

ความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำของนักศึกษาตามหลักสูตรศึกษา

ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

**Leadership Self-Efficacy of Master of Education Program in Educational  
Administration Students, Faculty of Education,  
Bangkokthonburi University**

ดิเรก สุขสุนัย

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

**Direk Suksunai**

Bangkokthonburi University, Thailand

E-mail: adireksak@hotmail.com

\*\*\*\*\*

### บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำของนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และ เปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า ที และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำของนักศึกษาในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล แต่มีบางรายการแตกต่างกัน คือความเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มของนักศึกษาชาย สูงกว่านักศึกษาหญิง ความเชื่อในความสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนที่ทำงานด้วยของนักศึกษาที่เข้าเรียนปีการศึกษา 2567 สูงกว่าที่เข้าเรียนปีการศึกษา 2566 ความสามารถที่จะเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม และ ความเชื่อในความสามารถแบ่งงานให้กลุ่มอย่างเหมาะสม ของนักศึกษาที่ปฏิบัติอยู่ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และสูงกว่านักศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา และ มัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ และ ความมั่นใจในความสามารถ ในการเลือกสมาชิกกลุ่มเพื่อสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของนักศึกษาที่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท สูงกว่าปริญญาตรีและประกาศนียบัตรบัณฑิต

\* วันที่รับบทความ : 12 ธันวาคม 2567; วันแก้ไขบทความ 20 ธันวาคม 2567; วันตอบรับบทความ : 21 ธันวาคม 2567

Received: December 12 2024; Revised: December 20 2024; Accepted: December 21 2024

**คำสำคัญ:** ความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำ

## **Abstract**

This study aims to examine the leadership self-efficacy (LSE) levels among Master of Education in Educational Administration program students, Faculty of Education, Bangkok thonburi University, and to compare LSE across students' personal factors. The sample consisted of 300 students, selected by stratified random sampling. Data were Collected by a Likert scale questionnaire, and were analyzed by mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The research findings revealed that the overall leadership self-efficacy among students, as well as in specific dimensions, was at a high level and showed no differences across personal factors. However, certain items varied according to individual characteristics: Male students demonstrated higher self-efficacy in influencing attitudes and behaviors of group members than female students. Furthermore, students enrolled in the academic year 2024 exhibited greater self-efficacy in building positive relationships with colleagues compared to those enrolled in the academic year 2023, Students practicing in schools with the highest level of education at upper secondary level exhibited higher self-efficacy in influencing group members' attitudes and behaviors, as well as in appropriately delegating tasks to group members, compared to those practicing in schools with the highest level of education at elementary level and lower secondary level, respectively. Additionally, students with a master's degree displayed greater confidence in selecting team members to form an effective and efficient team than those with a bachelor's degree or a graduate diploma.

**Keywords:** Leadership Self-efficacy beliefs

## **บทนำ**

ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถในการนำพาหรือชี้นำบุคคลหรือกลุ่มคนไปสู่เป้าหมายที่กำหนด โดยอาศัยอำนาจ หน้าที่ และการสร้างแรงจูงใจให้คนร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในบริบทขององค์กร ธุรกิจ การเมือง การศึกษา หรือชีวิตประจำวัน ซึ่งความเป็นผู้นำไม่ได้เกี่ยวข้องกับเพียงตำแหน่ง อำนาจ หน้าที่ แต่รวมถึงความสามารถในการสื่อสาร การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (Bass & Bass , 2008; Yukl, 2013; Kouzes & Posner, 2017; Northouse, 2018)

ความเป็นผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะบุคคลที่มีความเป็นผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ทีมงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นของผู้ร่วมงานและพร้อมที่จะทำงาน สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้เกิดความสมดุลในทีมงาน ทีมงานพัฒนา เพิ่มพูนทักษะการทำงาน แก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบท คงไว้ซึ่ง ความสามารถในการแข่งขัน เกิดความเติบโตก้าวหน้าขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรก้าวผ่านอุปสรรค และประสบความสำเร็จ (Bass & Bass , 2008; Yukl, 2013; Kouzes & Posner, 2017; Northouse, 2018)

นอกจากคุณลักษณะความเป็นผู้นำแล้ว อีกคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำ คือความเชื่อ ประสิทธิภาพแห่งตน (self-efficacy: SE) เพราะความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตน คือ ความมั่นใจว่าตนเอง กระทำสิ่งใด ๆ ได้สำเร็จ เป็นคุณลักษณะที่กำหนดความพยายามและความอดทนในการเผชิญกับอุปสรรคหรือ ความท้าทาย ความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนนั้นจึงมีผลต่อความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติ เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงในการวัดความสามารถการรับรู้ผลการปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จ (Bandura, 1997) ตัวอย่างของความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนซึ่งเป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการกระทำ ให้ประสบผลสำเร็จ เช่น Bandura (1982) พบว่า ความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนมีผลต่อรูปแบบความคิด การกระทำ และการกระตุ้นอารมณ์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเผชิญสถานการณ์ต่างๆ O'Leary (1985) พบว่า ความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนมีผลต่อปฏิบัติตนในด้านสุขภาพต่างๆ ได้สำเร็จ เช่น การเลิกสูบบุหรี่ การ จัดการความเจ็บปวด และการปฏิบัติตามโปรแกรมการแพทย์ Clark & Dodge (1999) พบว่าความเชื่อ ประสิทธิภาพแห่งตนเป็นตัวทำนายความสำเร็จในการจัดการโรคต่างๆ เช่น การไข้ยา การออกกำลังกาย การ จัดการความเครียด และการปฏิบัติตนเรื่องอาหาร Zimmerman (2000) พบว่า ความเชื่อประสิทธิภาพแห่ง ตนเป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงต่อแรงจูงใจที่จะเรียนรู้และผลการเรียนรู้ของนักเรียน

จากที่กล่าวมานั้นจะเห็นว่า ผู้นำจึงควรมีทั้งสองคุณลักษณะควบคู่กัน คุณลักษณะที่หนึ่งคือ ความสามารถในการนำ หรือ ความเป็นผู้นำ (leadership) และอีกคุณลักษณะหนึ่งคือ ความเชื่อใน ความสามารถที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยรวมเรียกว่า ความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำ (Leadership self-efficacy: LSE)

Bandura (1997) ให้ความหมายของ LSE ไว้ คือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะนำ และ นำกลุ่มหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ McCormick (2001) ให้ความหมายไว้ คือ ความเชื่อมั่น ของบุคคลในความสามารถของตนที่จะทำหน้าที่ผู้นำ ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ Hannah et al. (2008) ให้ความหมายไว้ คือ ความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่ จะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผู้ตามและการปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำ Chemers et al. (2000) ให้ความหมายไว้ คือ ความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถและความมั่นใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการ

เป็นผู้นำ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี Paglis and Green (2002) ให้ความหมายไว้คือ ความสามารถในการตัดสินใจของบุคคลด้วยการกำหนดทิศทางสำหรับกลุ่ม สร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพื่อที่จะได้ความร่วมมือสำหรับการปรับเปลี่ยนเป้าหมายและการทำงานร่วมกันเพื่อก้าวผ่านอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งสามารถสรุปความหมายของ ความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำ (Leadership Self-Efficacy: LSE) หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะการนำกลุ่มหรือองค์กรไปสู่เป้าหมาย ในการกำหนดทิศทางสำหรับกลุ่มโดยการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อที่จะได้ความร่วมมือ ในการทำงานร่วมกันเพื่อก้าวผ่านอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงไปได้

โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มี LSE สูง จะมีพฤติกรรม คือ 1) สามารถแก้ปัญหาเชิงรุก (Proactive Problem-Solving) เนื่องจากทัศนคติที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา (Solution-Oriented Mindset) มองปัญหาเป็นโอกาสในการพัฒนา สามารถคาดการณ์อุปสรรค ดำเนินการเชิงป้องกันเพื่อลดความเสียหาย คิดค้นหรือยอมรับวิธีการใหม่ ๆ (Bandura, 1997) 2) มีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) สามารถอธิบายเป้าหมายขององค์กรและความคาดหวังต่อทีมงานอย่างเป็นทางการ การรับฟังความคิดเห็นและข้อกังวลของทีมงานอย่างตั้งใจ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้ฟัง (Goleman, 1995) 3) มีความมั่นใจในการตัดสินใจ (Decision-Making Confidence) ตัดสินใจอย่างทันเวลาและมีข้อมูลรองรับ สามารถประเมินสถานการณ์และตัดสินใจอย่างรอบคอบ รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการตัดสินใจ มีการผสมผสานข้อมูลจากผู้อื่นกับการใช้วิจารณญาณส่วนตัวในการตัดสินใจ (Yukl, 2012) 4) กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น (Motivating and Inspiring Others) โดยการสนับสนุนและเสริมพลังให้สมาชิกในทีมบรรลุศักยภาพสูงสุดของตน ใช้การเสริมแรงเชิงบวกเพื่อรักษาขวัญและกำลังใจของทีม ชื่นชมและให้กำลังใจ สามารถสร้างแรงจูงใจและทำให้ทีมงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ (Locke & Latham, 2002) 5) ปรับตัวและมีความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience) โดยสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด เชื่อมั่นในตนเอง สามารถจัดการอารมณ์ของตนเอง และแสดงบทบาทเป็นที่พึ่งให้กับทีมงานได้ เรียนรู้จากความล้มเหลวและใช้บทเรียนเหล่านั้นเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในอนาคต (Dweck, 2006)

นอกจากผู้ที่มี LSE สูง จะมีพฤติกรรมดังกล่าวมาแล้ว ผู้ที่มี LSE สูง มักจะมีลักษณะ คือ 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แสดงออกถึงความมั่นใจในตนเองอย่างชัดเจนที่จะสร้างความไว้วางใจและแรงบันดาลใจในหมู่ผู้ติดตาม (Bandura, 1997; Chemers, 2000) 2) มีทัศนคติแบบมุ่งพัฒนา (Growth Mindset) มองความท้าทายต่าง ๆ เป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงทักษะการเป็นผู้นำและการบริหารจัดการ สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการเติบโตของสมาชิกขององค์กร (Dweck, 2006;

Hoyt & Blascovich, 2003) 3) มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความสามารถในการแสดงความเห็นอกเห็นใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Goleman, 1995; Gardner & Stough, 2002) 4) มุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Orientation) โดยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วัดผลได้ และมีความเป็นไปได้ สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการความต้องการที่แข่งขันกันได้อย่างเหมาะสม การมุ่งเน้นเป้าหมายช่วยให้ผู้นำสามารถขับเคลื่อนทีมไปในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร (Locke & Latham, 2002; Seijts & Latham, 2005) 5) มีความซื่อตรงและพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Integrity and Ethical Behavior) ยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมและแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ปฏิบัติตนอย่างโปร่งใสและซื่อสัตย์ (Brown & Treviño, 2006; Yukl, 2012) 6) มีการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อนและระบุแนวทางแก้ไขในระยะยาว สามารถนำข้อมูลเชิงลึกมาพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรในระยะยาว (Mintzberg, 1994; Schoemaker et al., 2013)

Mc Cormick (2001); Hannah et al. (2008); และ Chemers et al. (2000) กล่าวถึง ผลดีของการที่ผู้นำมี LSE ไว้คือ 1) สร้างประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะผู้นำที่มี LSE สูงมักทำงานได้ดีขึ้น มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์และมีกลยุทธ์ 2) ก่อให้เกิดผลลัพธ์ของทีมที่ดีขึ้น เพราะสร้างความเชื่อมั่นในทีมสูงขึ้น 4) การตัดสินใจและการควบคุมตนเองที่ดีขึ้น เพราะสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ท้าทาย ทำให้ตัดสินใจได้อย่างแม่นยำและรวดเร็ว และ 5) สามารถเอาชนะอุปสรรค เพราะผู้นำที่มี LSE สูงสามารถสร้างทิศทางและความมุ่งมั่นจากผู้ตามได้ดี ซึ่งจะเห็นได้ว่าถ้าหากผู้นำมี LSE ยิ่งสูง ก็ยิ่งจะทำนายได้ว่าจะ เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการนำผู้ร่วมงาน ดังนั้นผู้นำจึงควรได้รับการพัฒนาให้มี LSE สูงขึ้น

Bobbio & Manganelli (2009) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ LSE ไว้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การเป็นผู้เริ่มต้นและนำการเปลี่ยนแปลง (Selecting and leading change processes in group: Change) องค์ประกอบที่ 2 การเลือกผู้ตามและมอบความรับผิดชอบ (Choosing effective followers and delegating responsibilities: choose) องค์ประกอบที่ 3 การสร้างและจัดการความสัมพันธ์ในกลุ่ม (Building and managing interpersonal relationships within the group: Relationship) องค์ประกอบที่ 4 การรู้ความสามารถและมั่นใจตนเอง (Showing self-awareness and self-confident: self-confident) องค์ประกอบที่ 5 การเป็นผู้กระตุ้นผู้อื่น (Motivating people: Motivate) และ องค์ประกอบที่ 6 การได้รับความเห็นพ้องจากผู้อื่น (Gaining consensus of group members: consensus) โดยมีตัวบ่งชี้อื่นทั้งสิ้น 21 ตัว

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ คือ มุ่งผลิตมหาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำทางการบริหารการศึกษา  
โดยนักศึกษาในหลักสูตรนี้เป็นครูและผู้บริหารการศึกษา การได้ศึกษาระดับ LSE ของนักศึกษา จะทำได้  
ข้อมูลที่สำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาส่งเสริมให้มี LSE สูงขึ้น ซึ่งจะสามารถทำนายได้ว่านักศึกษาจะเป็น  
บุคลากรที่จะประสบผลสำเร็จในการเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยการศึกษาในระดับ LSE ของนักศึกษานั้น ควร  
ได้ศึกษาทั้งในภาพรวมของนักศึกษาทั้งหมด และศึกษาจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา  
LSE ได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม โดยจะศึกษาตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ Bobbio & Manganeli  
(2009)

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปีการศึกษาที่เข้าเรียน  
เพศระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน ตำแหน่งทางวิชาการ สังกัด ระดับของสถานศึกษา  
ภาคภูมิศาสตร์ และขนาดของสถานศึกษา

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาสาขา  
บริหารการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ที่เข้าเรียนในปีการศึกษา 2566 และ  
2567 รวมจำนวน 300 คน จำนวน 10 ห้องเรียน ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)  
ห้องเรียนละ 30 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (70.3%) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (50.7%)  
ประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 1 - 5 ปี (41.0%) ตำแหน่งครูผู้สอน (60.3%) ตำแหน่งทางวิชาการ คือ ครู คศ. 1  
(53.3%) การศึกษาระดับปริญญาตรี (78.0%) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (63.0%)  
ปฏิบัติงานสถานศึกษาจัดการศึกษาระดับสูงสุดคือประถมศึกษา (43.0%) ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาด  
กลาง (53.0%) และอยู่ในภาคกลาง (52.7%)

## 2. ขอบเขตของการวิจัย

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปตามกรอบเครื่องมือวัดแบบพหุมิติความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตน ในการเป็นผู้นำของ Bobbio & Manganelli (2009) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การเริ่มต้นและเป็นผู้นำกระบวนการเปลี่ยนแปลงในกลุ่ม (Change) ด้านที่ 2 การเลือกผู้ติดตามที่มีประสิทธิภาพและการมอบหมายความรับผิดชอบ (Choose) ด้านที่ 3 การสร้างและการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม (Relationship) ด้านที่ 4 ความตระหนักรู้ในความสามารถของตนเองและความมั่นใจในตนเอง (self-Confident) ด้านที่ 5 สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้คน (Motivate) และด้านที่ 6 การได้รับความเห็นพ้องต้องกันจากสมาชิกในกลุ่ม (Consensus)

## 3. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยใช้แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับพหุมิติ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 21 ข้อ นำมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC (Index - objective congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และหาค่าเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.91

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบ Google Form

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลค่าเฉลี่ยเป็นระดับความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำ ตามเกณฑ์ของ Best, and James (1986) คือ ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด 3.50 – 4.49 หมายถึง มาก 2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง 1.50 – 2.49 หมายถึง น้อย และ 1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด การทดสอบค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA)

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับ LSE ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ด้านการสร้างและการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอีก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเริ่มต้นและเป็นผู้นำกระบวนการเปลี่ยนแปลงในกลุ่ม ด้านการเลือกผู้ติดตามที่มีประสิทธิภาพ และการมอบหมายความรับผิดชอบ ด้านความตระหนักรู้ในความสามารถของตนเองและความมั่นใจในตนเอง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้คน และ ด้านการได้รับความเห็นพ้องต้องกันจากสมาชิกในอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามระดับรายการแล้วพบว่าเกือบทุกรายการอยู่ในระดับมาก ยกเว้น 2 รายการในด้านที่ 3 ได้แก่ ความเชื่อในความสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนที่ทำงานด้วยได้ และความมั่นใจว่าฉันสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างตรงประเด็น อยู่ในระดับมากที่สุด (ข้อมูลดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับ LSE ของนักศึกษา

ด้าน	ที่	รายการ	mean	S.D.	ระดับ
1. การเริ่มต้นและ เป็นผู้นำ กระบวนการ เปลี่ยนแปลงใน กลุ่ม (change)	1.1	เชื่อว่าสามารถกำหนดทิศทางใหม่ให้กับกลุ่มได้ หากทิศทางที่กำลัง ดำเนินอยู่ ดูเหมือนไม่ถูกต้องสำหรับฉัน	4.32	0.59	มาก
	1.2	ความสามารถเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มได้ หากพวกเขาไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม	4.11	0.64	มาก
	1.3	ความสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในกลุ่มได้ แม้ว่าฉันจะไม่ได้อยู่ ภายใต้การควบคุมของฉัน	4.03	0.72	มาก
	ภาพรวม		4.15	0.53	มาก
2. ด้านการเลือก ผู้ติดตามที่มี ประสิทธิภาพและ การมอบหมาย ความรับผิดชอบ (choose)	2.1	ความมั่นใจในความสามารถของฉันในการเลือกสมาชิกกลุ่มเพื่อสร้างทีมที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.25	0.65	มาก
	2.2	ความสามารถแบ่งงานให้กลุ่มอย่างเหมาะสมเพื่อให้ผลงานที่ดีที่สุด	4.38	0.63	มาก
	2.3	ความสามารถมอบหมายงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะให้กับสมาชิกกลุ่มได้	4.44	0.56	มาก
	2.4	สามารถรู้ได้ครบมอบงานที่มีความพิเศษให้กับใคร	4.44	0.58	มาก
ภาพรวม		4.38	0.47	มาก	
3. ด้านการสร้างและ การจัดการ ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลภายในกลุ่ม (relationship)	3.1	ความสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนที่ฉันทำงานด้วยได้	4.51	0.60	มากที่สุด
	3.2	ความมั่นใจว่าฉันสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างตรง ประเด็น	4.55	0.58	มากที่สุด
	3.3	ความสามารถจัดการความสัมพันธ์กับสมาชิกทุกคนในกลุ่มได้สำเร็จ	4.45	0.63	มาก
ภาพรวม		4.50	0.51	มากที่สุด	
4. ด้านความ ตระหนักรู้ใน ความสามารถของ ตนเองและความ มั่นใจในตนเอง (self-confident)	4.1	ความสามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเองได้	4.46	0.56	มาก
	4.2	ความมั่นใจที่จะกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จ	4.39	0.61	มาก
	4.2	การรู้วิธีการที่จะทำได้ประโยชน์สูงสุดในสถานการณ์ต่างๆ	4.37	0.60	มาก
	4.4	ความสามารถช่วยกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้ ด้วยประสบการณ์และ ความสามารถของฉัน	4.40	0.56	มาก
	4.5	ความสามารถยืนยันในความเชื่อและค่านิยมของตัวเองได้ในฐานะผู้นำ	4.35	0.63	มาก
ภาพรวม		4.39	0.47	มาก	
5. ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ (motivate)	5.1	ความมั่นใจว่าสามารถจูงใจสมาชิกในกลุ่มได้ จากตัวอย่างที่ฉันทำ	4.36	0.60	มาก
	5.2	สามารถจูงใจ และกระตุ้นความกระตือรือร้นของกลุ่มได้เมื่อมี งานชิ้นใหม่	4.35	0.59	มาก
	5.3	สามารถจูงใจและให้โอกาสสมาชิกกลุ่มในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.46	0.56	มาก
ภาพรวม		4.39	0.50	มาก	
6. การได้รับ ความเห็นพ้อง จากผู้อื่น (consensus)	6.1	การทำให้คนที่ฉันทำงานด้วยเห็นคุณค่าในตัวฉัน	4.41	0.56	มาก
	6.2	ความแน่ใจว่าความคิดของตนเองจะได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกในกลุ่ม	4.29	0.64	มาก
	6.3	การได้เป็นผู้นำกลุ่มโดยได้รับความเห็นพ้องจากสมาชิกทุกคน	4.27	0.62	มาก
ภาพรวม		4.32	0.52	มาก	
ภาพรวมความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำ			4.36	0.41	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSE ของนักศึกษาตามปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวม รายด้าน และตามรายการ

2.1 ผลการเปรียบเทียบ LSE ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันตามทุกปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ ปีที่การศึกษาที่เข้าเรียน เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน ตำแหน่งทางวิชาการ สังกัดชั้นเรียนสูงสุด ภาควิชาศาสตร์ และขนาดของสถานศึกษา (ข้อมูลดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSE ของนักศึกษาตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	กลุ่ม	n	Mean	S. D.	SS	df	MS	F	Sig.
					BG/WG/T	BG/WG/T	BG/WG		
1. ปีการศึกษาที่เข้าเรียน	2566	150	4.34	.41	.07/49.80/49.87	1/298/299	.07/.17	.40	.53
	2567	150	4.38	.40					
	รวม	300	4.36	.41					
2. เพศ	ชาย	89	4.38	.41	.05/49.81/49.87	1/298/299	.05/.17	.31	.58
	หญิง	211	4.35	.41					
	รวม	300	4.36	.41					
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	234	4.5	.41	.15/49.71/49.87	2/298/299	.08/.17	.46	.63
	ป.บัณฑิต	23	4.35	.41					
	ปริญญาโท	43	4.42	.41					
	รวม	300	4.36	.41					
4. อายุ	20 - 30 ปี	89	4.37	.43	.04/49.83/49.87	2/297/299	.02/.17	.12	.89
	31 - 40 ปี	152	4.35	.40					
	41 ปีขึ้นไป	59	4.38	.40					
	รวม	300	4.36	.41					
5. ประสบการณ์	1 - 5 ปี	123	4.36	.43	.32/49.54/49.87	2/297/299	.16/.17	.96	.38
	6 - 10 ปี	118	4.33	.40					
	11 ปีขึ้นไป	59	4.42	.35					
	รวม	300	4.36	.41					
6. ตำแหน่งงาน	ครูผู้สอน	181	4.33	.40	.34/49.52/49.87	1/298/299	.34/.17	2.06	.15
	ผู้บริหาร	119	4.40	.42					
	รวม	300	4.36	.41					
7. ตำแหน่งวิชาการ	คศ. 1	184	4.38	.42	.14/49.73/49.87	1/298/299	.14/.17	0.83	.36
	คศ. 2 - 4	116	4.33	.39					
	รวม	300	4.36	.41					
8. สังกัด	สพป.	189	4.35	.39	.03/49.84/49.87	1/298/299	.03/.17	.15	.70
	สพม.	111	4.37	.43					
	รวม	300	4.36	.41					
9. ระดับของ	ประภมา	129	4.34	.44	.39/49.47/49.87	2/297/299	.20/.17	1.18	.31
	ม. ต้น	66	4.32	.36					

ปัจจัย	กลุ่ม	n	Mean	S. D.	SS	df	MS	F	Sig.	
สถานศึกษา	ม. ปลาย	105	4.41	.40						
	รวม	300	4.36	.41						
10. ภาค ภูมิศาสตร์	ภาคกลาง	160	4.33	.43	.17/49.70/49.87	1/298/299	.17/.17	1.02	.31	
	ภาคอื่นๆ	140	4.39	.38						
	รวม	300	4.36	.41						
ส่วนบุคคล	11. ขนาด โรงเรียน	ขนาดเล็ก	62	4.40	.42	.21/49.66/49.87	3/296/299	.07/.17	.42	.74
	ขนาดกลาง	159	4.35	.40						
	ขนาดใหญ่	36	4.39	.38						
	ขนาดใหญ่ พิเศษ	43	4.31	.44						
	รวม	300	4.36	.41						

(n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง, mean = ค่าเฉลี่ย, s.d. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, SS = Sum of square, df = degree of freedom, MS = Mean square, BG = between group, WG = within group, F = ค่าสถิติ F, Sig. = level of significant)

2.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSE รายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ตามปีที่เข้าเรียน กลุ่มเรียน เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน ตำแหน่งวิชาการ สังกัด ชั้นเรียนสูงสุด ภาคภูมิศาสตร์ และ ขนาดของสถานศึกษา (ข้อมูลดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำของนักศึกษารายด้านตามปัจจัยส่วนบุคคล\*

(\*1 = ปีการศึกษา, 2 = กลุ่มเรียน, 3 = เพศ, 4 = ระดับการศึกษา, 5 = ช่วงอายุ, 6 = ช่วงประสบการณ์, 7 = ตำแหน่งงาน, 8 = ตำแหน่งทางวิชาการ, 9 = สังกัด, 10 = ระดับของสถานศึกษา, 11 = ภาคภูมิศาสตร์, 12 = ขนาดของสถานศึกษา)

ด้าน	1		2		3		4		5		6	
	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
1. Change	.29	.59	.45	.90	1.12	.29	.01	.92	.79	.45	.65	.53
2. Choose	.58	.45	1.04	.41	.36	.55	.77	.38	.35	.71	.83	.44
3. Relationship	2.83	.09	1.55	.13	.33	.57	.06	.81	1.10	.33	.95	.39
4. Self-confidence	.07	.79	.42	.92	.22	.64	1.13	.29	.22	.80	.90	.41
5. Motivate	.70	.40	.60	.79	.00	.99	1.03	.31	.13	.88	.39	.68
6. Consensus	.73	.39	.45	.90	.00	.98	.03	.86	.22	.81	1.47	.23
ด้าน	7		8		9		10		11		12	
	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
1. Change	.88	.35	.27	.61	2.11	.15	5.09	.01	1.37	.24	.36	.78
2. Choose	2.74	.10	.00	.95	1.70	.19	2.02	.14	3.08	.08	.05	.98
3. Relationship	.98	.32	.00	.99	.53	.47	.01	.99	3.12	.08	.47	.70
4. Self-confidence	2.84	.09	.96	.33	.10	.75	.11	.90	.02	.89	.75	.52
5. Motivate	.40	.54	2.07	.15	1.70	.19	1.31	.27	.19	.67	1.20	.31
6. consensus	.64	.42	2.97	.09	.32	.57	.58	.56	.10	.76	.75	.52

2.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSE ตามรายการ พบว่า

2.3.1 ความเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มได้ หากเห็นว่าบรรล่วัตถุประสงค์ของกลุ่ม ของนักศึกษาเพศชายสูงกว่าเพศหญิง และความเชื่อในความสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนที่ทำงานด้วย ของนักศึกษาที่เข้าเรียนปีการศึกษา 2567 สูงกว่า 2566 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในรายการ (1) ความเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มได้ และ (2) ความเชื่อในความสามารถสร้างความสัมพันธ์ฯ ตามเพศและปีการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล			n	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Levene's Test: F/ Sig
(1)	เพศ	ชาย	89	4.25	.66	2.32	156.70	.02	.06/.80
		หญิง	211	4.06	.62				
(2)	ปีการศึกษาที่เข้าเรียน	2566	150	4.42	.58	-2.53	298	.012	.06/.80
		2567	150	4.59	.60				

2.3.2 ความสามารถที่จะเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มได้ หากพวกเขาไม่บรรล่วัตถุประสงค์ของกลุ่ม ของนักศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษามีระดับการศึกษาสูงสุด ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่านักศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีระดับชั้นเรียนสูงสุดชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (ข้อมูลตามตารางที่ 5)

2.3.3 ความเชื่อในความสามารถแบ่งงานให้กลุ่มอย่างเหมาะสมเพื่อให้ผลงานที่ดีที่สุด ของนักศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีชั้นเรียนสูงสุดระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าของนักศึกษานักศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีชั้นเรียนสูงสุดระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ข้อมูลตามตารางที่ 5)

2.3.4 ความมั่นใจในความสามารถของฉันทันในการเลือกสมาชิกกลุ่มเพื่อสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แตกต่างกันตามระดับการศึกษาสูงสุดของนักศึกษา ของนักศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทมีความมั่นใจในความสามารถของฉันทันในการเลือกสมาชิกกลุ่มเพื่อสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงกว่า ปริญญาตรีและประกาศนียบัตรบัณฑิต (ข้อมูลตามตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (1) ความเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มได้ (2) ความเชื่อในความสามารถแบ่งงานให้กลุ่มอย่างเหมาะสมฯ และ (3) ความมั่นใจในความสามารถของฉันทในการเลือกสมาชิกกลุ่มฯ ตามระดับของสถานศึกษา และ ระดับการศึกษา ของนักศึกษา

ระดับของสถานศึกษา	n	mean	S.D.	WG	df	WG	F	Sig.	ผลการเปรียบเทียบ
				BG/WG/T	BG/WG/T	BG/WG			
ประถมศึกษา	129	3.98	.68	4.61/117.53/122.14	2/297/299	2.31/.40	5.83	.00	ม. 6 > ป.6
มัธยมศึกษาตอนต้น	66	4.12	.60						
มัธยมศึกษาตอนปลาย	105	4.27	.58						
รวม	300	4.11	.64						
ประถมศึกษา	129	4.36	.66	2.45/116.47/118.92	2/297/299	1.22	3.13	.05	ม.6 > ม.3
มัธยมศึกษาตอนต้น	66	4.26	.69	116.47	297	.39			
มัธยมศึกษาตอนปลาย	105	4.50	.54	118.92	299				
รวม	300	4.38	.63						
ระดับการศึกษา	n	mean	S.D.	WG	df	WG	F	Sig.	ผลการเปรียบเทียบ
				BG/WG/T	BG/WG/T	BG/WG			
ปริญญาตรี	234	4.23	.65	3.51/122.24/125.75	2/297/299	1.76	4.27	.01	โท>ตรี
ป.บัณฑิต	23	4.00	.80	122.24	297	.41			โท>
ปริญญาโท	43	4.46	.50	125.75	299				ป บัณฑิต
รวม	300	4.25	.65						

### อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยในภาพรวมนักศึกษามีความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ด้านการสร้างและการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอีก 5 ด้านได้แก่ ด้านการเริ่มต้นและเป็นผู้นำกระบวนการเปลี่ยนแปลงในกลุ่ม ด้านการเลือกผู้ติดตามที่มีประสิทธิภาพและการมอบหมายความรับผิดชอบ ด้านความตระหนักรู้ในความสามารถของตนเองและความมั่นใจในตนเองด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้คน และ ด้านการได้รับความเห็นพ้องต้องกันจากสมาชิกในกลุ่ม อยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่านักศึกษามีความมั่นใจในศักยภาพของตนเองในการเป็นผู้นำ ซึ่งสะท้อนถึงปัจจัยทางบวกในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาในอนาคต ทั้งนี้เมื่อนำมาพิจารณาแต่ละด้านเพิ่มเติมจะพบว่า ด้านการสร้างและการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้นอาจสะท้อนถึงการที่นักศึกษามีทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างดี การให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์นี้ยังบ่งบอกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศกลุ่มที่เป็นมิตรและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในระดับองค์กร

ส่วนอีก 5 ด้านที่ระดับความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำอยู่ในระดับสูงนั้น แสดงให้เห็นว่า นักศึกษามีทัศนคติและความมั่นใจในการนำเสนอความคิดใหม่ๆ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มีความเข้าใจถึงความสำคัญของการเลือกและมอบหมายงานให้กับบุคคลที่มีทักษะที่เหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทำให้กลุ่มหรือองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน มีความเชื่อมั่นในตนเองและเข้าใจถึงจุดอ่อนจุดแข็งของตน ซึ่งช่วยให้มีการตัดสินใจที่ชัดเจนและมุ่งมั่นในเป้าหมายส่วนบุคคลและกลุ่ม นักศึกษาสามารถสื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในกลุ่มได้ ซึ่งถือเป็นหนึ่งใบบทบาทสำคัญของผู้นำในการกระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ สามารถสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกันได้ดี โดยการได้รับการสนับสนุนและการเห็นพ้องต้องกันจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สมานฉันท์และลดความขัดแย้ง

2. จากผลการเปรียบเทียบความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำที่พบว่าไม่แตกต่างกันตามลักษณะประชากรได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และไม่แตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมทางการทำงานในสถานศึกษา เช่น สังกัด ระดับของสถานศึกษา และภาคภูมิศาสตร์นั้น อาจสะท้อนว่าความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษานั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะภายในของบุคคลหรือสภาพแวดล้อมของงาน แต่เป็นคุณสมบัติที่ต้องได้รับการพัฒนาในระดับจากภายนอก ดังนั้นการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำให้สูงขึ้นต้องใช้องค์ประกอบจากภายนอก เช่น การฝึกอบรม การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อการส่งเสริม

ส่วนในด้านการเริ่มต้นและเป็นผู้นำกระบวนการเปลี่ยนแปลงในกลุ่ม (Change) นักศึกษากลุ่มที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีชั้นเรียนในระดับสูงกว่ามีความเชื่อในความสามารถในการเริ่มต้นและเป็นผู้นำกระบวนการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มสูงกว่านักศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีชั้นเรียนระดับต่ำกว่า อาจพิจารณาได้ว่า ครูที่สอนในสถานศึกษาที่ระดับชั้นเรียนที่สูงกว่ามักมีประสบการณ์การสอนที่หลากหลายและอาจเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา ซึ่งทำให้พวกเขามีทักษะในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ครูในระดับประถมศึกษาอาจเผชิญกับความท้าทายที่แตกต่างออกไป เช่น การจัดการกับเด็กเล็กที่ต้องการการดูแลมากขึ้น ขณะที่ครูในระดับมัธยมศึกษาจะมีนักเรียนที่มีความเป็นผู้ใหญ่และสามารถมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงได้มากกว่า โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทรัพยากรและการสนับสนุนจากการผู้บริหารที่มากกว่าและดีกว่า ทำให้ครูมีโอกาสนำการเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าครูเพศชายมีความเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มได้ สูงกว่านักศึกษาเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เพศชายมักจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมให้มีบทบาทเป็นผู้นำ ให้เป็นผู้ริเริ่มและจัดการปัญหาในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

4. จากผลการวิจัยที่พบว่านักศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า มีความเชื่อในความสามารถในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม และความเชื่อในความสามารถแบ่งงานให้กลุ่มอย่างเหมาะสมเพื่อให้ผลงานที่ดีที่สุด สูงกว่านักศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีระดับจัดการศึกษาที่ต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ประสบการณ์และความซับซ้อนของบทบาทในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันระหว่างสถานศึกษาระดับไม่เก็นมัธยมศึกษาตอนต้น กับ สถานศึกษาที่มีนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และจำนวนบุคลากรทางการศึกษาที่จำนวนมายน้อยแตกต่างกับ และภาระกิจงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนต่างกัน ซึ่งส่งผลให้นักศึกษาซึ่งเป็นครูอยู่ในสถานศึกษามีโอกาสที่จะพัฒนาทักษะและความมั่นใจในการแก้ปัญหาหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติของกลุ่มสมาชิกได้มากขึ้น การปฏิบัติงานในลักษณะทีมงาน หรือคณะทำงานร่วมกัน การดูแล จัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาหรือปริญญาตรี ต้องการทักษะการจัดการที่สูงขึ้นเพื่อควบคุมสถานการณ์ทางสังคมและพฤติกรรมของนักเรียน

5. นักศึกษาที่เข้าเรียนปีการศึกษา 2567 มี ความเชื่อในความสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนที่ทำงานด้วย สูงกว่านักศึกษาที่เข้าเรียนปีการศึกษา 2566 นั้นอาจเนื่องมาจากการได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย เช่น การสนับสนุนจากอาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นที่เพิ่งเข้าเรียนใหม่จึงต้องใช้การสร้างความสัมพันธ์ สร้างความรู้จักกัน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่านักศึกษามีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ในด้านต่างๆ และ รายการต่างๆ อยู่ในระดับสูงเกือบทั้งหมด โดยมีเพียงด้านการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม อยู่ในระดับสูงที่สุด นั้นชี้ให้เห็นว่าหากต้องการพัฒนานักศึกษาให้มี LSE ให้สูงขึ้นเป็นระดับสูงมากที่สุดนั้นสามารถกระทำได้ในเกือบทุกด้าน ทุกรายการ และน่าจะดำเนินการให้นักศึกษามี SLE ให้สูงขึ้นเป็นระดับสูงสุดได้ไม่ยาก ทั้งนี้พิจารณาได้จากค่าเฉลี่ยของรายการต่างๆ นั้นส่วนใหญ่เป็นค่าที่เข้าใกล้ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ มากที่สุด (4.50)

เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของรายการต่างๆ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 5 ลำดับ ที่มีค่าเฉลี่ยไม่ถึง 4.30 ได้แก่ ความสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในกลุ่มได้ แม้ว่ามันจะไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมของฉันทัน (4.03) ความสามารถเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มได้ หากพวกเขาไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม (4.11) ความมั่นใจในความสามารถของฉันทันในการเลือกสมาชิกกลุ่มเพื่อสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (4.25) การได้เป็นผู้นำกลุ่มโดยได้รับความเห็นพ้องจากสมาชิกทุกคน (4.27) ความแน่ใจว่าความคิดของตนเองจะได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกในกลุ่ม (4.29) รายการเหล่านี้ควรได้รับการพัฒนาปรับปรุงเป็นลำดับ ด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาได้หลายประการ ตัวอย่างเช่น

1. พัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรม: ส่งเสริมทักษะการเป็นผู้นำ เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ การมอบหมายงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อให้นักศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้
2. สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ: สนับสนุนกิจกรรมที่ให้นักศึกษาได้บริหารกลุ่ม เช่น โครงการอาสาสมัครหรือกลุ่มกิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะการมอบหมายงานและการสร้างความเห็นพ้องต้องกันในทีม
3. เสริมทักษะการบริหารความสัมพันธ์: จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการสื่อสาร การฟังอย่างใส่ใจ และการบริหารความขัดแย้ง เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสร้างจุดแข็งในตัวนักศึกษา
4. สร้างเวทีแสดงศักยภาพผู้นำ: เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกนำกระบวนการเปลี่ยนแปลงผ่านโครงการ เช่น โครงการความยั่งยืนหรือการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ เพื่อฝึกฝนการเป็นผู้นำในบริบทที่หลากหลาย

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่ชี้ว่านักศึกษามีความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำสูง โดยเฉพาะด้านการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ วิจัยเชิงลึกในแต่ละด้านของความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตน ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในตนเอง ทั้งด้านบุคคลและสิ่งแวดล้อม เช่น การสนับสนุนจากองค์กร การพัฒนาเครื่องมือประเมินความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพแห่งตนเพื่อช่วยติดตามและพัฒนาทักษะผู้นำในนักศึกษา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนกับผลลัพธ์ของทีม ขยายกลุ่มตัวอย่างและเปรียบเทียบบริบทที่หลากหลายเช่น ภูมิภาคต่าง ๆ และพื้นที่ชนบท เพิ่มตัวแปรด้านลักษณะบุคคลและสิ่งแวดล้อมเพื่อดูผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น การศึกษาความถนัด และทรัพยากรในสถานศึกษา ใช้วิธีวิจัยที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเข้าใจปัจจัยเชิงคุณภาพที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่น

## 3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงระดับความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนในการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก มีเพียงในด้านการสร้างและการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในกลุ่มที่มีอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรได้มีการดำเนินเพื่อพัฒนาให้มีระดับความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตนให้สูงขึ้นได้อีก โดยการ การอบรมเพิ่มเติม โดยการจัดโปรแกรมอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสร้างโอกาสในการทำงานร่วมกัน โดยการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างนักศึกษา ควรมีการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาในด้านเหล่านี้ เช่น การฝึกอบรมที่เน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพหรือการจัดการทีม มีการพัฒนาโครงการที่ช่วยส่งเสริมการเลือกผู้ติดตามที่มีประสิทธิภาพและการมอบหมายความรับผิดชอบในกลุ่ม โดยให้ผู้เข้าร่วมมีโอกาสฝึกปฏิบัติจริงในสถานการณ์ต่าง ๆ

## เอกสารอ้างอิง

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency ([https://consensus.app/papers/selfefficacy-mechanism-agencybandura/6185b9347586593bb186d6ddb42adb34/?utm\\_source=chatgpt](https://consensus.app/papers/selfefficacy-mechanism-agencybandura/6185b9347586593bb186d6ddb42adb34/?utm_source=chatgpt)).
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Free Press.
- Best, J. W., and James, V. K. (1986). *Research in education 5<sup>th</sup> ed*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bobbio, A., & Manganelli, A. M. (2009). Leadership Self - efficacy Scale. A New Multidimensional Instrument. *TPM*, 16 (1), 2-24.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17 (6), 595-616.
- Chemers, M. M. (2000). Leadership research and theory: A functional integration. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4 (1), 27-43.
- Chemers, M. M., Watson, C. B., & May, S. T. (2000). Dispositional Affect and Leadership Effectiveness: A Comparison of Self-Efficacy and Intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26 (3), 267-277.
- Clark, N., & Dodge, J. A. (1999). Exploring Self-Efficacy as a Predictor of Disease Management ([https://consensus.app/papers/exploring-selfefficacy-predictor-disease-management-clark/2a4d3aba61785eb68677ab3fb4864ca3/?utm\\_source](https://consensus.app/papers/exploring-selfefficacy-predictor-disease-management-clark/2a4d3aba61785eb68677ab3fb4864ca3/?utm_source)).
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Gardner, L., & Stough, C. (2002). Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior-level managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 23 (2), 68-78.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Hannah, S. T., Avolio, B. J., Luthans, F., & Harms, P. D. (2008). Leadership efficacy: Review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 19 (6), 669-692.
- Hoyt, C. L., & Blascovich, J. (2003). Transformational and transactional leadership in virtual and physical environments. *Small Group Research*, 34 (6), 678-715.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. New Jersey: Wiley and Son.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57 (9), 705-717.
- McCormick, M. J. (2001). Self-efficacy and leadership effectiveness: Applying social cognitive theory to leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 8 (1), 22-33.
- Mintzberg, H. (1994). *The rise and fall of strategic planning*. New York: Free Press.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Los Angeles: Sage Publications.
- O'Leary, A. (1985). Self-efficacy and health" ]([https://consensus.app/papers/selfefficacy-health-oleary/f52eb5d1c5eb5bbcad6668fe93dd41fb/?utm\\_source](https://consensus.app/papers/selfefficacy-health-oleary/f52eb5d1c5eb5bbcad6668fe93dd41fb/?utm_source)).

- Paglis, L. L., & Green, S. G. (2002). Leadership self-efficacy and managers' motivation for leading change. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 215-235.
- Schoemaker, P. J., Krupp, S., & Howland, S. (2013). Strategic leadership: The essential skills. *Harvard Business Review*, 91 (1-2), 131–134.
- Seijts, G. H., & Latham, G. P. (2005). Learning versus performance goals: When should each be used? *Academy of Management Executive*, 19 (1), 124–131.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Zimmerman, B. (2000). Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn. *Contemporary educationalpsychology*, 25 1, 82-91 . <https://doi.org/10.1006/CEPS.1999.1016>