



**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา
สาขาวิชาการจัดการโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ**

**Factors related to Transformational Leadership of Hospital Management
Student, Faculty of Public and Environmental Health,
Huachiew Chalermprakiet University**

ดวงพร กตัญญูตานนท์* ณัฐนิชา อัสวภูมิ รัตนาภรณ์ พรหมสุวรรณ สราลี เพียรศิลป์
สิรินภา ดวงสีเขียว ธนาภา ล่องลอย และพรไพลิน คำแก้ว
สาขาวิชาการจัดการโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียว
เฉลิม พระเกียรติ 18/18 ถ. เทพรัตน์ กม.18 อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540
Tuangporn Katanyutanon Natnicha Assawapoom, Rattanaporn Promsuwan, Saralee Peansin,
Sirinapa dongsrikeaw, Thanapa Longloy, Pornpailin kamkaeo
Department of Hospital Management, Faculty of Public and Environmental Health,
Huachiew Chalermprakiet University
18/18 Debaratana Road.k.m.18, Bangplee District, Samutprakam 10540
Email : tuangpornk@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 168 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นภูมิตามเพศ และชั้นปี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ศึกษาระหว่างเดือนสิงหาคม- ธันวาคม 2561 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ไคว์สแควร์ และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน



ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10$, $SD=0.56$). ในรายด้านประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านตัวผู้นำ พบว่า ลำดับบุตร มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนเพศ อายุ ชั้นปี เกรดเฉลี่ยสะสม ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาทางสถิติ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน พบว่า ความสามารถในการทำงาน ความใส่ใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษา การเรียนการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการ โรงพยาบาล

Abstract

The objectives of this cross-sectional descriptive research were to study the level of transformational leadership and factors related to transformational leadership of hospital management students. The sample was 168 hospital management students, faculty of public and environmental health, Huachiew Chalermprakiet University in academic year 2018 and was selected by using the stratified random sampling according to gender and year. Data were obtained by using questionnaire. The study was conducted between August and December 2018. Statistics used for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi-Square test and Spearman's rank correlation analysis.

The finding revealed that the level of transformational leadership of hospital management students were in a high level ($\bar{x}=4.10$, $SD=0.56$). In each part consists of idealized influence, inspirational motivation, intelligence stimulation, and



individualized consideration were in a high level. Leadership factors found that birth order was related to the transformational leadership of students at statistical significance 0.05. Emotional intelligence, self-confidence, human relation have a positive relationship with the transformational leadership of students at statistical significance 0.05. However, it was found that gender, age, year of study, grade point average were not significant related to the transformational leadership of student. Subordinate factors found that the ability to work and the attention to work have a positive relationship with transformational leadership of students at statistical significance 0.05. Environmental factor found that participation in activity, and learning have a positive relationship with transformational leadership of students at statistical significance 0.05.

Keywords: factors related to transformational leadership, transformational leadership, hospital management students

บทนำ

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ โน้มน้าว จูงใจ สร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ร่วมมือจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ฉิรดา เวชญาลักษณ์, 2560: 5) จึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (ชัยเสถียร พรหมศรี, 2557: 14) แต่องค์กรเป็นระบบเปิด จึงได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อม ทั้งการเปลี่ยนแปลงด้าน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ศาสนา วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 72) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้ผู้นำต้องตระหนักและยอมรับเพื่อจัดการกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับว่ามีองค์ประกอบที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าว (สุพัตรา วัชรเกตุ, 2557: 58)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีจุดมุ่งหมายชัดเจน มีจิตสำนึกที่ดี ทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เน้นการกระจายอำนาจ และทำงานเป็นทีม มีทักษะการติดต่อสื่อสารที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองตลอดเวลา พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์กร จูงใจผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง อันจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร (ชนินทร์ รัตนโอฬาร, วรณีย์ แกมเกตุ, และสุวิมล ว่องวานิช, 2556:



144 ; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 252) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กร โดยเพิ่มประสิทธิภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญ (Samad, 2012: 486) ผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนในสังคม เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจของคนทั่วไป นับว่ามีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้นในกลุ่มนักศึกษาที่ถือเป็นทรัพยากรสำคัญของชาติ (ธนินทร์ รัตนโอฬาร, วรณีย์ แกมเกตุ, และสุวิมล ว่องวานิช, 2556: 144)

คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ผลิตบัณฑิตหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการโรงพยาบาล ที่มีทักษะในการวางแผนการบริหารจัดการ การประสานงาน การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างประสิทธิภาพผลการบริการทางการแพทย์ การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่สามารถทำงานในหน่วยงานสนับสนุนบริการของโรงพยาบาล การที่บัณฑิตจะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรที่มีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรได้ บัณฑิตต้องมีภาวะผู้นำ (สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล, 2556: 6) รวมทั้งมีเป้าหมายการทำงานในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความซับซ้อนแตกต่างจากองค์กรอื่น เพราะเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ และมีหน้าที่หลักในการให้บริการสุขภาพ (พาณี สีตกะลิน, 2558: 1) ซึ่งระบบบริการสุขภาพในศตวรรษที่ 21 มีความซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต (พิลัษณ์ระวี ระหว่างบ้าน และ บุญใจ ศรีสถิตย์นราดูล, 2558: 36) จึงจะสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย บัณฑิตสาขาการจัดการโรงพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คณะผู้วิจัยจึงได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่ประกอบด้วยปัจจัยที่เกิดจากตัวผู้นำเอง ปัจจัยที่เกิดจากผู้ร่วมงาน และปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อม (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556 : 18) เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้นำไปสู่การวางแผน และเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักศึกษา ซึ่งจะก้าวไปเป็นบัณฑิตที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และจะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานที่ไปปฏิบัติงานในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา สาขาวิชาการจัดการโรงพยาบาล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านตัวผู้นำ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงพยาบาล

ทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับ จนสามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาเชื่อมั่น มีทัศนคติยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทางบวกพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ (ฉิรดา เวชญาลักษณ์, 2560: 220)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ หรือเรียกว่า “4Is” ดังนี้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 252-255; เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556: 123)

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึงการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นและกลุ่ม สามารถจูงใจผู้ตามให้นำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามต้องการ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึงสามารถจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ให้ได้ผลงานดีเกินความคาดหมาย โดยปลูกกระตุ้นให้ผู้ตามมีความพยายาม

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง มีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ แก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ตามมีความผูกพันสูง ให้โอกาสผู้ตามในการเรียนรู้

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

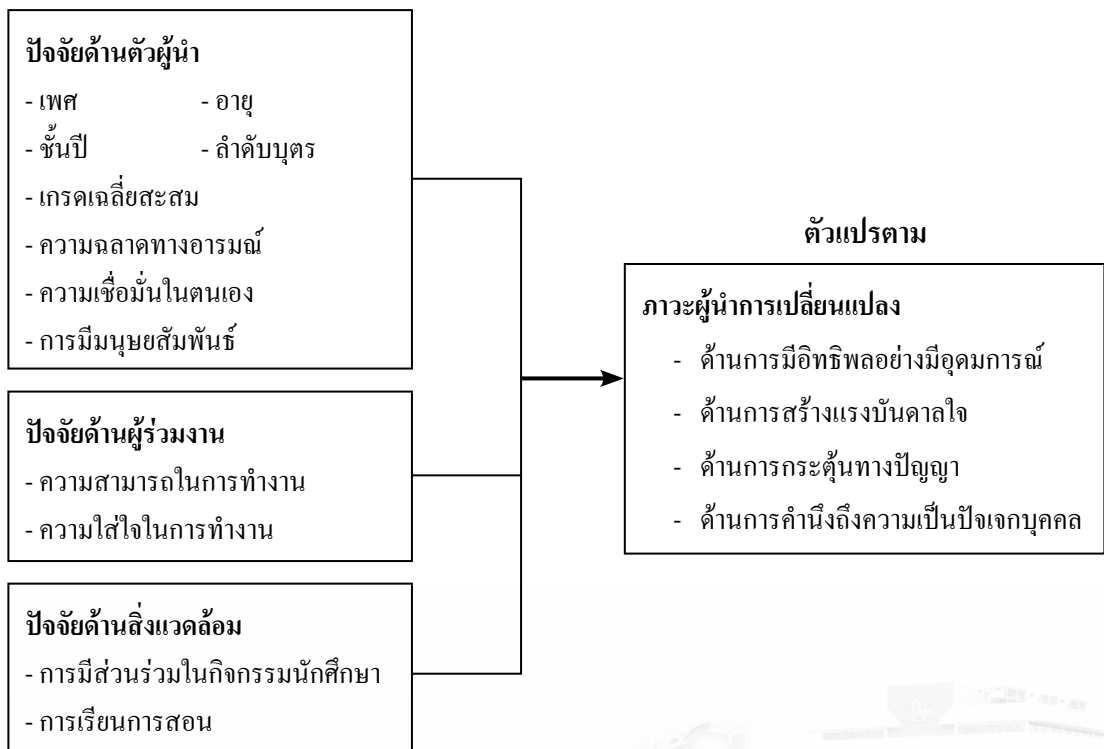
การเป็นผู้นำประกอบด้วยปัจจัยหลายด้านที่ทำให้มีความเป็นผู้นำงานเป็นที่ยอมรับจากบุคคลต่างๆ ได้ ประกอบด้วย 1. ปัจจัยที่เกิดจากตัวผู้นำเอง หมายถึง ตัวผู้นำเองมีความสามารถในการนำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน 2. ปัจจัยที่เกิดจากผู้ร่วมงาน หมายถึง ผู้ร่วมงานมีพฤติกรรมที่ดีในการสนับสนุนการทำงานของผู้นำ มีส่วนร่วมในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงาน 3. ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อม หมายถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กรที่มีผลกระทบต่อภาวะผู้นำ เช่น ลักษณะขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ระบบการทำงาน ระเบียบวิธีปฏิบัติ อิทธิพลของกลุ่มในองค์กร เป็นต้น (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2556: 18) องค์กรประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกแบบของผู้นำสามารถพิจารณาได้จาก ลักษณะผู้นำ ลักษณะของผู้ตาม ลักษณะของตัวงานหรือเนื้อหา งาน ลักษณะขององค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอก (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550: 11-12) รวมทั้งกวี วงศ์พุ่ม (2550: 22-23) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำ ประกอบด้วย 1. คุณลักษณะผู้บังคับบัญชา 2. ความสามารถของผู้นำ ทักษะความสามารถ ตลอดจนคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ 3. นโยบายและบรรยากาศในองค์กร 4. ลักษณะการบังคับบัญชาที่ได้รับ 5. กลุ่มเพื่อน และ 6. ลักษณะงาน

ปัจจัยจากตัวผู้นำเอง ยังรวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากการเป็นผู้นำที่ดี ควรเป็นผู้นำที่ผู้อื่นยอมรับ จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือได้ร่วมทำงานด้วย ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (สรายุทธ เศรษฐจร, 2553: 237) และมีความฉลาดทางอารมณ์ จากการสังเคราะห์งานวิจัยของกุหลาบ ปุริสาร (2561: 1) พบว่าเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นความสามารถในการรับรู้ ประเมินและแสดงอารมณ์ของตนได้เหมาะสม สามารถเข้าถึงและสร้างความรู้สึที่ดี เกื้อกูลความคิด รวมทั้งมีการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ได้ เข้าใจอารมณ์แยกแยะ วิเคราะห์อารมณ์และกระบวนการของอารมณ์ได้ดี ในส่วนผู้ตามที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่องานนั้นต้องมีวุฒิภาวะ เป็นผู้ตามที่มีทั้งความสามารถและน้ำใจในงานในระดับสูงควบคู่กัน วุฒิภาวะของผู้ตามจึงประกอบด้วยความสามารถในการทำงาน (Competence) และความใส่ใจในงาน (Commitment) ซึ่งความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วยความเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถ และมีทักษะในงานที่ทำ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่เสร็จตามเวลาที่กำหนด ความใส่ใจในการทำงาน ประกอบด้วยความเป็นผู้มีความมั่นใจ มีแรงจูงใจ มีความรักความผูกพัน ความรับผิดชอบมุ่งมั่นต่องานนั้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550: 206)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กรที่มีผลต่อภาวะผู้นำ ซึ่งมีหลายประการ เช่นด้านกายภาพ ชีวภาพที่อยู่รอบตัว สำหรับสถาบันการศึกษา เป็นสภาพแวดล้อมด้าน

การศึกษา ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน (สมชาย เทพแสง, 2556: 136) รวมทั้งกิจกรรมนักศึกษา สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ กลุ่มเพื่อน เป็นต้น (ชนพล บรรดาศักดิ์, กนกอร ขาวเวียง, และ นฤมล จันทระเกษม, 2560: 363) กระบวนการสำคัญในการพัฒนาบัณฑิตที่มีคุณภาพ นอกจากให้มีความรู้ด้วยกระบวนการจัดการเรียนการสอนแล้ว ยังต้องอาศัยกระบวนการพัฒนานักศึกษา ซึ่งพัฒนานักศึกษาในหลายด้าน รวมทั้งความเป็นผู้นำด้วย (กรองทิพย์ นาควิเชตร และคณะ, 2557: 39) ดังนั้นสภาพแวดล้อมในส่วนของนักศึกษาจะเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนานักศึกษาผ่านกิจกรรมนักศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวผู้นำ ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นปี ลำดับบุตร เกรดเฉลี่ยสะสม ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ประกอบด้วยความสามารถในการทำงาน ความใส่ใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษา การเรียนการสอน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรต้น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด



วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 253 คน ขนาดตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของเครซีเมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607) ได้จำนวน 153 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 168 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตาม เพศ และชั้นปี แล้วสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ด้วยการสุ่มอย่างมีระบบตามลำดับรายชื่อนักศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีจำนวน 5 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความ ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่กำลังศึกษา เกรดเฉลี่ยสะสม ลำดับบุตร

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านตัวผู้นำ จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 10 ข้อ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 7 ข้อ และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 8 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านตัวผู้ร่วมงาน จำนวน 13 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการทำงาน 7 ข้อ และด้านความใส่ใจในการทำงาน 6 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมกิจกรรมนักศึกษา 4 ข้อ และการเรียนการสอน 6 ข้อ

ส่วนที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา จำนวน 42 ข้อ ประกอบด้วย แบบสอบถามของ ธนินทร์ รัตนโอพาร (2553) ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 12 ข้อ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 9 ข้อ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 12 ข้อ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 9 ข้อ

โดยส่วนที่ 2-5 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

เกณฑ์การจัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้วิธีคำนวณอัตราภาคชั้น โดยใช้ค่าพิสัย แบ่งเป็น 5 ช่วงเท่าๆ กัน (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538: 9) คือ ระดับมากที่สุด คือคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 คะแนน ระดับมาก คือคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 คะแนน ระดับปานกลาง คือคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 คะแนน ระดับน้อย คือคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 ระดับน้อยที่สุด คือคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้ต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (นิทรา กิจธีระวุฒิมงษ์, 2560: 218) นำไปทดลองใช้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 30 คน หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient) ได้ค่าดัชนี ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง มนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการทำงาน ความใส่ใจในการทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา การเรียนการสอน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.77, 0.69, 0.75, 0.86, 0.77, 0.78, 0.88 และ 0.94 ตามลำดับ โดยค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ คือ 0.70 ขึ้นไป (นิทรา กิจธีระวุฒิมงษ์, 2560: 231)

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย งานวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เลขที่รับรอง อ.761/2561 และเข้าร่วมวิจัยด้วยความสมัครใจ ข้อมูลวิเคราะห์และเสนอผลในภาพรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณาจารย์และคณาจารย์และสิ่งแวดลอม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เมื่อได้รับอนุญาต คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาด้วยตนเอง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย และการพิทักษ์สิทธิแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามด้วยตนเอง หลังจากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องก่อนนำไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับ ลักษณะทั่วไป ปัจจัยด้านตัวผู้ นำ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้สถิติอนุมานในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุ เกรดเฉลี่ยสะสม ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman's rank correlation) (โดยทดสอบการแจกแจงข้อมูล จากค่า Kolmogorov-Smirnov ซึ่งพบว่าแจกแจงแบบไม่ปกติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ชั้นปี ลำดับบุตร กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้สถิติไคสแควร์ (chi-square) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์ดังนี้ ค่า 0.91 – 1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก 0.71 – 0.90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 0.51 – 0.70 มีความสัมพันธ์กันในระดับ



ปานกลาง 0.31 – 0.50 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และ 0 – 0.30 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก (ปัทมา สุพรรณกุล, 2561: 122)

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 94.60 มีอายุอยู่ในช่วง 19-20 ปี ร้อยละ 62.50 อายุเฉลี่ย 20.68 ปี ส่วนใหญ่อยู่ชั้นปีที่ 4 ร้อยละ 44.10 รองลงไปเป็นชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 25.00 ส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยสะสมอยู่ระหว่าง 2.50-2.99 ร้อยละ 31.50 รองลงไป 3.00-3.49 ร้อยละ 27.40 ส่วนใหญ่เป็นบุตรคนแรก ร้อยละ 45.30 รองลงไปเป็นบุตรคนที่สอง ร้อยละ 40.50

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 67.86 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (= 4.10, SD=0.56) ในรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 66.07, 68.45, 61.31 และ 64.29 ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ระดับมาก (= 4.20, 4.11, 3.95, และ 4.13, SD=0.55, 0.55, 0.64 และ 0.58) ตามลำดับ ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง (n=168)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	จำนวน (ร้อยละ)					–	SD	แปลค่า
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	45 (26.79)	111 (66.07)	12 (7.14)	-	-	4.20	0.55	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	36 (21.43)	115 (68.45)	17 (10.12)	-	-	4.11	0.55	มาก
การกระตุ้นทางปัญญา	29 (17.26)	103 (61.31)	35 (20.83)	1 (0.60)	-	3.95	0.64	มาก
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	41 (24.40)	108 (64.29)	19 (11.31)	-	-	4.13	0.58	มาก
โดยรวม	35 (20.83)	114 (67.86)	19 (11.31)	-	-	4.10	0.56	มาก



3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านตัวผู้นำ ได้แก่ ลำดับบุตร มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($r=0.387, 0.356, 0.405, p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ ส่วนเพศ ชั้นปี อายุ เกรดเฉลี่ยสะสม ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่างทางสถิติ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ได้แก่ ความสามารถในการทำงาน ความใส่ใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($r=0.484, 0.346, p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษา การเรียนการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($r=0.327, 0.420, p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ ตามตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านตัวผู้นำ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง ($n=168$)

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านตัวผู้นำ			
อายุ	0.017	0.830	ไม่มี
เกรดเฉลี่ยสะสม	-0.102	0.104	ไม่มี
ความฉลาดทางอารมณ์	0.387	0.000*	ต่ำ
ความเชื่อมั่นในตนเอง	0.356	0.000*	ต่ำ
การมีมนุษยสัมพันธ์	0.405	0.000*	ต่ำ
ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน			
ความสามารถในการทำงาน	0.484	0.000*	ต่ำ
ความใส่ใจในการทำงาน	0.346	0.000*	ต่ำ
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม			
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษา	0.327	0.000*	ต่ำ
การเรียนการสอน	0.420	0.000*	ต่ำ

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านตัวผู้นำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง(n=168)

ลักษณะทั่วไป	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน(ร้อยละ)		p-value
	มากที่สุด-มาก	ปานกลาง	
เพศ**			1.00 0.649
ชาย	8 (4.8)	1 (0.6)	
หญิง	142 (84.5)	17 (10.1)	
ชั้นปี**			0.852 0.868
ชั้นปีที่ 1	13 (7.7)	1 (0.6)	
ชั้นปีที่ 2	36 (21.4)	6 (3.6)	
ชั้นปีที่ 3	34 (20.2)	4 (2.4)	
ชั้นปีที่ 4	67 (39.9)	7 (4.2)	
ลำดับบุตร			6.103 0.045*
คนที่ 1	69 (41.1)	7 (4.2)	
คนที่ 2	63 (37.5)	5 (3.0)	
คนที่ 3-5	18 (10.7)	6 (3.6)	

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 **ใช้ Fisher's Exact test

อภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาในกลุ่ม นิสิตสาขาวิชาเกษตรและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ณภัทร ทองมั่ง, อภิชาติ ใจอารีย์, และ ประสงค์ ต้นพิชัย, 2560: 201) ไม่สอดคล้องในกลุ่มนักศึกษาโรงเรียนวัฒนพฤชาธุรกิจ ที่อยู่ในระดับ ปานกลาง (ฉลอง คุณประทุม, 2555: 90) ในรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้งหมด สอดคล้องกับการศึกษา ในกลุ่มนักศึกษาศรีอยุธยาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ที่รายด้านอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมาก (ชนินทร์ รัตนโอฬาร, 2553: 130) แต่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มนักศึกษาศรีอยุธยาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด (กัลย์ ปิ่นอักษร และ ประสพชัย พสุนนท์, 2558: 35) การที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีการกำหนดในผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยให้ มีภาวะผู้นำ (สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล, 2556: 44) สาขาวิชาจึงมีการจัดการเรียนการสอนที่มีการ

ส่งเสริมภาวะผู้นำในรายวิชา เช่น ให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น กล้าคิดกล้าทำกล้าแสดงออก เป็นต้น

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านตัวผู้นำ พบว่าลำดับบุตรมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งฉันทู อยู่มานะชัย (2551: ง) ศึกษาพบว่าลำดับการเกิดมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลูกคนโตสัมพันธ์กับโครงสร้างบุคลิกภาพแบบยกย่องในตนเอง (self-esteem) ลูกคนเล็กสัมพันธ์กับโครงสร้างบุคลิกภาพแบบเชื่อฟังผู้มีอำนาจ (authoritarianism) ทำให้ลูกคนโตมีลักษณะที่เป็นคุณสมบัติของผู้นำ ส่วนลูกคนเล็กมีคุณสมบัติของผู้ตาม นอกจากนั้นที่คนโตมักได้เรียนรู้ภาวะผู้นำจากการต้องดูแลควบคุมน้องๆ จึงทำให้ลำดับการเกิดมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ

ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับกลุ่มนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ (ชนินทร์ รัตนโอฬาร, วรณิ แกมเกตุ, และสุวิมล ว่องวานิช, 2556: 147) และนิสิตสาขาวิชาเกษตรและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ณภัทร ทองมั่ง, อภิชาติ ใจอารีย์, และประสงค์ ต้นพิชัย, 2560: 201) เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการรับรู้ ประเมินและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม จึงจำเป็นต่อการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ (กุหลาบ ปุริสาร, 2561: 1) สุวัฒน์ เสงส์สวัสดิ์ (2558: 54,58) สรุปว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์อย่างมาก โดยผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถรู้ และควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เข้าใจความรู้สึกความต้องการผู้อื่น เห็นอก เห็นใจผู้อื่น มองโลกในแง่ดี เป็นที่เคารพนับถือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน และผู้ที่ได้รู้จัก ทำให้สามารถครองตน ครองคนและครองงานได้ ทำให้งานสำเร็จ

ความเชื่อมั่นในตนเอง และการมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาในกลุ่มนักศึกษาสาขาการจัดการโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม (ทันยา สุขแสงทองและคณะ, 2556: 90) ซึ่งปัจจัยหลักการสร้างความเป็นผู้นำข้อหนึ่งคือ ความเชื่อมั่นในตนเอง (พนิดา ไชยแก้ว, 2559: 45) และผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา (สรายุทธ์ เศรษฐขจร, 2553: 237) โดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นผู้ที่ต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสารที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น พยายามเปลี่ยนแปลงความสามารถของบุคคลอื่นให้สูงขึ้น ซึ่งการจะดำเนินการดังกล่าวได้ ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นเบื้องต้น จึงทำให้มนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ



ส่วนเพศ อายุ ชั้นปี เกรดเฉลี่ยสะสม ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่างทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของทันยา สุขแสงทองและคณะ (2556: 90) ในประเด็นเพศ อายุ ชั้นปี เกรดเฉลี่ยสะสม และฌภัทร ทองมั่ง, อภิชาติ ใจอารีย์ และประสงค์ ต้นพิชัย (2560: 205) ในประเด็น อายุ และเกรดเฉลี่ยสะสม ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอารีรัตน์ โสมประเสริฐ (2560: 1) ในประเด็น เพศ อายุ ชั้นปี และมนัสนันท์ หัตถศักดิ์ (2551: 1) ในประเด็นเกรดเฉลี่ยสะสม ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่กำหนดความสามารถของผู้นำที่แตกต่างกัน (ชัยเสถฐ์ พรหมศรี, 2549: 15) แต่ในการศึกษารุ่นนี้เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี ในแต่ละชั้นปี ได้รับการสร้างเสริมภาวะผู้นำผ่านกระบวนการเรียนการสอน จากการทำกิจกรรมต่างๆ จากสภาพแวดล้อมเดียวกัน จึงทำให้ชั้นปี เกรดเฉลี่ยสะสม เพศ และอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยด้านตัวผู้ร่วมงาน ได้แก่ ความสามารถในการทำงาน ความใส่ใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ลักษณะของผู้ตามจะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่องาน ผู้ตามต้องมีวุฒิภาวะ ต้องมีทั้งความสามารถและน้ำใจในงาน ควบคู่กัน วุฒิภาวะจึงประกอบด้วยความสามารถในการทำงาน (competence) และความใส่ใจในงาน (commitment) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550: 206) รูปแบบของผู้นำจะสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้ตาม จึงทำให้ความสามารถในงาน และความใส่ใจในงานของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้ตามเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น (นิรดา เวชญาลักษณ์, 2560: 199) สอดคล้องกับการศึกษาของ Cavazotte, Moreno and Bernardo (2013: 491) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้ตาม แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Brown and Arendt (2011: 45) ในกลุ่มพนักงานของโรงแรมที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้ตาม

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษากลุ่มนิสิตสาขาวิชาเกษตรและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ฌภัทร ทองมั่ง, อภิชาติ ใจอารีย์, และประสงค์ ต้นพิชัย, 2560: 201) แต่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มนักศึกษาสาขาการจัดการโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม (ทันยา สุขแสงทองและคณะ, 2556: 90) ซึ่งการจัดกิจกรรมนักศึกษาเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สามารถหล่อหลอมนักศึกษาให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ รวมถึงการพัฒนาการเป็นผู้นำ (สิริพร มีผดุง, นันทิยา น้อยจันทร์, และสายทิพย์ ยะพู, 2558: 210-211) เกิดจากการได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลหลายประเภท มีความสามารถในการบริหารเวลา รู้จักการใช้บทบาทที่

เหมาะสม มีการเรียนรู้บทบาทการเป็นผู้นำในกลุ่ม กิจกรรมนักศึกษาจึงเป็นการสร้างให้แต่ละบุคคลมีภาวะผู้นำได้ การเรียนการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาในกลุ่มนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ (ธนินทร์ รัตนโอฬาร, วรณิ แกมเกตุ, และสุวิมล ว่องวาณิช, 2556: 151) ซึ่งในการจัดเรียนการสอน มีการส่งเสริม ฝึกฝนภาวะผู้นำในรายวิชาต่างๆ อยู่แล้ว

ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เนื่องจากเป็นนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงพยาบาล ซึ่งในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ จึงต้องเสริมสร้างให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อไป โดยสาขาวิชาการจัดการโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม ต้องพัฒนานักศึกษาในด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยพัฒนาทั้งด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข เช่น ฝึกให้นักศึกษาปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม สอดแทรกข้อแนะนำต่างๆ ในการจัดการด้านอารมณ์ของตนเอง เป็นต้น ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกหลักสูตร ที่มีการพัฒนาทักษะการพูด ฝึกแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม การสื่อสารในที่สาธารณะ เปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงออกทางความคิด และลงมือปฏิบัติอย่างอิสระ ให้ใช้ความสามารถของตนเองทำงานให้สำเร็จ รวมทั้งแสดงความชื่นชมเมื่องานสำเร็จ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งเสริมนักศึกษาให้เข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา โดยบูรณาการกิจกรรมนักศึกษา กับการเรียนการสอน หรือกำหนดเป็นกติกาให้เข้าร่วมกิจกรรมและมีคะแนนเป็นสิ่งจูงใจ รวมทั้งจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้มีการทำงานเป็นทีม มีบทบาทเป็นผู้นำ และผู้ตาม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงพยาบาล

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์สถาพร ปิ่นเจริญ อาจารย์ ดร.มรกต กำแพงเพชร อาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อาจารย์ภัทรพร ยุบลพันธ์ อาจารย์สาขาวิชาการจัดการโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงพยาบาลทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง



บรรณานุกรม

- กุลหลาบ ปุริสาร. (2561). แนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สู่ผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 8(1), 1-9.
- กวี วงศ์พุ่ม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บี.เค.อินเตอร์ปริ้นท์.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร และคณะ. (2557) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้ศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)*, 20(2), 37-45.
- กัลย์ ปิ่นเกษร และประสพชัย พสุนนท์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 7(2), 27-39.
- ฉลอง คุณประทุม. (2555). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโรงเรียนวัฒนพฤกษาบริหารธุรกิจ. *วารสารบริหารการศึกษามศว*, 16, 83-92.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2549). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- . (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ฉิรดา เวชญาติเกษม. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉภัทร ทองมั่ง, อภิชาติ ใจอารีย์, และประสงค์ ต้นพิชัย. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรีหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเกษตรและสิ่งแวดล้อมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 12(1), 193-207.
- ฉัญญา อุ่มมานะชัย. (2551). *ลำดับการเกิดและการยอมรับการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ*. ปริญญาานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทันยา สุขแสงทอง และคณะ. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของนักศึกษาศาขากาการจัดการโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*. สมุทรปราการ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ธนินทร์ รัตนโอฬาร. (2553). *การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาระดับบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ : การประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน*. ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธนินทร์ รัตนโอฬาร, วรณิณี แกมเกตุ, และสุวิมล ว่องวานิช. (2556). การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง
พหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
วารสารสมาคมนักวิจัย, 18(2), 141-154.
- ชนพล บรรดาศักดิ์, กนกอร ขาวเวียง, และนฤมล จันทระเกษม. (2560). ความสุขในการเรียนรู้ของนักศึกษา
พยาบาล. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 5(1)*, 357-369.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทริบเพ็ลกรุ๊ป.
- นิทรา กิจธีระวุฒิมงษ์. (2560). *การวิจัยทางสาธารณสุข: จากหลักการสู่การปฏิบัติ*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปัทมา สุพรรณกุล. (2561). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยด้านสาธารณสุข*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พนิดา ไชยแก้ว. (2559). *อิทธิพลภาวะผู้นำของ Generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ กรณีศึกษา
ผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y. ในประเทศไทย*. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิถักษณ์ระวี ระหว่างบ้าน และ บุญใจ ศรีสถิตยัณราดูร. (2558). ศักยภาพโดดเด่นของผู้บริหารทางการ
พยาบาลระดับสูง โรงพยาบาลทั่วไป. *วารสารพยาบาลเพื่อการวิจัย, 22(1)*, 35-47.
- พานี สีตกะลิน. (2558). ผู้นำกับการบริหารโรงพยาบาล. *จุดสารสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพออนไลน์. 1*, 1-3.
- มนัสนันท์ หัตถศักดิ์. (2551). การศึกษาปัจจัยทางชีวสังคมที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. *BU Academic Review, 7(2)*, 1-8.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่ายๆบางครั้งก็พลาดได้. *ข่าวสารการวิจัย
ศึกษา, 1(3)*, 8-11.
- วิเชียร วิทญูดม. (2550). *ภาวะผู้นำ Leadership*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล. (2556). *หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
โรงพยาบาล หลักสูตรปรับปรุง 2556*. สมุทรปราการ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.



- สุวรรณ เฮงสวัสดิ์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. *ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- สุพัตรา วัชรเกตุ. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : สิ่งที่ทำนายผู้นำทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก, 15(3), 58-63.*
- ศรายุทธ์ เศรษฐขจร. (2553). เทคนิคการสร้างผู้นำ. *วารสารวิชาการปทุมธานี, 2(2), 235-239.*
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ.* กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สิริพร มีผดุง, นันทิยา น้อยจันทร์ และสายทิพย์ ยะพู. (2558). การพัฒนากลยุทธ์การจัดกิจกรรมนักศึกษาเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักศึกษาพลศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 9(2), 207-224.*
- สมชาย เทพแสง. (2556). ภาวะผู้นำสมดุ:รูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษ, 13(24), 131-140.*
- อารีรัตน์ โสมประเสริฐ. (2560). *ระดับภาวะผู้นำของนักศึกษาสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.* เลข: สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Brown, E.A., & Arendt, S.W. (2011). Perceptions of Transformational Leadership Behaviors and Subordinates' Performance in Hotel. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism, 10(1), 45-49.*
- Cavazotte, F., Moreno, V., & Bernardo, J. (2013) Transformational Leaders and Work Performance: The Mediating Roles of Identification and Self-efficacy. *BAR-Brazilian Administration Review, 10(4), 490-512.*
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.*
- Samad, S. (2012). The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 57, 486-493.*