	33.06
	31-40 ปี	272	56.55
	41-50 ปี	40	8.31
	51 ปีขึ้นไป	10	2.08
สถานภาพ	โสด	292	60.71
	สมรส	158	32.85
	หม้ายหย่าร้าง/	31	6.44
อาชีพ	พนักงานบริษัทเอกชน	119	24.74
	รับราชการ	181	37.63
	ธุรกิจส่วนตัว	132	27.44
	อาชีพอิสระ	49	10.19

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (คิดเป็นร้อยละ 52.18) มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี (คิดเป็นร้อยละ 56.55) มีสถานภาพโสด (คิดเป็นร้อยละ 60.71) และมีอาชีพ รับราชการ (คิดเป็นร้อยละ 37.63)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

ปัจจัยด้าน	mean	SD.	ระดับการประเมิน
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.60	0.76	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.56	0.77	มาก
การกระตุ้นทางปัญญา	3.52	0.77	มาก
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.54	0.76	มาก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยจะพบว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Mean = 3.60) การสร้างแรงบันดาลใจ (Mean = 3.56) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Mean = 3.54) และการกระตุ้นทางปัญญา (Mean = 3.52) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติสรุปอ้างอิง

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

	การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	การสร้างแรงบันดาลใจ	การกระตุ้นทาง ปัญญา
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.77		
การกระตุ้นทางปัญญา	0.75	0.76	
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	0.78	0.78	0.76

ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์กันระดับสูง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงในสามลำดับแรกได้แก่ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล กับ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = 0.78$), การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล กับ การสร้างแรงบันดาลใจ ($r = 0.78$) และ การสร้างแรงบันดาลใจ กับ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = 0.77$) ตามลำดับ โดยผลการศึกษาไม่พบว่ามีความสัมพันธ์คู่ใด มีปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์เส้นทางโดยใช้ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในลำดับต่อไป

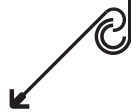
ตารางที่ 4 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลำดับที่	ค่า	เกณฑ์	ตัวแบบก่อนปรับ	ตัวแบบหลังปรับ
1	χ^2/df	น้อยกว่า 5	2.00	√ 1.36
2	RMSEA	0.05-0.08	0.05	√ 0.03
3	NFI	0.9 ขึ้นไป	0.99	√ 0.99
4	CFI	0.9 ขึ้นไป	0.99	√ 1.00
5	RMR	น้อยกว่า 0.10	0.02	√ 0.02
6	GFI	0.9 ขึ้นไป	0.90	√ 0.93
7	AGFI	0.9 ขึ้นไป	0.88	√ 0.92

จากการตรวจสอบแบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ เพื่อทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL พบว่าในตัวแบบก่อนปรับ มีค่า ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนี ในเกือบทุกค่า ได้แก่ ค่า อัตราส่วนไคสแควร์กับองศาความเป็นอิสระ (χ^2 /df) ค่ากำลังสองเฉลี่ยความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) ความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ (Relative Fix Index) ทั้งส่วน Normed Fit Index (NFI) Comparative Fit Index (CFI) รวมถึง ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (Root Mean Square Residual : RMR พบว่าตัวแบบมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์ ยกเว้นค่า และ Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) ที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ หลังปรับตัวแบบพบว่า ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนี ในทุกค่า ได้แก่ ค่า อัตราส่วนไคสแควร์กับองศาความเป็นอิสระ (χ^2 /df) ค่ากำลังสองเฉลี่ยความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) ความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ (Relative Fix Index) ทั้งส่วน Normed Fit Index (NFI) Comparative Fit Index (CFI) และ Adjusted Goodness of Fit Index รวมถึง ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (Root Mean Square Residual : RMR พบว่าตัวแบบมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัวแบบดังกล่าวสรุปผลการวิจัย

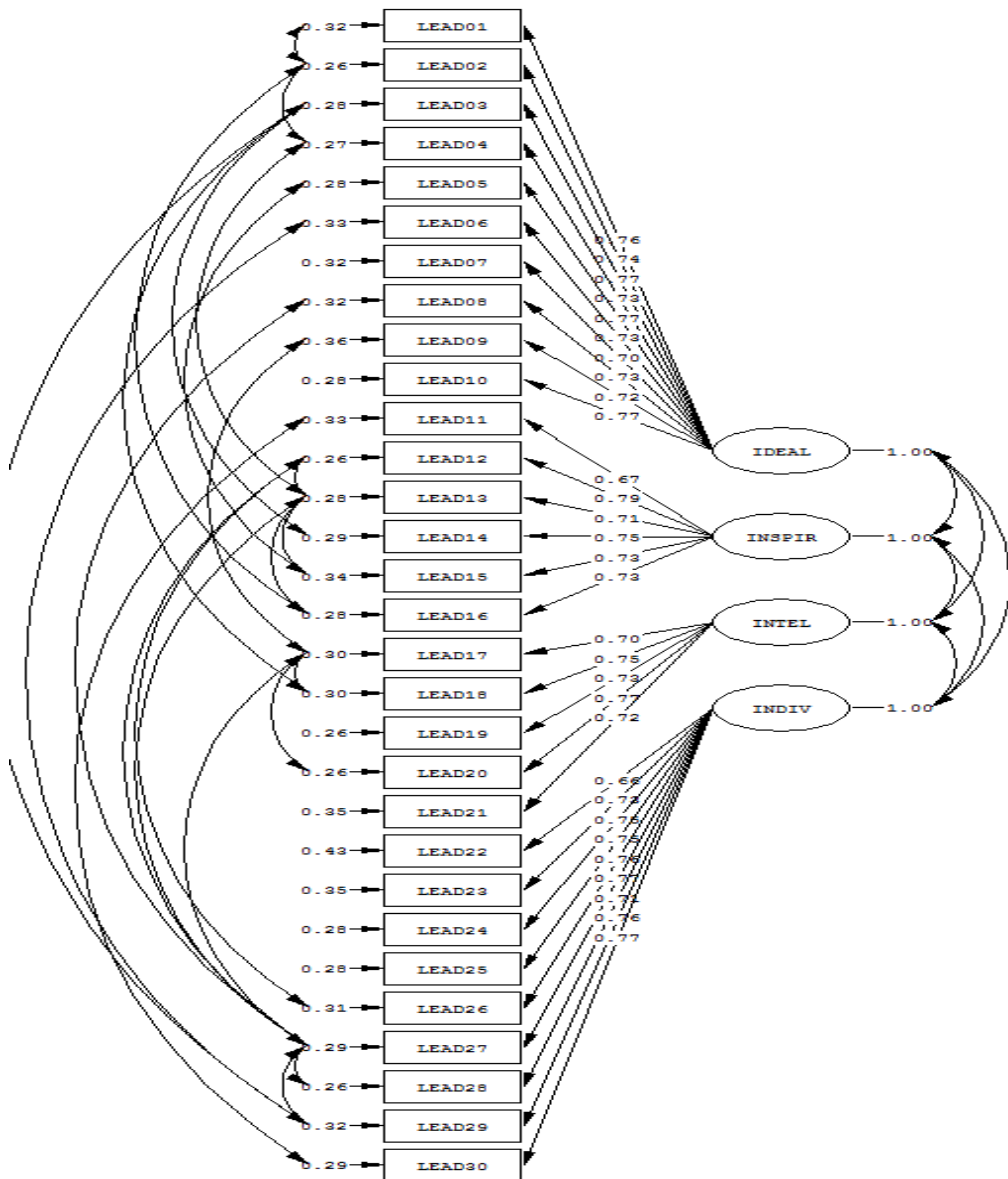
ตารางที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในมุมมองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

ปัจจัยด้าน	λ_Y	t-value	R ²
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์			
1. ผู้บริหารปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	0.76	21.14	0.65
2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนด้วยคุณธรรม/จริยธรรม	0.74	21.97	0.68
3. ผู้บริหารคำนึงถึงคุณธรรม/จริยธรรมในการตัดสินใจต่างๆ	0.77	22.04	0.68
4. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์และความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในการขับเคลื่อนงานสู่เป้าหมาย	0.73	21.58	0.66
5. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนให้พนักงานเกิดความไว้วางใจ	0.77	22.07	0.68
6. ผู้บริหาร จะกล่าวชมหรือแสดงความพึงพอใจต่อพนักงานที่ทำดี/ปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ	0.73	20.48	0.62
7. ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นให้พนักงานมั่นใจในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย	0.70	20.20	0.61
8. ผู้บริหาร แสดงให้เห็นมาโดยตลอดว่าคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	0.73	20.61	0.62
9. ผู้บริหาร สามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างดีเสมอเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน	0.72	19.74	0.59
10. ผู้บริหารและพนักงานร่วมกันกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	0.77	21.97	0.68
11. ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการทำงานที่มีความท้าทายและน่าตื่นเต้นแต่มีความเป็นไปได้สูง	0.67	19.51	0.58
12. ผู้บริหารสื่อสารให้ทุกคนทราบถึงนโยบาย/แนวทางในการทำงานด้วยความชัดเจน และกระตุ้นให้พนักงานอยากทำงานตามนโยบาย	0.79	22.66	0.71
13. ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่น/ไม่ย่อท้อที่จะขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย	0.71	20.98	0.64
14. ผู้บริหารจะปลุกเร้า/กระตุ้น พนักงานให้มีพลังในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	0.75	21.65	0.66
15. ผู้บริหารสื่อสาร/พูดจากับทุกคนด้วยการคิดบวก	0.73	20.41	0.61
16. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยความสร้างสรรค์ ไม่ให้ความขัดแย้งขยายลุกลามออกไป	0.73	21.41	0.66



ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	λ_Y	t-value	R ²
การกระตุ้นทางปัญญา			
17. ผู้บริหารมักแสดงความสามารถในการแก้ปัญหาในมุมมองที่แตกต่าง	0.70	20.30	0.62
18. ผู้บริหารสนับสนุนให้พนักงานมองเห็นปัญหาในมุมมองที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป	0.75	21.27	0.66
19. ผู้บริหาร สนับสนุนให้แก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้ววิธีใหม่ ๆ	0.73	21.58	0.67
20. ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานวิเคราะห์/แก้ไขปัญหาในการทำงานใหม่ ๆ ด้วยมุมมองที่แตกต่างจากวิธีคิดเดิม ๆ	0.77	22.20	0.69
21. ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานคิดนอกกรอบ เพื่อหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ	0.72	19.84	0.59
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล			
22. ผู้บริหารใส่ใจพนักงานเป็นรายบุคคล ทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน	0.66	17.73	0.50
23. ผู้บริหารมักจะมอบหมายงานที่ทำท้าทายความสามารถของพนักงาน แต่แต่ละคนอย่างเชื่อมั่นว่าทำได้	0.73	20.17	0.60
24. ผู้บริหารจะคอยสอนงานหรือแนะนำการทำงานแก่พนักงานเสมอ	0.75	21.68	0.67
25. ผู้บริหารปฏิบัติต่อพนักงานอย่างคำนึงถึงความต้องการและความปรารถนาของพนักงานที่มีความแตกต่างกัน	0.75	21.70	0.67
26. ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่พนักงานในการพัฒนาจุดแข็งของตนเอง	0.76	21.32	0.65
27. ผู้บริหาร ฟังและแสดงให้พนักงานเห็นว่าเข้าใจในสิ่งที่พนักงานพูด	0.77	21.83	0.67
28. เมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว สามารถเข้าพบผู้บริหารเพื่อขอคำแนะนำ/ขอความช่วยเหลือได้ตลอด	0.71	21.61	0.66
29. ผู้บริหารจะใส่ใจสอบถามสารทุกข์สุขดิบของพนักงานรายบุคคล อย่างเป็นกันเองเสมอ	0.76	21.06	0.64
30. ผู้บริหารจะมอบหมายหน้าที่การทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละคน	0.77	21.93	0.68



Chi-Square=513.92, df=376, P-value=0.00000, RMSEA=0.028

แผนภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ในมุมมองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

ผลที่ได้มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เกิดจากปัจจัยผู้บริหารคำนึงถึงคุณธรรม/จริยธรรมในการตัดสินใจต่างๆ ($\lambda = 0.77$) ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนให้พนักงานเกิดความไว้วางใจ ($\lambda = 0.77$) ผู้บริหารและพนักงานร่วมกันกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\lambda = 0.77$)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เกิดจากปัจจัย ผู้บริหารสื่อสารให้ทุกคนทราบถึงนโยบาย/แนวทางในการทำงานด้วยความชัดเจน และ กระตุ้นให้พนักงานอยากทำงานตามนโยบาย ($\lambda Y = 0.79$) ผู้บริหารจะปลุกเร้า/กระตุ้น พนักงาน ให้มีพลังในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ($\lambda Y = 0.75$) ผู้บริหารสื่อสาร/พูดจากับทุกคนด้วยการ คิดบวก ($\lambda Y = 0.73$) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยความสร้างสรรค์ ไม่ให้ความขัดแย้งขยายลุกลามออกไป ($\lambda Y = 0.73$)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา เกิดจากปัจจัย ผู้บริหาร ส่งเสริมให้พนักงานวิเคราะห์/แก้ไขปัญหาในการทำงานใหม่ๆ ด้วยมุมมองที่แตกต่างจาก วิธีคิดเดิมๆ ($\lambda Y = 0.77$) ผู้บริหารสนับสนุนให้พนักงานมองเห็นปัญหาในมุมมองที่หลากหลาย และแตกต่างกันออกไป ($\lambda Y = 0.75$) ผู้บริหาร สนับสนุนให้แก้ปัญหาค่าที่เคยเกิดขึ้นมาแล้ว วิธีการใหม่ๆ ($\lambda Y = 0.73$)

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เกิดจากปัจจัย ผู้บริหารจะมอบหมายหน้าที่การทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละคน ($\lambda Y = 0.77$) ผู้บริหาร ฟังและแสดงให้พนักงานเห็นว่าเข้าใจในสิ่งที่พนักงานพูด ($\lambda Y = 0.77$) ผู้บริหาร ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่พนักงานในการพัฒนาจุดแข็งของตนเอง ($\lambda Y = 0.76$) ผู้บริหารจะใส่ใจสอบถามสารทุกข์สุขดิบของพนักงานรายบุคคลอย่างเป็นกันเองเสมอ ($\lambda Y = 0.76$)

5. สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในมุมมอง ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยด้านที่ได้รับการประเมิน มากที่สุดได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย ปานแดง (2553) ที่ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ของโรงเรียน โดยเสนอว่าภาวะผู้นำที่ อิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานมี 10 องค์ประกอบ คือ การสื่อสาร การดูแล การให้อำนาจ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ บุคลิกภาพ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และ ความคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สกุลสถาปัตย์ (2552) ซึ่งศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูป การศึกษาแบบยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ การรู้จักใช้ความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา การใช้อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มี

ประสิทธิผลเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรม ที่มีองค์ประกอบสำคัญคือ การสร้างสื่อกลางที่ดี การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อ ปัจจัยนำเข้าที่มีพลังขับเคลื่อน กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่สมดุล ผลผลิตที่มีคุณภาพ ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพเชิงพลวัต บริบทที่เหมาะสม และงานวิจัยของ ปีลัญ ภูมิพินาคม (2550) ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลสถานศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่ดีประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการจูงใจ การเป็นแบบอย่างที่ดี การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน มีความฉลาดและไหวพริบ มีหลักการปกครอง โดยภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนาเจตคติ ความสามารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ซึ่งผลจากการวิจัยสามารถนำมาเป็นข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในมุมมองนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีแนวโน้มและความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยสิ่งที่นักศึกษาให้ความสำคัญ เกี่ยวกับ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ การมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และผู้บริหารควรให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับพนักงาน ในด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ ต้องเกิดจากการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงแนวทางการทำงานที่ชัดเจน มีการเสริมพลังสื่อสารกับทุกคนและพยายามแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ในแง่ของการกระตุ้นทางสติปัญญา ผู้บริหารควรส่งเสริมในด้านการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และหานวัตกรรมทางความคิดใหม่ๆ ในแง่ของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรให้ความสนใจและนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะสำหรับ นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ที่จะพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์ ฝึกการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ รักษาตนให้เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม หลีกเลี่ยงการใช้ผลประโยชน์ส่วนตัว และแนวโน้มอุดมการณ์ นักศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง ให้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการสร้างแรงบันดาลใจ ต้อง มีแรงจูงใจจากภายใน ต้องกระตุ้นจิตวิญญาณในการทำงานเป็นทีม (team spirit) ต้องพยายามอุทิศตนกับเป้าหมายที่ตนได้วางเอาไว้

นักศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง ในแง่การกระตุ้นทางปัญญา นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา จำเป็นต้องตระหนักรู้ถึงปัญหาและพยายามค้นหาแนวทางแก้ปัญหา ไม่จมกับปัญหา แต่พยายามแสวงหาทางออกในเชิงสร้างสรรค์ ไม่ท้อถอยเมื่อเกิดปัญหา แต่ต้องรู้สึกท้าทายอยู่เสมอ นักศึกษาที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นักศึกษาต้องสร้างคุณค่าให้กับตนเอง และต้องเอาใจใส่ต่อบุคคลรอบข้าง ยกย่องทุกคนว่ามีคุณค่า และพร้อมจะเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ เจาะจงในกลุ่มนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เพียง 4 แห่ง ซึ่งอาจไม่สามารถสรุปอ้างอิงไปยังนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในกลุ่มอื่นๆ ได้ ดังนั้นผู้ที่สนใจจะต่อยอดในการศึกษาครั้งนี้ อาจจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่คำนึงถึงโอกาสทางสถิติ และขยายขนาดประชากรออกไป เพื่อให้ค้นพบผลการวิจัยที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. การทำวิจัยครั้งนี้เน้นการทำวิจัยเชิงปริมาณ โดยยึดตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่สนใจจะต่อยอดโดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการทำวิจัยเชิงผสม ก็อาจจะได้ข้อค้นพบที่แตกต่างกันออกไปได้
3. แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแนวใหม่ ยังมีอีกหลายมิติที่น่าทำการศึกษา เช่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งผู้ที่สนใจอาจจะนำมาปรับใช้ และศึกษาต่อยอดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ประยุทธ ชูสอน. (2547). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิดเพื่อพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปีที่ 27 ฉบับที่ 3. มีนาคม-พฤษภาคม. หน้า 28-35.
- ปิลัญ ปฎิพิมพาคม.(2550). รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทยากร เชียงกุล.(2553). ผู้นำในโลกยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน
- วินัย ปานแดง. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา. ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง), มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

- สมคิด สกกุลสถาปัตย์. (2552). **รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน**, ปรินธิญาปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bass, B. M. (1998). **Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact**. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (Eds.). (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership** (Second ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chaos Theory (2007). **Accessed 28 February 2014**. Available from <http://www.advance-forecasting.com/weathereducation/chaostheory.html/>
- Cochran, W.G. (1953). **Sampling Techniques. Experimental Designs**, New York. Cuyno,
- Hesselbein and Goldsmith. (2006). **The Leader of the Future 2 Vision, Strategies, and Practices for the New Era**. New York.
- Pielstick, C.D. (1998). The transforming leader: A meta-ethnographic analysis. **Community College Review**, 26(3), 15-34.
- Welch, J. (2008). "The best teams are emotionally literate." **Industrial and Commercial Training** 35, 4 (2008) : 168-171.