



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

รายงานวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน
วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Factors Influencing Creative Leadership of Bachelor of Science
Program Students, Majoring in Aviation Safety Management, in
the College of Aviation and Transportation, Sripatum University

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ธนากร เอี่ยมปาน

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2564

หัวข้อวิจัย : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม
 ผู้วิจัย : น.อ.ดร.ธนากร เอี่ยมปาน
 หน่วยงาน : วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม
 ปีที่พิมพ์ : พ.ศ.2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะผู้ตามกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกระดับการศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 167 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 0.98

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การมองโลกในแง่ดี ความหวัง การรับรู้ความสามารถ และการฟื้นคืนภาวะปกติ
2. ภาวะผู้ตามโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความกล้าหาญ ความผูกพัน การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง และการบริหารจัดการตนเอง
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การร่วมมือกันแก้ปัญหา การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล การใช้คำถาม
4. การเปรียบเทียบทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน
5. การเปรียบเทียบภาวะผู้ตามโดยภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า ภาวะผู้ตามรายด้านที่มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน โดยเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย ได้แก่ (1) การบริหารจัดการตนเอง และ (2) ความกล้าหาญ แต่ภาวะผู้ตามรายด้านที่ไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ ได้แก่ (1) ความผูกพัน และ (2) การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง
6. การเปรียบเทียบภาวะผู้ตามโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

7. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รายด้าน จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย ได้แก่ (1) การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา (3) การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น และ (4) การใช้คำถาม แต่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รายด้าน จำแนกตามเพศ ที่ไม่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ (1) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน และ (2) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

8. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

9. ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียดรายด้าน ได้แก่

- 9.1. ความหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 9.2. การรับรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 9.3. การฟื้นคืนภาวะปกติมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 9.4. การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

10. ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียดรายด้าน ได้แก่

- 10.1. การบริหารจัดการตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 10.2. ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 10.3. การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 10.4. ความกล้าหาญมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

11. ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม คือ ความหวัง การรับรู้ความสามารถ การฟื้นคืนภาวะปกติ การมองโลกในแง่ดี การบริหารจัดการตนเอง ความผูกพัน การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง และความกล้าหาญ ดังนั้นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.505 + 0.349 (\text{การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง}) + 0.292 (\text{ความกล้าหาญ}) + 0.130 (\text{ความหวัง}) + 0.124 (\text{การรับรู้ความสามารถ})$$

$$\hat{Z} = 0.396 (\text{การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง}) + 0.314 (\text{ความกล้าหาญ}) + 0.134 (\text{ความหวัง}) + 0.144 (\text{การรับรู้ความสามารถ})$$

คณบดีวิทยาลัยการbinและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการบริหาร การศึกษา โดยการวางแผน กำหนดนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนของหลักสูตร เป็นแนวทางใน การออกแบบและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์ บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการbin วิทยาลัยการbinและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

คำสำคัญ : ทุนจิตวิทยาเชิงบวก, ภาวะผู้ตาม, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

Research Title : Factors Influencing Creative Leadership of Bachelor of Science Program Students, Majoring in Aviation Safety Management, in the College of Aviation and Transportation, Sripatum University

Name of Researcher : Gp.Capt.Dr.Thanakorn Eiampan

Name of Institution: College of Aviation and Transportation Sripatum University

Year of Publication : B. E. 2564

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study personal factors, positive psychological capital, followership and creative leadership for Students. 2) To compare positive psychological capital, followership and creative leadership of students when classified by gender and educational level. 3) To find the relationship between positive psychological capital and followership and creative leadership of students. 4) to create a forecasting equation for creative leadership of students. The samples were 167 students from the bachelor of science program aviation safety management in semester 2, year 2021 by stratified random sampling. The research tool was a questionnaire which the reliability by Cronbach' alpha coefficient is 0.98.

The research found that

1. The Overall and individual positive psychology capital was at a high level. The average scores can be arranged in descending order as follows: optimism, hope, efficacy, and resilience.
2. The overall and individual followership was at a high level. The average scores can be arranged in descending order as follows: courage, commitment, competence and focus, and self-management.
3. The Overall and individual creative leadership was at a high level. The average scores can be arranged in descending order as follows: examining shared beliefs, team inquiry, collaborative problem solving, imaging future possibilities, collecting analyzing and Interpreting data, and asking questions.
4. Comparison of overall and individual aspects of positive psychology capital classified by gender and educational level, it was found that there was no difference.

5. Comparison of overall and individual aspects of followership classified by gender, it was found that there were differences in 2 aspects of followership, with females having more than males, were (1) self-management and (2) courage, but non-differentiated followership, classified by gender, were (1) commitment and (2) competence and focus.

6. Comparison of overall and individual aspects of followership classified by educational level, it was found that there was no difference.

7. Comparison of overall creative leadership by gender revealed that there was a difference in creative leadership by gender. in which females were more than males, were (1) team inquiry, (2) collaborative problem solving, (3) imaging future possibilities, and (4) asking questions. but there was no difference in gender-based creative leadership, were (1) examining shared beliefs and (2) collecting analyzing and Interpreting data.

8. Comparison of overall creative leadership classified by educational level, it was found that there was no difference.

9. Positive psychology capital was a high positive correlation with creative leadership. The details of each aspect are as follows:

9.1. Hope was a moderate positive correlation with creative leadership.

9.2. Efficacy was a high positive correlation with creative leadership.

9.3. Resilience was a moderate positive correlation with creative leadership.

9.4. Optimism was a moderate positive correlation with creative leadership.

10. Followership was a high positive correlation with creative leadership. The details of each aspect are as follows:

10.1. Self-management was a moderate positive correlation with creative leadership.

10.2. Commitment was a high positive correlation with creative leadership.

10.3. Competence and focus were a high positive correlation with creative leadership.

10.4. Courage was a high positive correlation with creative leadership.

11. Forecasting Variables of creative leadership of bachelor of science program students, majoring in aviation safety management, in the college of aviation & transportation, Sripatum university were Hope Efficacy Resilience Optimism Self-Management Commitment Competence and Focus Courage. Therefore, the forecast equation in the form of raw scores and standard scores were;

$$\hat{Y} = 0.505 + 0.349 (\text{Competence and Focus}) + 0.292 (\text{Courage}) + 0.130 (\text{Hope}) + 0.124 (\text{Efficacy})$$

$$\hat{Z} = 0.396 (\text{Competence and Focus}) + 0.314 (\text{Courage}) + 0.134 (\text{Hope}) + 0.144 (\text{Efficacy})$$

The results of this research Dean of the College of Aviation and Transportation Sripatum University can use information for educational administration by planning, formulating policies, promoting and supporting the teaching and learning of the curriculum. It is a guideline for designing and organizing various activities and developing creative leadership of Bachelor of Science program students, majoring in aviation safety management, in the College of Aviation and Transportation Sripatum University.

KEYWORDS: Positive psychology capital, Followership, Creative leadership

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม ฉบับนี้สามารถบรรลุผลสำเร็จลงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างดียิ่งของผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษาของหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม และ ผศ.ดร.สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้ ด้วยความเคารพยิ่ง

ธนากร เอี่ยมปาน
กรกฎาคม พ.ศ.2565



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
กิตติกรรมประกาศ.....	VII
สารบัญ.....	VIII
สารบัญตาราง.....	X
สารบัญภาพ.....	XIII

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	คำถามการวิจัย.....	4
	วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
	สมมุติฐานการวิจัย.....	4
	ขอบเขตการวิจัย.....	5
	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
	นิยามศัพท์.....	7
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
2	เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	10
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ.....	14
	แนวคิดลักษณะประชากรศาสตร์.....	27
	วิทยาลัยการbinและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม.....	28
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
	การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย.....	38
	สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย.....	40
	แผนการดำเนินการวิจัย.....	41
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
	การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์.....	45
	การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานการวิจัย.....	73
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
	สรุปผลการวิจัย.....	78
	อภิปรายผลการวิจัย.....	84
	ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	88
	บรรณานุกรม.....	90
	ภาคผนวก.....	95
	ภาคผนวก ก.รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	96
	ภาคผนวก ข.แบบสอบถามงานวิจัย.....	98
	ภาคผนวก ค.ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม.....	104
	ประวัติผู้วิจัย.....	109

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ.....	18
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
3	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม.....	37
4	แสดงการทดสอบการแจกแจงของตัวแปรตามเป็นแบบโค้งปกติโดยใช้ One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	39
5	ปฏิทินกิจกรรมการวิจัย.....	41
6	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ.....	45
7	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา.....	45
8	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยภาพรวม และรายด้าน.....	46
9	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวัง.....	46
10	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ ความสามารถ.....	47
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการฟื้นคืนภาวะปกติ.....	48
12	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดี.....	49
13	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้ตาม โดยภาพรวมและรายด้าน.....	49
14	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้ตาม ด้านการบริหารจัดการตนเอง.....	50
15	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้ตาม ด้านความผูกพัน.....	51
16	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้ตาม ด้านการเสริมสร้างศักยภาพ และการทุ่มเทตนเอง.....	51
17	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้ตาม ด้านความกล้าหาญ.....	52
18	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวม และรายด้าน.....	53
19	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้.....	54

ตารางที่		หน้า
20	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหา.....	54
21	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น.....	55
22	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน.....	56
23	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการใช้คำถาม.....	56
24	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล.....	57
25	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก จำแนกตามเพศ.....	58
26	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	58
27	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวัง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
28	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ ความสามารถจำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
29	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการฟื้นคืนภาวะปกติ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
30	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
31	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ภาวะผู้ตาม จำแนกตามเพศ.....	61
32	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	62
33	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม ด้านการบริหารจัดการตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	62

ตารางที่		หน้า
34	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม ด้านความผูกพัน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63
35	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม ด้านการเสริมสร้างศักยภาพ และการทุ่มเทตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63
36	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม ด้านความกล้าหาญ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
37	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ.....	64
38	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	65
39	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
40	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือกัน แก้ปัญหา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
41	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเงินธนาคาร ภาพอนาคตที่ควรเป็น จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
42	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
43	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการใช้คำถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
44	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
45	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะผู้ตามกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	69
46	ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	71
47	สรุปผลการวิจัยตามสมมุติฐานการวิจัย.....	83

สารบัญภาพ

รูปที่		หน้า
1	กลุ่มอุตสาหกรรมในอนาคต (New S-curve).....	1
2	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
3	รูปแบบของผู้ตาม.....	24
4	โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยการbinและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม.....	30
5	การเดินทางไกลกลางวัน.....	87
6	การเดินทางไกลกลางคืน.....	87
7	การกระโดดหอสูง 34 ฟุต.....	87
8	การทำอาหารแบบชาวป่า.....	88



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 เป็นยุทธศาสตร์ชาติระยะยาวฉบับแรกของประเทศไทย ทำหน้าที่เป็นกรอบชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศในทุกมิติตลอดระยะเวลา 20 ปีข้างหน้า ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนา โดยยึดคตติพจน์ของประเทศ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศต้องครอบคลุมการเติบโตของสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แก้ไขปัญหาและเสริมจุดอ่อนอันเป็นปัจจัยฉุดรั้งการพัฒนา ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างชัดเจนในทุกมิติ จึงมียุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อนซึ่งประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ และมียุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ คือ (1) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และ (2) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต จากยุทธศาสตร์ที่ 3 นี้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ดำเนินการจัดทำแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 ขึ้นใช้ในการขับเคลื่อนภาคอุดมศึกษา เพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งในวัยเรียนที่กำลังจะก้าวเข้าสู่วัยทำงาน (Manpower) ให้มีองค์ความรู้ทางวิชาการ ทักษะทางวิชาชีพ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์พร้อมต่อการทำงานที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน (Soft & Hard Skills) และในประเด็นการเตรียมและพัฒนาคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 มีแนวทางดำเนินการ ในการพัฒนาบัณฑิตพันธุ์ใหม่ ด้วยการปรับรูปแบบการเรียนรู้และการสอนเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และสำหรับศตวรรษที่ 21 นั้นมีกลุ่มอุตสาหกรรมในอนาคตหลายประเภทที่ใช้ในการพัฒนาประเทศ ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-curve) ดังรูปที่ 1 (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม , 2564)



รูปที่ 1 กลุ่มอุตสาหกรรมในอนาคต (New S-curve)

อุตสาหกรรมในอนาคตที่ใช้ในการพัฒนาประเทศไทย ได้แก่ อุตสาหกรรมการบินนั้น องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization - ICAO) ได้คาดการณ์ปริมาณการขนส่งผู้โดยสารในระยะ 20 ปี ระหว่าง ค.ศ. 2015-2035 (พ.ศ. 2558-2578) จะมีอัตราการเติบโต ร้อยละ 4.3 ต่อปี โดยภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีการเติบโตของการเดินทางในเส้นทางภายในประเทศเฉลี่ยร้อยละ 5.3 และเส้นทางระหว่างประเทศเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 5.4 รัฐบาลไทยยังคงดำเนินโครงการที่ช่วยสนับสนุนการเติบโตของอุตสาหกรรมการบินอย่างต่อเนื่อง ในฐานะที่อุตสาหกรรมการบินเป็นหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-curve) เช่น โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความสามารถของท่าอากาศยานในประเทศไทย แผนแม่บทห้วงอากาศและ การเดินอากาศแห่งชาติ พ.ศ. 2562 โครงการและมาตรการส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอากาศยานและการซ่อมบำรุงอากาศยาน เป็นต้น (สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย, 2562) คณะกรรมการการคมนาคม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้จัดทำรายงานการพิจารณาการศึกษา เรื่อง การผลิตบุคลากรด้านการบินของประเทศไทย ในฐานะที่อุตสาหกรรมการบินเป็นหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-curve) ได้นำเสนอการพัฒนาบุคลากรด้านการบิน ดังนี้ (1) ด้านการบริหารอุตสาหกรรมการบิน (2) ด้านนักบิน เจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ และเจ้าหน้าที่ด้านเวชศาสตร์การบิน (3) ด้านช่างอากาศยานและวิศวกรการบิน (4) ด้านการผลิตบุคลากรในการบริการภาคพื้น ภาควิทยาศาสตร์ และหน่วยงานอุดมศึกษาการบิน (คณะกรรมการการคมนาคม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ., 2560) และจากรายงานการพิจารณาการศึกษา เรื่อง การผลิตบุคลากรด้านการบินของประเทศไทย นั้น มหาวิทยาลัยศรีปทุมได้ปฏิบัติพันธกิจหลัก 4 ประการ ของสถาบันอุดมศึกษา คือ การสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จึงมีกลยุทธ์ คือ การจัดตั้งวิทยาลัยการบินและคมนาคม ขึ้นในปี พ.ศ. 2559 โดยเปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการความปลอดภัยการบิน โดยเมื่อนักศึกษาจบการศึกษาแล้วสามารถทำงานได้ ดังนี้ (1) งานด้านความปลอดภัยการบิน สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (CAAT) (2) งานด้านความปลอดภัยการบินในท่าอากาศยาน สายการบิน ภาคพื้น และบริษัทวิทยุการบิน (3) งานด้านงานความปลอดภัยในอาคารหรือโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (4) งานตัวแทน รับ-ส่งสินค้าทางอากาศ (5) งานด้านการขนส่งสินค้าทางอากาศ งานด้านการบริหารระดับต้นของสายการบิน (6) งานด้านการบริหารระดับต้นของท่าอากาศยาน (7) งานด้านการบิน (นักบินพาณิชย์และนักบินส่วนบุคคล) (พิชพร กลิ่นเฟื่อง, 2560)

ICAO (2013) ได้กล่าวไว้ใน หนังสือ Manual of Evidence based Training ว่าสมรรถนะนักบิน ที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งนักบินที่ดีต้องมีภาวะผู้นำในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ บรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ให้มีความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความร่วมมือ ความเชื่อมโยงที่ไร้พรมแดน การสร้างนวัตกรรม และสอดคล้องกับโทนี่ เคิร์น (2552) ได้อธิบายแนวคิดการก้าวไปสู่ความเป็นนักบินอาชีพ นั้นนักบินต้องมีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การมีทักษะฝีมือ การตัดสินใจ วินัย และการตระหนักรู้ในสถานการณ์ ซึ่งความผิดพลาดของการปฏิบัติงานการบินนั้นจะทำให้เกิดความเสียหายทั้งชีวิตหรือทรัพย์สิน และนักบินที่มีคุณสมบัติครบถ้วนจะมีความรู้ความเข้าใจใน

ขีดความสามารถของตนเอง ทีม เครื่องบิน สภาวะแวดล้อมทางกายภาพ กฎ ระเบียบข้อบังคับ ลักษณะองค์กร และความเสียหายทั้งหมดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการบิน และสอดคล้องกับ Reason (1997) ได้ศึกษาลักษณะพฤติกรรมของความผิดพลาดของมนุษย์ (Human Error) ในการทำงานที่เป็นสาเหตุให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จได้ การปฏิบัติการบินเป็นการทำงานที่ย่างยากซับซ้อนซึ่งความสำเร็จของการบินโดยอากาศยานไม่เกิดอุบัติเหตุขึ้นขึ้นกับความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะผู้นำของผู้ปฏิบัติงาน โดยตั้งแต่ต้นปี 2563 เชื้อไวรัสโควิด-19 เริ่มมีการแพร่ระบาดส่งผลให้เกิดภาวะวิกฤตทางด้านสาธารณสุข และยังส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของประชาชนซึ่งทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ชะลอตัวลง อุปทานของการผลิตลดลงในขณะที่รายได้และกำลังซื้อที่ลดลงของผู้บริโภค หรือบางกิจกรรมก็ได้หยุดการดำเนินการชั่วคราว รวมถึงการขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศเพื่อการพาณิชย์ซึ่งได้รับผลกระทบรุนแรงกว่าวิกฤตการณ์ครั้งอื่นที่ผ่านมา องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization : ICAO) ได้คาดการณ์การขนส่งทางอากาศทั่วโลกปี 2564 ว่าการขนส่งทางอากาศทั่วโลกจะทยอยปรับตัวดีขึ้น โดยมีจำนวนที่นั่งโดยสารในภาพรวมลดลงร้อยละ 34 - 40 จากกรณีสถานการณ์ปกติ

จากความสำคัญดังกล่าวของ ICAO (2013) และสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ทำให้จำนวนผู้โดยสารลดลง ซึ่งทำให้อุตสาหกรรมการบินได้รับผลกระทบนี้และมีต่อการจ้างงาน โดยต้องมีการปรับรูปแบบขององค์กรให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ซึ่งองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานในด้านต่าง ๆ และลักษณะที่สำคัญของบุคลากรที่ต้องมี คือ ภาวะผู้นำ ผู้วิจัยจึงตระหนักและเห็นความสำคัญจึงเสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ โดย ชีระ รุญเจริญ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำและประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การมีจินตนาการ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ และนำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ และสอดคล้องกับ กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงานและนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่นด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างทำทนายและสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2565) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทำให้ผู้นำหันต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีความซับซ้อนมากขึ้น มีความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างทำทนาย และสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับการจัดตั้งวิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการความปลอดภัยการบิน ที่สำคัญในข้อ (4) คือ เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในเชิงวิชาการ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ดีมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าการจัดการศึกษาเพื่อให้บัณฑิตมีความเป็นเลิศในวิชาชีพทางวิชาการและเทคโนโลยีด้านการบินและคมนาคมควบคู่กับคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับสากล เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก จึงดำเนินการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม โดยจะนำข้อมูลผลการวิจัยมาใช้ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนของหลักสูตร และแนวทางในการออกแบบและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.2 คำถามการวิจัย

1. ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา อยู่ในระดับใด
2. ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา ในแต่ละด้านนั้นแตกต่างกันหรือไม่ และมีรายละเอียดในประเด็นใดบ้างที่แตกต่างกัน
3. ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
4. ภาวะผู้ตามกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
5. ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะผู้ตามมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตามและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตามและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะผู้ตามกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา

1.4 สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานการวิจัยที่ 1 เพศที่ต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมแตกต่างกัน
- สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมแตกต่างกัน
- สมมติฐานการวิจัยที่ 3 เพศที่ต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมแตกต่างกัน
- สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมแตกต่างกัน
- สมมติฐานการวิจัยที่ 5 เพศที่ต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 6 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 7 ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 8 ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 9 ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 10 ปัจจัยภาวะผู้ตามอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม ซึ่งมีขอบเขตการศึกษา ได้แก่

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกระดับการศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 288 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกระดับการศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตร และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 167 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา
2. ทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยผู้วิจัยใช้ทฤษฎีทุนจิตวิทยาเชิงบวก ของลูธานส์และคณะ (Luthans and et al, 2007) ซึ่งทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ ความหวัง การรับรู้ความสามารถ การฟื้นคืนภาวะปกติ และการมองโลกในแง่ดี
3. ภาวะผู้ตาม โดยผู้วิจัยใช้ทฤษฎีภาวะผู้ตามของ Kelly (1992) ซึ่งภาวะผู้ตาม มีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ การบริหารจัดการตนเอง ความผูกพัน การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง และความกล้าหาญ

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

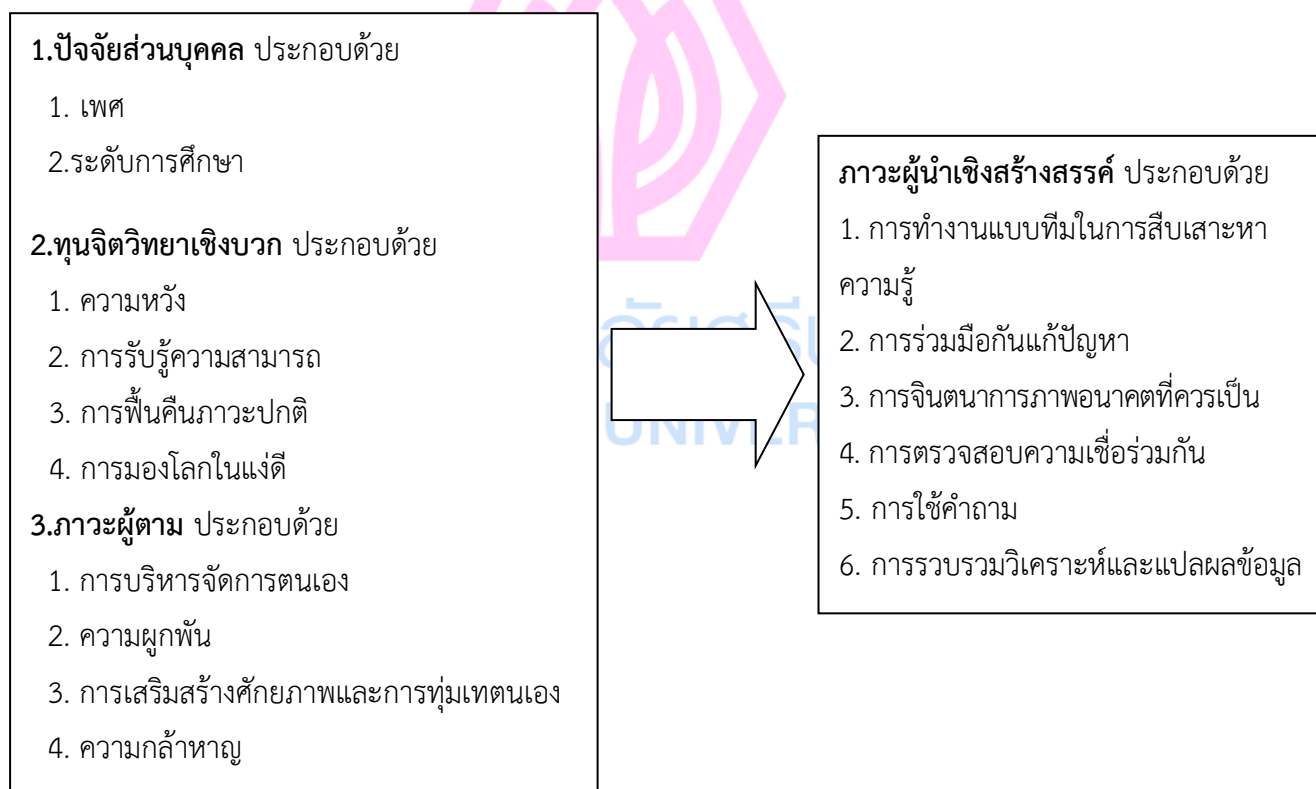
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยใช้ของ แอชและเพอร์ซาล (Ash and Persall , 2007) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การร่วมมือกันแก้ปัญหา การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม และการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลา 6 เดือน ตั้งแต่ ก.พ.พ.ศ.2565 – ก.ค.พ.ศ.2565

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกของลูธานส์และคณะ Luthans and et al, 2007) ทฤษฎีภาวะผู้ตามของ Kelly (1992) และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ แอชและเพอร์ซาล (Ash and Persall , 2007) แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



รูปที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมายนิยามศัพท์ไว้ดังนี้

1. ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) หมายถึง สภาวะจิตใจเชิงบวกของบุคคล ในการพัฒนาให้มีความมั่นใจของความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความหวังและความพากเพียรพยายาม เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานที่ทำทนาย มีการมองโลกในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในอนาคตและพร้อมจะปรับเปลี่ยนแนวทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อประสบปัญหาหรือสถานการณ์ที่เลวร้ายก็สามารถปรับสภาพทางจิตใจจนสามารถกลับเข้าสู่ภาวะปกติและยังคงยึดหยัดต่อสู้กับปัญหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

1.1 ความหวัง (Hope) หมายถึง สภาวะแรงจูงใจทางบวกอันก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองจะประสบความสำเร็จ ซึ่งเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายและแนวทางในการไปสู่เป้าหมาย

1.2 การรับรู้ความสามารถ (Efficacy) หมายถึง ความเชื่อว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถสร้างสรรค์ผลงานจากความพยายามของตนเอง มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง เพื่อต่อสู้กับความยากลำบากและความรู้สึกวิตกกังวลได้เป็นอย่างดี

1.3 การฟื้นคืนภาวะปกติ (Resilience) หมายถึง กระบวนการใช้ความสามารถทางจิตใจเพื่อปรับสภาพทางจิตใจจนสามารถกลับเข้าสู่ภาวะปกติ หลังจากที่จิตใจเกิดความทุกข์ใจอันเกิดจากการที่ต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ และความสามารถในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้ยังคงสภาพเดิม

1.4 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง การมีทัศนคติต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในมุมมองที่ดี มีความเชื่อความหวังว่าผลจะออกมาเป็นบวกและเป็นไปตามที่คาดหวังหรือต้องการในอนาคต

2. ภาวะผู้ตาม (Followership) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมบทบาทความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้นำและองค์กร โดยใช้สติปัญญาความกล้าหาญ และเห็นชอบร่วมกับทีมในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร มีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

2.1 การบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) หมายถึง ภาวะของบุคคลในการเป็นนายตนเองโดยมีความสามารถควบคุมและพัฒนาตนเอง มีความอิสระพึ่งพาตนเองได้และกล้าแสดงออกอย่างเปิดเผย ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้ดีโดยปราศจากการตรวจตราใกล้ชิดจากผู้อื่นและเป็นผู้ที่ผู้นำสามารถไว้วางใจได้ในการมอบหมายความรับผิดชอบ

2.2 ความผูกพัน (Commitment) หมายถึง ภาวะของบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน และยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความอดสาหะทั้งชีวิตและจิตใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

2.3 การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง (Competence and Focus) หมายถึง ภาวะของบุคคลที่ปกติจะมีมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดขององค์กร มีการประเมิน

ความสามารถของตนในแง่จุดอ่อนและจุดแข็งได้และมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง โดยจะมีลักษณะของการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในอาชีพ

2.4 ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง ภาวะของบุคคลที่วางตนเองในแง่ของการเป็นคนอิสระ เป็นนักคิดวิเคราะห์ที่สามารถเสนอแนะความคิดและการวินิจฉัยต่าง ๆ ที่ไว้วางใจได้ เป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือและให้เกียรติในความสำเร็จแก่ผู้อื่น โดยเป็นผู้ที่มีรูปแบบมาตรฐานทางจริยธรรมของตนเองและพร้อมที่จะยืนหยัดต่อความเชื่อดังกล่าว

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่มีมุมมองไปข้างหน้า มีการใช้คำถามแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การหาความรู้และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนและสามารถสร้างความร่วมมือ โดยการตั้งศักยภาพของสมาชิกในทีมงานมาจัดการแก้ปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ประกอบด้วย

3.1 การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม และจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกแนะนำให้ความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น โดยการสำรวจและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการบริหารแบบทีมงานและการแสดงออกด้วยการรับฟัง

3.2 การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยนำผลประโยชน์ที่ต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดหาทางออก ซึ่งมีวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจและได้รับผลประโยชน์สูงสุด

3.3 การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) หมายถึง การมีมุมมองไปข้างหน้าทำให้เกิดภาพของสถานการณ์ในอนาคตซึ่งจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่หรือกระบวนการทำงานที่เป็นรูปแบบใหม่ โดยจะช่วยให้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.4 การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจให้กับทีมงานด้วยการยึดการบริหารแบบมีคุณธรรมจริยธรรม ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในทีมงานและให้เกียรติผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

3.5 การใช้คำถาม (Asking questions) หมายถึง กลวิธีการใช้ประโยคหรือวลีเป็นเครื่องมือสำหรับกระตุ้นให้บุคลากรตอบคำถาม โดยใช้กระบวนการคิดค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อแก้ปัญหาและสรุปแนวความคิดเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

3.6 การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data) หมายถึง การนำข้อมูลที่ทำเป็นรายงานสรุปผลไว้แล้วมาวิเคราะห์แปลความหมาย โดยการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานกิจกรรมที่คล้ายกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงผลการดำเนินงานและนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานในอนาคตเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

4. นักศึกษา หมายถึง ผู้ที่เข้ารับการศึกษาระดับชั้นปีที่ 1 - 4 ของหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการ ความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่กำลังศึกษาภาคที่ 2 ปีการศึกษา 2564

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูล ได้แก่ (1) ระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวก (2) ระดับภาวะผู้ตาม (3) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ (4) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ดังนั้นคณบดีวิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการบริหาร การศึกษา โดยการวางแผน กำหนดนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนของหลักสูตร เป็นแนวทางในการออกแบบและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และภาวะผู้ตามของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บทที่ 2

เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ
 - 2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ
 - 2.2 ทฤษฎีวิทยาเชิงบวก
 - 2.3 ภาวะผู้ตาม
3. แนวคิดลักษณะประชากรศาสตร์
4. วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร ในช่วงแรกจะศึกษาถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ต่อมาทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรม จนปลายทศวรรษที่ 1960 จึงเกิดทฤษฎี ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ขึ้น โดยคำนึงถึงปัจจัยตามสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality Traits) ด้านพฤติกรรม (Behaviors) และในกลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนการที่สนใจบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายต่อการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่สำคัญมี 3 ทฤษฎี คือ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ อย่างไรก็ตามในยุคเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 จนถึงปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสแห่งโลกาภิวัตน์เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการ บริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาด้วยวิธีการเดิมมักจะนำมาใช้ไม่ได้ผล จึงได้มีการพยายามพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและ เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) โดยมีแนวคิดของนักวิชาการ 2 กลุ่มด้วยกัน คือ กลุ่มแรก กล่าวเกี่ยวกับการนำ (Leading) คือ การนำเชิง สร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการนำผู้อื่นด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างที่ไม่เคยปรากฏมา ก่อนเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ กลุ่มที่สอง กล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน (Connecting) ซึ่ง เป็นการประสานงานที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการประสานงานกับคนอื่น ๆ ให้

สามารถทำงานร่วมกัน และสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่แนวคิดที่สนับสนุนความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเชิงสร้างสรรค์ (กฤติยา เห่งนาเลน, 2545)

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิด การมีเชี่ยวชาญจะช่วยให้มีให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ ด้วยการคิดต่างคิดหลายมิติ คิดบวก การแลกเปลี่ยนข้อมูลและการสื่อสาร การคิดพัฒนาและการคิดแก้ปัญหา

ธีระ รุญเจริญ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำและประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การมีจินตนาการ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ และนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

นเรศ บุญช่วย (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและสร้างทีมงาน โดยรู้จักคัดสรรหรือแบ่งปันพลังอำนาจของตนให้กับสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนอย่างเต็มใจและเป็นธรรมชาติ

Palus and Horth (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนในปัจจุบันและมีความเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยการรู้จักดึงศักยภาพทั้งส่วนตนและสมาชิกในองค์กร หรือชุมชนมาเป็นพลังกลุ่มในการจัดการสิ่งต่างๆ มีการให้ข้อมูลข่าวสาร เสนอความคิด และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักริเริ่มความคิดที่ผ่านการตรวจสอบและทดสอบอย่างอิสระ และรู้จักการใช้กระบวนการของการเรียนรู้เพื่อค้นหาความคิดใหม่ ๆ และรู้จักสังเคราะห์ทุกเนื้อหาและการกระทำที่ปรากฏ

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่มีมุมมองไปข้างหน้า มีการใช้คำถามแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การหาความรู้และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนและสามารถสร้างความร่วมมือ โดยการดึงศักยภาพของสมาชิกในทีมงานมาจัดการแก้ปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แอส และเพอร์ซาล (Ash and Persall , 2007) ได้รับการพัฒนาทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหาร คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดนี้ยังมองว่า “ครู คือ ผู้นำ” (Teacher as Leaders) โดยมี ครูใหญ่เป็นผู้นำของผู้นำ (Leader of leader) อีกทอดหนึ่ง โดยหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู อาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนด้วย การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The Creative Leader) นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง และภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่

1. การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำและให้ความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การสำรวจและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง

2. การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) หมายถึง การแก้ปัญหาร่วมกัน ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยนำผลประโยชน์ที่ต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกมากกว่าการประนีประนอมกับทุกฝ่าย ซึ่งการแก้ปัญหามีวิธีการและทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจและได้รับผลประโยชน์สูงสุด

3. การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) หมายถึง การมีมุมมองไปข้างหน้าหรือมองไปในอนาคต อาจจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่หรือกระบวนการทำงานที่เป็นรูปแบบใหม่ ช่วยให้ผู้บริหารได้มีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร ด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารเป็นแม่แบบที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

5. การใช้คำถาม (Asking questions) หมายถึง กลวิธีการประโยคหรือวลีเป็นเครื่องมือสำหรับกระตุ้นให้บุคลากรตอบคำถามโดยใช้กระบวนการคิดค้นคว้าด้วยตนเอง โดยการตั้งคำถามและตอบคำถามเพื่อให้เกิดกระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา และสรุปแนวคิดได้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาความคิดในระดับสูง และความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

6. การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data) หมายถึง การนำข้อมูลที่ทำเป็นรายงานสรุปผลไว้แล้วมาวิเคราะห์ แปลความหมาย โดยการเปรียบเทียบกับผล

การดำเนินงานกิจกรรมอื่นที่ดำเนินคล้ายกัน เพื่อให้ฝ่ายบริหารเข้าใจถึงผลการดำเนินงานและนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานในอนาคตเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นจากแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของแอส และเพอร์ซอลล์ (Ash and Persall , 2007) ผู้วิจัยสรุปให้สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่มีมุมมองไปข้างหน้า มีการใช้คำถามแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การหาความรู้และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนและสามารถสร้างความร่วมมือ โดยการดึงศักยภาพของสมาชิกในทีมงานมาจัดการแก้ปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ประกอบด้วย

1. การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม และจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำให้ความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น โดยการสำรวจและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการบริหารแบบทีมงานและการแสดงออกด้วยการรับฟัง

2. การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยนำผลประโยชน์ที่ต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดหาทางออก ซึ่งมีวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจและได้รับผลประโยชน์สูงสุด

3. การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) หมายถึง การมีมุมมองไปข้างหน้าทำให้เกิดภาพของสถานการณ์ในอนาคตซึ่งจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่หรือกระบวนการทำงานที่เป็นรูปแบบใหม่ โดยจะช่วยให้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจให้กับทีมงานด้วยการยึดการบริหารแบบมีคุณธรรมจริยธรรม ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในทีมงานและให้เกียรติผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

5. การใช้คำถาม (Asking questions) หมายถึง กลวิธีการใช้ประโยคหรือวลีเป็นเครื่องมือสำหรับกระตุ้นให้บุคลากรตอบคำถาม โดยใช้กระบวนการคิดค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อแก้ปัญหาและสรุปแนวความคิดเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

6. การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data) หมายถึง การนำข้อมูลที่ทำเป็นรายงานสรุปผลไว้แล้วมาวิเคราะห์แปลความหมาย โดยการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานกิจกรรมที่คล้ายกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงผลการดำเนินงานและนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานในอนาคตเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ

การที่จะเป็นผู้นำที่ดีนั้นต้องได้รับการฝึกฝนตัวเองหรือพัฒนาที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้ การวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ ทั้งนี้ทำให้ได้รู้จักปรับตนเองและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมสอดคล้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุและเหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ ได้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ ดังนี้

พงศ์ หรดาล (2540) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแบบของผู้นำที่ดี ประกอบด้วย

1. ปัจจัยที่เกิดจากทัศนคติของผู้นำ ผู้นำแต่ละคนจะมีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวแตกต่างกัน และทัศนคติเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมผู้นำในแบบต่างๆ เช่น ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ถ้าผู้นำที่มีความเชื่อมั่นหรือไว้วางใจตัวเพื่อนร่วมงานด้วยกันก็จะทำให้ผู้นำมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และถือว่าเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญก็จะเกิดการร่วมมือกันทำงาน

2. ปัจจัยที่เกิดจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานทุกคนจะมีส่วนที่จะทำให้ผู้นำเกิดบุคลิกภาพในแบบต่างๆ เช่น ผู้ร่วมงานที่ต้องการความอิสระในการปฏิบัติงาน โดยผู้ร่วมงานมีลักษณะแบบนี้ก็จะมีส่วนทำให้ผู้นำในกลุ่มผู้ร่วมงานเป็นลักษณะประชาธิปไตย

3. ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ได้แก่ ลักษณะขององค์กร อิทธิพลของกลุ่มในองค์กร สภาพปัญหาและการบริหารงานภายในองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกแบบของผู้นำ ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะของผู้นำ เป็นลักษณะทางกายภาพและบุคลิกภาพของผู้นำ ประกอบด้วย (1.1) สภาพทางกายภาพ ได้แก่ ความแข็งแรงทางกาย มีความคล่องแคล่วว่องไว เสียงดัง ลักษณะทางกายภาพ เป็นคนเก่ง เป็นนักรบ (1.2) บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เป็นทางด้านจิตใจ เช่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

2. ผู้ตาม ลักษณะผู้นำควรจะได้พิจารณาให้สอดคล้องกับผู้ตาม แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้นำของกลุ่มจะต้องเหมือนกับสมาชิกในกลุ่มหรือหน่วยงาน แต่การที่แตกต่างกันมากๆ ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกลุ่มและไม่สามารถทำงาน สั่งงาน บริหารงานในกลุ่มได้ คุณลักษณะของผู้ตามที่ดีจะมีลักษณะเข้าใจนโยบายของหน่วยงาน มีความเป็นมิตรกับผู้นำ เข้ากับบุคคลอื่นได้ง่าย มีเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ตัดสินใจเพื่อหน่วยงานโดยส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความสุขกับสมาชิกขององค์กร

3. ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ งานแต่ละอย่างต้องการลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันไป เช่น ผู้ที่มีพลังกำลัง ร่างกายแข็งแรงเหมาะสมจะเป็นผู้นำที่ต้องใช้พลังกำลังสูง วิธีการทำงานเป็นตัวกำหนดว่าใครควรแสดงบทบาทของผู้นำ คุณลักษณะของงานบางอย่างต้องการบริหารแตกต่างไป งานบางอย่างต้องการความสามารถพิเศษ

4. ลักษณะขององค์กร ลักษณะขององค์กรก็เป็นตัวกำหนดผู้นำในองค์กร ได้แก่ รูปแบบขององค์กร ขนาดขององค์กร อายุขององค์กร โครงสร้างขององค์กร และบรรยากาศขององค์กร

5. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ระบบเศรษฐกิจ การเมือง ระบบสังคม สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อสถานการณ์ของการเป็นผู้นำ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543) กล่าวว่า คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของภาวะผู้นำประกอบด้วย

1. สติปัญญา ประกอบด้วย วิจารณ์ญาณ การกล้าตัดสินใจ ความรู้ และความคล่องแคล่ว
2. บุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัว ความตื่นตัว ความคิดสร้างสรรค์ บุรณการ ส่วนบุคคล ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสมดุลในอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ และความอิสระ
3. ความสามารถ ประกอบด้วย ความร่วมมือ เป็นนักคิดนักพัฒนาที่นำยกย่อง มีความสามารถในการเข้าสังคมและการมีไหวพริบ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถของการเป็นผู้นำประกอบด้วย

1. ปัจจัยทางวัฒนธรรม ผู้นำเกิดที่ไหนถูกเลี้ยงดูในครอบครัวแบบไหน ถิ่นที่อยู่อาศัยเป็นอย่างไร มีวัฒนธรรมความเชื่อที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยปัจจัยทางวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดความสามารถในการทำงาน

2. ปัจจัยทางบุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นส่วนที่ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยด้านต่างๆมากมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะหรือการแสดงออกของผู้นำ เช่น ผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวหรือไม่ชอบคบค้าสมาคมกับใครก็อาจไม่เหมาะกับงานขายหรืองานการตลาดที่ต้องพบปะผู้คนมากหน้าหลายตาในแต่ละวัน

3. ปัจจัยทางสังคม กลุ่มเพื่อนและครอบครัวมีอิทธิพลต่อความสามารถของผู้นำเป็นอย่างมาก ทำไมผู้ปกครองบางคนถึงอยากให้ลูกเข้าโรงเรียนดีๆ ที่มีลูกของคนมีระดับมีฐานะเข้ามาเรียน เพราะสภาพแวดล้อมและกลุ่มคนเหล่านี้ จะช่วยส่งเสริมกันและกันและมีโอกาสที่จะเห็นโลกกว้างมากกว่าคนอื่น

4. ปัจจัยการศึกษา การศึกษาเป็นตัวกำหนดความสามารถของผู้นำที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน เพราะระดับการศึกษาที่ผู้สำเร็จมาเป็นเครื่องชี้วัดในเรื่องความสามารถของบุคลากร โดยกลุ่มผู้เรียนที่มีศักยภาพแตกต่างกันจะทำให้ได้รับประสบการณ์และวิธีคิดไม่เหมือนกัน อันนำไปสู่การสร้าง ความแตกต่างในการทำงาน

5. ผู้ตาม บุคคลแต่ละคนต้องการลักษณะหรือรูปแบบการเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน เช่น บุคคลที่ขาดแรงจูงใจก็ต้องการลักษณะการเป็นผู้นำที่แตกต่างจากบุคคลที่มีระดับแรงจูงใจสูง

6. การสื่อสาร ผู้นำต้องมีการสื่อสารแบบที่ดีในการทำงาน

7. สถานการณ์ สิ่งที่ผู้นำกระทำในสถานการณ์หนึ่ง อาจไม่ได้ผลในอีกสถานการณ์หนึ่ง เพราะฉะนั้นผู้นำจึงต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจว่าอะไรเป็นการกระทำที่ดีที่สุด และรูปแบบการเป็นผู้นำแบบไหนที่จำเป็นในแต่ละสถานการณ์

วิเชียร วิทยอดม (2550) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกแบบของผู้นำ ประกอบด้วย

1. ลักษณะผู้นำ ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีลักษณะท่าทาง มีความตื่นตัว มีสติปัญญา มีความทะเยอทะยาน มีความคิดริเริ่ม รู้จักการเข้าสังคม เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อได้สัมผัสหรือพบเห็นเข้าก็เกิดการยอมรับในตัวผู้นำ นอกจากนี้แล้วผู้นำจะต้องมีลักษณะทางกายที่ดี เช่น ขนาดของร่างกาย ความสูง ความแข็งแรงว่องไว เสียงมีพลังอำนาจฟังดูแล้วน่าเกรงขาม เป็นต้น

2. ลักษณะของผู้ตาม ต้องศึกษาพิจารณาถึงองค์ประกอบพื้นฐานด้านการศึกษา เชื้อชาติ เพศ อายุ ทัศนคติ เจตคติ ค่านิยม อารมณ์ของผู้ตาม เพื่อจะสามารถมองเห็นว่าผู้ตามเป็นคนแบบไหน ประเภทไหน ทั้งนี้เพื่อจะได้วางตัวผู้นำให้สอดคล้องเหมาะสมกับองค์การหรือหน่วยงาน ก็จะเกิดการร่วมมือประสานงานกัน มีความสามัคคีพร้อมเพียงกัน เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3. ลักษณะของเนื้องาน ด้วงงานหรือเนื้อหาของงานจะมีรายละเอียดของงานแตกต่างกัน จึงต้องการผู้นำที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะอย่างให้เหมาะสมกับด้วงงานหรือเนื้อหาของงานนั้นๆ ในบางสถานการณ์ ลักษณะของงานจะมีความซับซ้อน วิธีการทำงานจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นหรือเป็นตัวกำหนดว่าควรจะต้องการผู้นำแบบไหน จึงจะมีความเหมาะสมในลักษณะงานบางอย่าง ซึ่งต้องใช้ความสามารถพิเศษและความเชี่ยวชาญสูง

4. ลักษณะขององค์การ พิจารณาถึงรูปแบบขององค์การว่ามีรูปแบบองค์การแบบใด ขนาดองค์การมีจำนวนสมาชิกมากหรือสมาชิกน้อย เป็นองค์การขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ โครงสร้างขององค์การมีการแบ่งส่วนงานอย่างไร กระบวนการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างไร บรรยากาศขององค์การส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมหรือไม่ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนมีผลต่อการกำหนดทางเลือกผู้นำแบบ

5. สิ่งแวดล้อมภายนอก สิ่งแวดล้อมภายนอกของการเกิดผู้นำแต่ละกรณีก็จะแตกต่างกันไปเป็นกรณีๆ ไป สถานการณ์อย่างหนึ่งเหมาะสมกับบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำ แต่สถานการณ์อีกอย่างหนึ่งต้องการอีกบุคคลแบบหนึ่งเป็นผู้นำ ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพของกลุ่มนั้นสูงขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้นำที่จะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีลักษณะที่สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่งหรือเหตุการณ์อย่างหนึ่งอาจจะต้องการผู้นำแบบหนึ่งซึ่งจะทำให้การเป็นผู้นำของเขาอ้อมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

กวี วงศ์พุม (2550) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำ ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ความสามารถของผู้นำ ทักษะความสามารถตลอดจนคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนพฤติกรรมในการทำงาน

3. นโยบายและบรรยากาศในองค์การ หากมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย มีลักษณะการบริหารงานแบบที่พยายามดึงให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วม ผู้นำในองค์การก็มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมเป็นไปในทำนองเดียวกันด้วย

4. ลักษณะการบังคับบัญชา ผู้นำมักจะมีพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในทำนองเดียวกับที่ตนได้รับจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงกว่า

5. กลุ่มเพื่อน มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของผู้นำในองค์กร ผู้นำระดับเดียวกันมักจะมีอิทธิพล และมีแรงกดดันให้กระทำตามผู้นำแต่ละคนในองค์กร เพราะผู้นำที่อยู่ในระดับเดียวกันมักพยายามมีพฤติกรรมที่เป็นไปในแนวเดียวกัน

6. ลักษณะงาน ลักษณะงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเหมือนกัน งานที่ยากและคลุมเครือ จะต้องการผู้นำที่ใกล้ชิดกว่างานที่เป็นงานประจำ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) กล่าวว่า ปัจจัยของการเป็นผู้นำที่ดี ประกอบด้วย

1. ปัจจัยที่เกิดจากตัวผู้นำเอง หมายถึง ตัวผู้นำเองมีทัศนคติต่อตนเองในความสามารถในการนำ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ตนเองมีอยู่ในการพิจารณาสิ่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยความไว้วางใจในผู้ร่วมงาน มีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่รับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพและกิจการงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ

2. ปัจจัยที่เกิดจากผู้ร่วมงาน หมายถึง ผู้ร่วมงานมีพฤติกรรมที่ดีในการสนับสนุนการทำงานของผู้นำ สามารถนำความคิดความต้องการของผู้นำมาปฏิบัติได้อย่างบังเกิดผลตามที่ผู้นำต้องการ มีความสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความพร้อมที่จะทำงาน และมีความรับผิดชอบในงานสามารถแก้ปัญหาต่างๆ อันเกิดจากการทำงานได้ สามารถใช้ประสบการณ์ในการทำงานได้เป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดีต่อผู้นำมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้นำ

3. ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กรมีผลกระทบต่อความเป็นผู้นำ หากผู้นำสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้ก็จะทำให้ผู้นำอยู่ในสภาวะการณที่ดี สภาพแวดล้อมต่างๆ ในองค์กรที่มีผลกระทบต่อผู้นำ ได้แก่ ลักษณะขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ระบบการทำงาน ระเบียบวิธีปฏิบัติ อิทธิพลของกลุ่มในองค์กรในการให้ความร่วมมือ สนับสนุนหรือขัดขวางการทำงานของผู้นำ หากกลุ่มมีความผูกพันและยอมรับในตัวผู้นำ ก็จะทำให้ผู้นำได้รับความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2553) กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้นควรมีลักษณะบางประการที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมให้ตนเองได้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับสูง ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ มีระดับเชาว์ปัญญาสูง มีไหวพริบ มีความฉลาดหลักแหลม มีความสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสุขุม เยือกเย็น มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีบุคลิกภาพที่ดี มีการแสดงออก เจตคติ ความสนใจ นิสัยใจคอที่เป็นที่ยอมรับ มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

2. คุณสมบัติทางด้านสังคม เป็นสิ่งที่บุคคลสามารถปลูกฝังเรียนรู้ สร้างเพิ่มเติมขึ้นเพื่อให้ตนเองมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในงานธุรกิจที่ตนเองเกี่ยวข้องรับผิดชอบอย่างลึกซึ้ง มีความคิดริเริ่ม มีความสนใจในเรื่องต่างๆ อย่างกว้างขวาง พร้อมทั้งจะทดลองทำสิ่งใหม่ๆ บนพื้นฐานของการศึกษาค้นคว้าวิจัยอย่างรอบคอบ มีความรับผิดชอบและสามารถปรับตัวให้เข้ากับอาชีพและลักษณะของงานที่ตนทำได้อย่างดี มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและสังคม ไม่เห็นแก่ตัว มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและอุดมการณ์ของกลุ่ม มีความเสียสละอดทน ขยันขันแข็งและตื่นตัวอยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีศิลปะในการ

แต่งกาย มีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างคล่องแคล่วเหมาะสมกับกาลเทศะและบุคคล และมีความเชื่อมั่นตนเอง

ยุกส์ (Yukl , 1998) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นต่อความมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1.ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความมีพลัง ความอดทนต่อความเครียด ความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่ออำนาจในตนเอง มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ และมีคุณธรรม

2.ด้านแรงจูงใจ

3.ด้านความสามารถ ประกอบด้วย มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะด้านเทคนิค และมีทักษะในการเกลี้ยกล่อมชักชวน

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ

ปัจจัย	ภาวะผู้นำ								
	พงศ์ 2540	ปริยาพร 2542	ชาญชัย 2543	ชัยเสถียร 2549	วิเชียร 2550	กวี 2550	เนตรพัฒน์ 2552	บุญมัน 2553	Yukl 1998
1.ตัวของผู้นำเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2.ผู้ร่วมงาน/ผู้ตาม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
3.สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
4.สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	✓	✓							

การวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ จากเอกสาร แนวคิด และทฤษฎี ดังจากตารางที่ 1 ดังนั้นตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ (1) ตัวผู้นำเอง (2) ผู้ร่วมงาน/ผู้ตาม (3) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (4) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

ผู้วิจัยสรุปให้สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม ดังนี้

1. ตัวผู้นำเอง เมื่อพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยกำหนดเป็นตัวแปรตัวทุนจิตวิทยาเชิงบวก เพราะว่า ความสำเร็จมีจุดเริ่มต้นมาจากบุคคลนั้นเอง

2. ผู้ร่วมงาน/ผู้ตาม เมื่อพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยกำหนดเป็นตัวแปรภาวะผู้ตาม เพราะว่า การเริ่มต้นการทำงานนั้นตำแหน่งแรกของการทำงานนั้นเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในส่วนต่างๆ ในองค์กร ดังนั้นการเริ่มต้นการเป็นผู้ตามที่ดีจึงมีความสำคัญอย่างมาก

3. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ผู้วิจัยไม่พิจารณาหัวข้อนี้ เพราะว่า นักศึกษายังไม่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ

4. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ผู้วิจัยไม่พิจารณาหัวข้อนี้ เพราะว่า เกินขอบเขตการจัดการศึกษาของวิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปว่าการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ (1) ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (2) ภาวะผู้ตาม

2.2 ทุนจิตวิทยาเชิงบวก

Seligman;& Csikszentmihalyi (2000) นำเสนอแนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital: PsyCap) ได้กำเนิดขึ้นจากการพัฒนาต่อยอดจากแนวคิดนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม (Humanistic psychology) ที่ให้ความสำคัญและมีความเชื่อพื้นฐานเดิมว่า มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่จุดที่ดีงามได้ มนุษย์แต่ละคนนั้นย่อมมีจุดที่ดีงาม หากได้รับการส่งเสริมผ่านกระบวนการที่มีขั้นตอนมีเหตุมีผล จะสามารถพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นได้ ดังนั้นแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกนี้ จะศึกษาเพื่อเสริมสร้างอัจฉริยภาพด้วยการยึดเอาจุดแข็งของบุคคลมาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยแนวคิดทุนจิตวิทยาเชิงบวกนี้จะให้ความสนใจ 3 ประเด็นหลัก คือ

1. อารมณ์เชิงบวก (Positive emotion) เป็นอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้โดยผ่านกระบวนการรู้คิด (Cognitive) ประสบการณ์ที่ส่งผลดีต่อการเพิ่มความรู้สึกมีค่าแก่บุคคล เช่น การมีความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การมีความสุข (Happiness) เป็นต้น

2. คุณลักษณะนิสัยส่วนบุคคลเชิงบวก (Positive personal traits) เป็นการพัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่ดีและเป็นจุดแข็งของบุคคล เช่น บุคลิกภาพเชิงบวก (Positive characteristics) คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง (Character strengths)

3. สถาบันที่สนับสนุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive institutions) เป็นการส่งเสริมพัฒนาสถาบันที่เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคคลให้เป็นพลเมืองดี

ความหมายของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

Luthans et al (2007) กล่าวว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital: PsyCap) หมายถึง สภาวะจิตวิทยาเชิงบวกในพัฒนาการของบุคคล จะแสดงออกโดย 1) มีความมั่นใจในการทำงานและใช้ความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานที่ท้าทาย 2) สร้างความคิดทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต 3) มีความพากเพียรต่อเป้าหมายและเมื่อจำเป็นก็จะปรับเปลี่ยนแนวทางที่จะนำไปสู่

ความสำเร็จตามเป้าหมาย 4) เมื่อประสบปัญหาและสถานการณ์ที่เลวร้าย ก็ยังคงยึดหยัดและยึดหยุ่นต่อสู้กับปัญหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

องค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่จะเป็นตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยที่มีลักษณะการวัดแบบสภาวะ (State-like) คือ การวัดแบบรายงานความรู้สึกของผู้ตอบ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะ จึงทำให้สามารถพัฒนาได้มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความหวัง (Hope) คือ สภาวะแรงจูงใจทางบวก อันก่อให้เกิดความรู้สึกหรือความหวังว่าตนเองจะประสบความสำเร็จ เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมาย และแนวทางในการไปสู่เป้าหมาย ความหวังมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ความคิดเกี่ยวกับเป้าหมาย ความคิดเกี่ยวกับแนวทาง และความคิดเกี่ยวกับความตั้งใจ

2. การรับรู้ความสามารถ (Efficacy) มีพื้นฐานจากทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (Social cognitive theory) ของอัลเบิร์ต แบนดูรา ซึ่งมีความเชื่อว่า บุคคลล้วนมีศักยภาพและสามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาจากความพยายามของตนเอง การที่บุคคลมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองจะช่วยให้บุคคลนั้นตัดสินใจลงมือทำในสิ่งต่างๆ มีความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่องและแสดงศักยภาพเพื่อต่อสู้กับความยากลำบากต่างๆ รวมไปถึงการต่อสู้กับความรู้สึกวิตกกังวลที่บุคคลประสบอยู่ได้เป็นอย่างดี แนวคิดของทุนจิตวิทยาเชิงบวกยังคงยึดแนวคิดของอัลเบิร์ต แบนดูรา เป็นการอธิบายสภาวะการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) มิติความทนทาน (Strength) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณสมบัติความสามารถแม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ 2) มิติการรับรู้ระดับความสามารถ (Magnitude) หมายถึง การรับรู้ระดับความสามารถของตนเองที่จะเอาชนะต่อระดับความยากของอุปสรรค และ 3) มิติทั่วไป (Generality) หมายถึง ความรู้สึกในการรับรู้ความสามารถหรือศักยภาพโดยทั่วไปของตนเอง

3. การฟื้นคืนภาวะปกติ (Resilience) คือ กระบวนการใช้ความสามารถทางจิตใจ เพื่อความยืดหยุ่นหรือปรับสภาพทางจิตใจจนสามารถกลับฟื้นคืนสู่ภาวะปกติหลังจากที่จิตใจเกิดความทุกข์ใจอันเกิดจากการที่ต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค ความสามารถในการปรับฟื้นคืนภาวะปกติมี 5 ประการ คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในการเผชิญกับสิ่งที่ยากลำบาก 2) ความสามารถในการยืดหยุ่นแม้จะอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่มีความเครียดอย่างรุนแรง 3) ความสามารถในการฟื้นคืนสภาพจากความทุกข์ยากลำบาก 4) ความสามารถในการจัดการสิ่งต่างๆ ให้ยังคงสภาพเดิม 5) ความสามารถในการรักษาสมดุลแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้าย

4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นลักษณะการอธิบายวิถีคิดของบุคคล (Explanatory style) ภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งแต่ละคนจะมีมุมมองและการอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองแตกต่างกัน ทำให้สามารถบ่งบอกได้ว่าบุคคลนั้นมีมุมมองเกี่ยวกับชีวิตในลักษณะบวกหรือลบ ซึ่งจะส่งผลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นตามมา

ดังนั้นจากทฤษฎีทุนจิตวิทยาเชิงบวกของลูธานส์และคณะ (Luthans et al, 2007) ผู้วิจัยสรุปให้สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม ดังนี้

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) หมายถึง สภาวะจิตใจเชิงบวกของบุคคลในการพัฒนาให้มีความมั่นใจของความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความหวังและความพากเพียรพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานที่ทำหาย มีการมองโลกในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในอนาคตและพร้อมจะปรับเปลี่ยนแนวทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อประสบปัญหาหรือสถานการณ์ที่เลวร้ายก็สามารถปรับสภาพทางจิตใจจนสามารถกลับเข้าสู่ภาวะปกติและยังคงยึดหยัดต่อสู้กับปัญหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

1. ความหวัง (Hope) หมายถึง สภาวะแรงจูงใจทางบวกอันก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองจะประสบความสำเร็จ ซึ่งเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายและแนวทางในการไปสู่เป้าหมาย

2. การรับรู้ความสามารถ (Efficacy) หมายถึง ความเชื่อว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถสร้างสรรค์ผลงานจากความพยายามของตนเอง มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อต่อสู้กับความยากลำบากและความรู้สึกวิตกกังวลได้เป็นอย่างดี

3. การฟื้นคืนภาวะปกติ (Resilience) หมายถึง กระบวนการใช้ความสามารถทางจิตใจเพื่อปรับสภาพทางจิตใจจนสามารถกลับเข้าสู่ภาวะปกติ หลังจากที่จิตใจเกิดความทุกข์ใจอันเกิดจากการที่ต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ และความสามารถในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้ยังคงสภาพเดิม

4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง การมีทัศนคติต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในมุมมองที่ดี มีความเชื่อความหวังว่าผลจะออกมาเป็นบวกและเป็นไปตามที่คาดหวังหรือต้องการในอนาคต

2.3 ภาวะผู้ตาม

นักวิชาการได้ให้ความหมายภาวะผู้ตาม ดังนี้

พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์ (2546) กล่าวว่า ภาวะผู้ตาม หมายถึง สิ่งที่ควรมีเพื่อการแสดงบทบาทของผู้ตามอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงต่อกลุ่มหรือองค์กร หรืออีกนัยสำคัญหนึ่งเพื่อการสนับสนุนการสร้างความสำเร็จ ตามเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กร หรือตามวิสัยทัศน์

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2551) กล่าวว่า ภาวะผู้ตาม หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้นำให้บรรลุผลสำเร็จร่วมมือช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้นำรวมทั้งไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อผู้นำสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

อิติ อิติเสรี (2557) ภาวะผู้ตาม หมายถึง คุณลักษณะบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง มีความสามารถที่จะวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง และองค์กรได้อย่างถูกต้อง โดยใช้สติปัญญา มีความกล้าหาญ และมีส่วนร่วมในจุดมุ่งหมายของผู้นำและองค์กร

Kelly (1992) กล่าวว่า ภาวะผู้ตาม หมายถึง ผู้ที่แสดงบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติในงาน เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้นำและองค์กร

Sullivan (1998) กล่าวว่า ภาวะผู้ตาม หมายถึง ผู้ที่ชี้นำตนเองมีการร่วมงานอย่างแข็งขันแสดงออกถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในฐานะตัวแทนขององค์กร และเห็นชอบร่วมกับทีมในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร

Yoder-wise (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้ตาม หมายถึง ผู้ที่ใช้พฤติกรรมส่วนบุคคลอย่างเหมาะสมและเข้าไปในทางสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นกับบุคคล ทีมงาน และองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้ตาม (Followership) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมบทบาทความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้นำและองค์กร โดยใช้สติปัญญา มีความกล้าหาญ และเห็นชอบร่วมกับทีมในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร

การจำแนกผู้ตามที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน

Chaleff (1995) แบ่งประเภทผู้ตาม ออกเป็น 2 ประเภท คือ ผู้ตามแบบนิ่งเงียบ (Mute Follower) และผู้ตามแบบกล้าหาญ (Courageous Follower) ผู้ตามแบบนิ่งเงียบ คือ ผู้ไม่มีความกล้า หรือทักษะเพียงพอที่จะขัดขึ้น โต้เถียง หรือท้าทายเมื่อผู้นำเป็นฝ่ายกระทำความผิด ผู้ตามในลักษณะนี้ยืนยงภาพลักษณ์ในด้านลบของผู้ตาม ทำให้ภาวะผู้ตามกลายเป็นสิ่งที่ไม่ควรแก่การศึกษาทำความเข้าใจ ซึ่งเป็นผู้ตามที่เป็นแบบอย่างที่ดี คือ ผู้ตามที่มีความกล้าหาญ ได้แก่ ความกล้าหาญที่จะร่วมรับผิดชอบ (Courage to Assume Responsibility) ความกล้าที่จะบริการ (Courage to Serve) ความกล้าที่จะท้าทาย (Courage to Challenge) ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิรูป (Courage to Participate in Transformation) ความกล้าที่จะออกจากตำแหน่ง (Courage to leave) โดยให้ความสำคัญอย่างมากกับความกล้าหาญว่าเป็นสิ่งที่แบ่งแยกประสิทธิภาพของผู้ตาม

Bennis and Townsend (2008) แบ่งผู้ตามออกเป็น 2 ประเภท คือ ผู้ตามในลักษณะยืนยงภาพลักษณ์ในด้านลบของผู้ตามที่มุ่งเน้นการทำตามผู้นำ เรียกว่า ผู้ตามแบบผู้สนอง (Passive Followership) ในทางตรงกันข้ามผู้ตามในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับผู้นำในด้านที่ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจ และสร้างความสำเร็จ เรียกว่า ผู้ตามแบบผู้ริเริ่ม (Active Follower)

Kelly (1992) แบ่งประเภท ผู้ตาม โดยใช้เกณฑ์ 2 มิติ ดังต่อไปนี้

มิติที่ 1 เป็นคุณลักษณะของผู้ตามระหว่าง “ความอิสระ (พึ่งพาตนเอง) และความคิดสร้างสรรค์” (Independent, Critical Thinking) กับ “ไม่อิสระ (พึ่งพาผู้อื่น) และขาดความคิดสร้างสรรค์” (Dependent, Uncritical Thinking) กล่าว คือ บุคคลที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีความอิสระนั้นจะใส่ใจต่อผลกระทบและพฤติกรรมผู้อื่น ในการที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร จะเป็นบุคคลที่ให้ความระมัดระวังอย่างสูงต่อการกระทำของตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลที่จะสามารถให้นำหนักของผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจไปสู่วิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยการเสนอคำวิจารณ์ที่สร้างสรรค์ความคิดริเริ่ม และวิธีการแปลกใหม่ แต่ในตรงกันข้ามบุคคลประเภทที่มีลักษณะพึ่งพาผู้อื่นและขาดความคิดสร้างสรรค์ (Dependent, Uncritical Thinking) จะเป็นคนที่ไม่อาจมองสิ่งต่าง ๆ ไกลไปกว่าที่ถูกกำหนดให้ องค์กรไม่อาจพึ่งพาบุคคลดังกล่าวได้มากกว่านี้ และเป็นคนที่รับคำสั่งหรือความคิดของผู้นำโดยขาดความคิดไตร่ตรอง

มิติที่ 2 กำหนดให้เป็นพฤติกรรมของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับด้าน “ความกระตือรือร้น”(Active Behavior) กับ “ความเฉื่อยชา” (Passive Behavior) ผู้ที่มีพฤติกรรมกระตือรือร้นจะสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มที่ที่จะแสดงพฤติกรรมที่สนใจงานไกลกว่าขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ ชอบการริเริ่มในการแก้ปัญหา และตัดสินใจแต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีพฤติกรรมเฉื่อยชา (Passivity) จึงตรงกับความเกียจคร้าน (laziness) คนที่มีพฤติกรรมเฉื่อยชาจะไม่ชอบทำอะไรเกินกว่าที่กำหนดให้ทำ และมักปฏิเสธความรับผิดชอบเพิ่มเติม (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548)

Kelly (1992) จัดความสัมพันธ์แบบภาวะผู้ตาม 5 ประเภท (รูปที่ 3) ประกอบด้วย ผู้ตามแบบห่างเหิน (Alienated Follower) ผู้ตามแบบเฉื่อยชา (Passive Follower) ผู้ตามแบบปรับตาม (Conformist Follower) ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด (Pragmatic Survivor) และผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ (Effective Follower) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้ตามแบบห่างเหิน (Alienated Follower) ผู้ตามแบบนี้ มีพฤติกรรมเฉื่อยชา (Passive) แต่มีความอิสระ (Independent) และมีความคิดสร้างสรรค์ (Critical Thinking) สูง ผู้ตามแบบห่างเหินส่วนมากเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีประสบการณ์และผ่านอุปสรรคต่าง ๆ มาก่อน แต่ต่อมาเกิดแตกหักกันขึ้นกับผู้บังคับบัญชา ด้วยเหตุนี้ผู้ตามแบบนี้จึงใช้ความสามารถที่มีอยู่ของตนไปในการวิพากษ์วิจารณ์จุดอ่อนขององค์กร และผู้บังคับบัญชาตลอดจนถึงผู้อื่นด้วยการพูดจาเชิงเยาะเย้ยถากถาง ผู้ตามแบบห่างเหินมีความสามารถในการคิดอย่างอิสระ แต่จะไม่ยอมเข้าร่วมในการแก้ปัญหาหรือจุดบกพร่องที่ตนมองเห็น

2. ผู้ตามแบบปรับตาม (Conformist Follower) เรียกผู้ตามแบบนี้ว่า “ผู้ตามแบบครบผม” (Yes People) เป็นผู้ตามที่มีความกระตือรือร้น (Active) ในงานขององค์กรแต่ทำงานโดยขาดทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้ตามแบบปรับตามจะยินยอมทำตามคำสั่ง โดยไม่คำนึงว่างานนั้นจะมีลักษณะอย่างไรแต่เต็มใจเข้าร่วม โดยไม่ได้พิจารณาว่าผลที่ตามมาจากการทำตามคำสั่งนั้นจะเป็นอย่างไร บางครั้งแม้จะเป็นการเสี่ยงต่ออันตรายก็ตาม สิ่งที่ผู้ตามแบบปรับตามกังวลมาก คือ พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ผู้ตามแบบปรับตามเป็นผลผลิตที่เกิดจากระบบบริหารแบบเผด็จการที่เข้มงวดในเรื่องกฎระเบียบ โดยมีผู้นำประเภทที่มองข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นเรื่องคุกคาม และทำร้ายต่ออำนาจตน

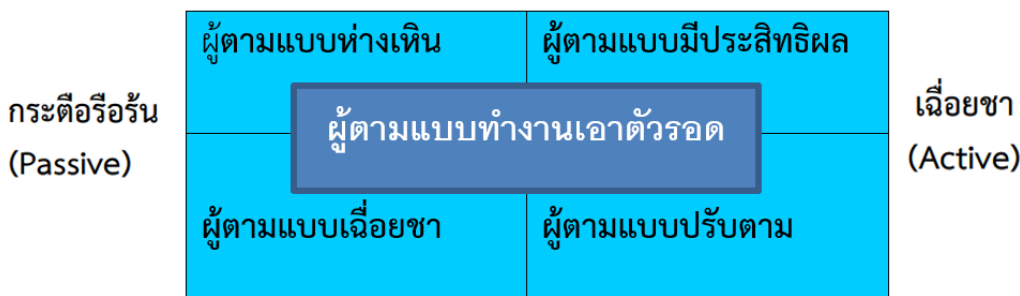
3. ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด (Pragmatic Survivor Follower) ผู้ตามแบบนี้ มีลักษณะแบบผู้ตามทั้ง 4 แบบ แต่จะเลือกใช้แบบหนึ่งแบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ขณะนั้น ว่าผู้ตามแบบใดที่จะเอื้อประโยชน์แก่ตนเองได้มากที่สุดและมีความเสี่ยงน้อยที่สุด ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอดจะเกิดมากขณะที่ยังคงอยู่ในสภาวะกำลังสิ้นหวัง ผู้ตามต่างดิ้นรนตนเองโดยทำอะไรก็ได้เพื่อให้ตนอยู่รอด ในขณะที่องค์กรทั่วไปจะมีพนักงานประมาณ 25-35 เปอร์เซ็นต์ที่มีแนวโน้มจะเป็นผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด ที่พยายามหลีกเลี่ยงความเสี่ยง เพื่อรักษาสุขภาพเดิมของตนเองไว้ โดยยึดถือคำขวัญว่า “ปลอดภัยไว้ดีกว่าต้องเสียใจภายหลัง” (Better Safe Than Sorry) เป็นผู้ตามที่ไว้จุดยืนที่แน่นอนของตน แต่จะเปลี่ยนไปตามสิ่งแวดล้อมเพื่อความอยู่รอดของตน

4. ผู้ตามแบบเฉื่อยชา (Passive Follower) เป็นผู้ตามที่ขาดทั้งความเป็นอิสระ (ชอบพึ่งพาผู้อื่น) และความคิดสร้างสรรค์ เรียก ผู้ตามแบบนี้ว่า “แกะ”(Sheep) เพราะไม่ชอบการรับผิดชอบงานเท่าที่ได้รับ

มอบหมายแล้วหยุด หากจะให้ทำต่อต้องบอกหรือสิ่งใหม่และกว้างงานจะคืบหน้าได้ต้องใช้การติดตามตรวจสอบอย่างใกล้ชิด ผู้ตามแบบนี้ปล่อยให้ทำงาน การใช้ความคิดเป็นภาวะของผู้นำฝ่ายเดียวเท่านั้น อย่างไรก็ตามมีผู้ให้ความเห็นว่า การที่ผู้ตามมีพฤติกรรมเช่นนี้ เป็นผลมาจากการที่ผู้นำใช้วิธีการควบคุมมากเกินไปและใช้การลงโทษเมื่อผู้ตามกระทำความผิด

5. ผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ (Effective Follower) ผู้ตามประเภทนี้เป็นยอดปรารถนาขององค์กร เป็นผู้ที่มีความไว้วางใจและความเต็มใจต่อการปฏิบัติงานสูง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง (Self-Management) มีความสามารถวิเคราะห์เห็นจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองและขององค์กรได้อย่างถูกต้อง เป็นผู้ให้ความสำคัญของเรื่องส่วนรวมมากกว่าเรื่องส่วนตัว เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงทำให้เกิดข้อยุติที่ดีและเกิดผลกระทบในเชิงบวก

มีอิสระความคิดสร้างสรรค์ (Independent, Critical Thinking)



รูปที่ 3 รูปแบบของผู้ตาม

ดังนั้น สรุปว่ารูปแบบของผู้ตาม แบ่งได้ 2 ประเภท คือ แบ่งตามคุณลักษณะของผู้ตาม และแบ่งตามพฤติกรรมของผู้ตาม ซึ่งนำมาจัดความสัมพันธ์และสามารถแบ่งภาวะผู้ตามได้เป็น 5 รูปแบบ คือ ผู้ตามแบบห่างเหิน ผู้ตามแบบปรับตัว ผู้ตามแบบเฉื่อยชา ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด และผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ

The Qualities of Follower (Kelley, 1992) สรุปว่า คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ ในบทความเรื่อง “ In Praise of Followers” ลงในวารสาร Harvard Review ฉบับเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 1988 ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถบริหารจัดการตนเองได้ (Self-Management) เป็นประเด็นที่สำคัญยิ่งของการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการเป็นนายตนเอง มีสามารถควบคุมตนเอง มีความอิสระพึ่งพาตนเองได้ และสามารถปฏิบัติงานได้ดีโดยปราศจากการตรวจตราใกล้ชิดจากผู้อื่น ผู้ตามที่ดีจึงเป็นผู้ที่ผู้นำสามารถไว้วางใจได้ในการมอบหมายความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่รู้จักประมาณศักยภาพและอำนาจที่ อีกพฤติกรรมหนึ่งของผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ ที่พบในผลการศึกษาวิจัย ได้แก่ การรู้สึกเป็นอิสระ (Independent) ทำให้ผู้ตามประเภทนี้ ปฏิบัติงานเสมือนไม่อยู่ในสายงานบังคับบัญชาของผู้ใด จะมีความรู้สึกที่เท่าเทียมกับผู้นำ จึงมีแนวโน้มกล้าแสดงออกอย่างเปิดเผยแม้สิ่งนั้นจะขัดแย้งต่อความคิดเห็นของผู้นำก็ตาม และจะไม่เกรงกลัวต่อผลที่ตามมาจากอำนาจตามสายบังคับบัญชา หรือโครงสร้างองค์กรในขณะเดียวกันก็มี

ความเชื่อว่า ผู้นำของตนเองควรเป็นบุคคลที่แสดงบทบาทการเป็นผู้ตามได้ เมื่อข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของตนเองชอบด้วยเหตุผลและดีกว่า ผู้ตามแบบมีประสิทธิผลจะมั่นคงต่อเป้าหมายต่อความต้องการของทีมงาน และองค์กรในทางตรงข้าม ผู้ตามที่ไม่มีประสิทธิผลจะผูกมัดตนเองอย่างเหนียวแน่นกับสายงานบังคับบัญชา วางตนยอมเป็นผู้เชื่อฟังที่ดีแต่รู้สึกหวั่นไหวเกรงว่าตนจะสูญเสียอำนาจหรือสถานภาพ จึงพยายามเอาอกเอาใจผู้นำเพื่อวัตถุประสงค์ของตน ความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้ตามประเภทนี้จะบ่อนทำลายการปฏิบัติงานแบบทีมงานลงในที่สุด

2. มีความผูกพัน (Commitment) ผู้ตามที่มีประสิทธิผลจะผูกพันตนเองอยู่กับบางสิ่งบางอย่าง เช่น ผูกพันวิธีการ ผลผลิตองค์กร หรือแนวคิดที่นอกเหนือจากความเป็นอยู่ และอาชีพปกติของตนเอง ผู้นำบางบุคคลมักจะตีความเกี่ยวกับความผูกพันของผู้ตามผิดพลาด จึงชอบอ้างอำนาจของตนต่อผู้ตาม รวมทั้งพยายามทำให้ผู้ตามจงรักภักดีต่อตนแทนการภักดีต่อเป้าหมายขององค์กร แต่โดยข้อเท็จจริงแล้วผู้ตามที่มีประสิทธิผลจะมีมุมมองต่อผู้นำเป็นเพียงเพื่อนร่วมเสี่ยงภัยในการปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายเท่านั้น และเมื่อไรที่พบว่า ผู้นำของตนขาดความผูกพัน หรือมีกรณีขัดแย้งด้านแรงจูงใจ ผู้ตามแบบนี้อาจถอนการสนับสนุนของตนหรือเลือกใช้วิธีการใช้อุบายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผู้นำขึ้นก็ได้ ความผูกพันมีทั้งข้อดีข้อเสีย ข้อดี คือ ความผูกพันเป็นสิ่งที่แพร่ขยายจากบุคคลหนึ่งสู่อีกบุคคลหนึ่งได้ เพราะทุกคนต่างอยากปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีทั้งชีวิตและจิตใจให้แก่งาน ทำให้ขวัญกำลังใจของกลุ่มสูงและมีความสามารถถึงดูบุคคลที่ออกนอกกลุ่มนอกทางกลับมาร่วมผูกพัน ส่งผลให้งานราบรื่นลุล่วงไปตามเป้าหมาย ผลพลอยได้ของผู้นำจากการความผูกพัน คือ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจการเพิ่มพลัง และความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนข้อเสีย คือ หากผู้ตามมีความผูกพันสูงต่อเป้าหมายที่มีใช่เป้าหมายขององค์กรแล้ว อาจส่งผลเสียหายตามมา ผู้นำที่มีผู้ตามในลักษณะหลังนี้จะประสบความสำเร็จ และความอาจสูญเสียบรรลุขององค์กรของตนได้ เนื่องจากผู้ตามที่มีประสิทธิผลเป็นบุคคลประเภทที่ไฟแรงที่จงรักภักดีต้องการให้องค์กรของตนบรรลุเป้าหมาย แต่ก็เพราะบางที่อาจทิ้งองค์กรไปได้เช่นกัน หากไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้นผู้นำที่ดีจึงควรวางวิธีการการใช้พลังความผูกพันที่ผู้ตามมีต่อองค์กรสูงอยู่แล้วมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้งต่อเป้าหมายขององค์กร และความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตามดังกล่าว

3. เสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง (Competence and Focus) ผู้ตามที่มีประสิทธิผล จะมีทักษะความชำนาญที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานของตน เป็นบุคคลที่ปกติจะมีมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดขององค์กร และจะมีลักษณะของการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการพัฒนาในอาชีพของตนเอง อย่างไรก็ตามอาจมีผู้ตามที่มีประสิทธิผลอยู่บ้างที่รอคอยว่าเมื่อไรการฝึกอบรมและการพัฒนา จึงจะมาหาตนในลักษณะของการศึกษาแบบบังคับป้อน (Force-Fed) กล่าวคือ ถ้าไม่ถูกส่งไปเข้าสัมมนา ก็จะไม่ยอมไปจึงทำให้ความสามารถและทักษะที่เคยมีเสื่อมถอยลง บุคคลเช่นนี้ ผู้นำจำเป็นต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ นอกจากนี้ ผู้ตามแบบมีประสิทธิผลยังเต็มใจในการรับงานพิเศษเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ก่อนอื่นเขาจะเริ่มงานหลักที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบอย่างดีที่สุดให้เสร็จเสียก่อน ผู้ตามประเภทนี้ มักจะประเมินความสามารถของตนในแง่จุดอ่อนและจุดแข็งได้ดี และมีความพร้อมที่จะช่วยทีมงานของตนเอง ดังนั้น หากได้รับงานเพิ่มเติมที่ตนเห็นว่าไม่ถนัดและมีคนอื่นที่มีความสามารถเหนือกว่า ผู้ตามแบบนี้มักกล้าบอกความจริงแก่ผู้นำเพื่อมิให้

องค์กรเสียหาย และพร้อมสนับสนุนพนักงานบุคคลอื่นที่มีความถนัดกว่า โดยไม่มีความรู้สึกว่าเป็นคู่แข่งกันแต่เป็นเพื่อนร่วมงาน

4. ความกล้า (Courage) ผู้ตามที่มีประสิทธิผลจะเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ (Credible) ซื่อสัตย์ และมีความกล้าหาญ ผู้ตามแบบนี้มักวางตนเองในแง่เป็นคนอิสระ เป็นนักคิดวิเคราะห์ที่สามารถเสนอแนะความคิดและการวินิจฉัยต่าง ๆ ที่ไว้วางใจได้ เป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ กล้ารับผิดชอบและให้เกียรติในความสำเร็จแก่ผู้อื่น เป็นผู้มีรูปแบบมาตรฐานทางจริยธรรมของตนเองและพร้อมที่จะยืนหยัดต่อความเชื่อดังกล่าว จากคุณลักษณะการมองปัญหาได้อย่างลึกซึ้ง การเป็นบุคคลที่เปิดเผยตรงไปตรงมาและไม่ขลาดกลัว ผู้ตามที่มีประสิทธิผลส่งผลให้ผู้นำและเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ต้องซื่อสัตย์และเปิดเผยโปร่งใสตามไปด้วย

ดังนั้นจากแนวคิดภาวะผู้ตามของ Kelly (1992) ผู้วิจัยสรุปให้สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม ดังนี้

ภาวะผู้ตาม (Followership) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมบทบาทความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้นำและองค์กร โดยใช้สติปัญญาความกล้าหาญ และเห็นชอบร่วมกับทีมในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร มีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

1. การบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) หมายถึง ภาวะของบุคคลในการเป็นนายตนเอง โดยมีความสามารถควบคุมและพัฒนาตนเอง มีความอิสระพึ่งพาตนเองได้และกล้าแสดงออกอย่างเปิดเผย ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้ดีโดยปราศจากการตรวจตราใกล้ชิดจากผู้อื่นและเป็นผู้ที่ผู้นำสามารถไว้วางใจได้ในกรมอบหมายความรับผิดชอบ

2. ความผูกพัน (Commitment) หมายถึง ภาวะของบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตนและยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความอุตสาหะทั้งชีวิตและจิตใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

3. การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง (Competence and Focus) หมายถึง ภาวะของบุคคลที่ปกติจะมีมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดขององค์กร มีการประเมินความสามารถของตนในแง่จุดอ่อนและจุดแข็งได้และมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง โดยจะมีลักษณะของการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในอาชีพ

4. ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง ภาวะของบุคคลที่วางตนเองในแง่ของการเป็นคนอิสระ เป็นนักคิดวิเคราะห์ที่สามารถเสนอแนะความคิดและการวินิจฉัยต่าง ๆ ที่ไว้วางใจได้ เป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือและให้เกียรติในความสำเร็จแก่ผู้อื่น โดยเป็นผู้ที่มีรูปแบบมาตรฐานทางจริยธรรมของตนเองและพร้อมที่จะยืนหยัดต่อความเชื่อดังกล่าว

3.แนวคิดลักษณะประชากรศาสตร์

แนวคิดของ กาญจนา แก้วเทพ (2541, อ้างใน ทิพย์วิมล, 2558) ด้านประชากรศาสตร์เป็นแนวคิดที่เชื่อในหลักการของความเป็นเหตุเป็นผลว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามแรงผลักดันจากภายนอก (Exogenous Factor) และพฤติกรรมโดยส่วนใหญ่จะเป็นไปตามแนวทางที่สังคมกำหนดไว้ และสังคมทั่ว ๆ ไปมักกำหนดให้บุคคลที่มีลักษณะประชากรที่แตกต่างกัน มีแบบแผนพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ ยังเชื่อว่าบุคคลที่มีลักษณะประชากรที่แตกต่างกัน ความคิด การแสดงพฤติกรรมก็มีแนวโน้มแตกต่างกันด้วย

ประมะ สตะเวทิน (2539, อ้างใน ทิพย์วิมล, 2558) เสนอว่า บุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาแตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมและการตัดสินใจที่ต่างกัน โดยสามารถจำแนกลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) ดังนี้

1. อายุ (Age) อายุทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความคิดและการแสดงพฤติกรรม เนื่องจากอายุเป็นตัวกำหนดหรือบ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล โดยทั่วไปบุคคลที่มีอายุน้อยมักมีความความคิดเสรีนิยม ยืดหยุ่นอดทน ใจร้อน และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักมีความคิดอนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง และมองโลกในแง่ร้ายมากกว่า เนื่องจากคนที่อายุมากเคยผ่านประสบการณ์ชีวิตและปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งมีความผูกพันที่ยาวนาน และมีประโยชน์ในสังคมมากกว่าคนที่อายุน้อย นอกจากนี้ อายุยังเป็นตัวกำหนดความยากง่ายในการชักจูงใจด้วย โดยบุคคลที่มีอายุมากขึ้น มักเปลี่ยนใจหรือถูกชักจูงใจได้ยากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะโดยทั่วไปแล้วบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพมากขึ้น ก็จะมีผลลดรอบคอบเพิ่มขึ้น รวมทั้งวิธีคิดและสิ่งที่สนใจก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย

2. เพศ (Sex) เนื่องจากเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันในด้านสรีระ ความถนัด ความสนใจ และสภาวะทางจิตใจและอารมณ์ จากงานวิจัยทางจิตวิทยาได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติของเพศชายและเพศหญิง ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาทและกิจกรรมของบุคคลทั้งสองเพศไว้ต่างกัน จึงทำให้เพศชายและเพศหญิงมีการแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน โดยพบว่าเพศหญิงมักถูกโน้มน้าวใจได้มากกว่าเพศชาย และมักเผยแพร่ความคิดเห็นที่ได้รับส่งผ่านไปยังผู้อื่นต่ออีกด้วย ในขณะที่เพศชายจะใช้เหตุผลมากกว่าเพศหญิง และจะเปลี่ยนใจได้ยากกว่าเพศหญิง

3. การศึกษา (Education) การศึกษาหรือความรู้ คืออีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมที่ต่างกัน บุคคลที่ได้รับการศึกษาที่ต่างกัน ในยุคสมัยที่ต่างกัน ระบบการศึกษาที่ต่างกัน ย่อมมีความรู้สึนึกคิด อดทนอดทน และความต้องการที่ต่างกัน โดยบุคคลมักสนใจหรือยึดถือแนวความคิดในสาขาที่ตนเองศึกษามาเป็นสำคัญ และบุคคลยังมีลักษณะบางประการที่แสดงหรือบ่งชี้ถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมา เนื่องจากสถาบันการศึกษาก็เป็นสถาบันที่หล่อหลอมเกล้าให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่ต่างกัน รวมทั้งครูผู้สอนก็มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้เรียน โดยการสอดแทรกความรู้สึนึกคิดของตนให้แก่ผู้เรียน ส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ต่างกัน

4. สถานภาพการสมรส (Marital Status) สถานภาพการสมรสเป็นคุณลักษณะทางประชากรที่สำคัญเกี่ยวกับเรื่องทางเศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย โดยบุคคลที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน เช่น โสด สมรส หย่าร้าง มักมีการตัดสินใจที่แตกต่างกัน คนโสดจะมีอิสระทางความคิดมากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ก็ใช้เวลาน้อยกว่าคนที่แต่งงานแล้ว เนื่องจากไม่มีภาระผูกพัน หรือมีคนที่ต้องรับผิดชอบเหมือนคนที่แต่งงานแล้ว ดังนั้นจึงทำให้การแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีพฤติกรรมแตกต่างกัน

4. วิทยาลัยการbinและคมนาคน มหาวิทยาลัยศรีปทุม

วิทยาลัยการbinและคมนาคน มหาวิทยาลัยศรีปทุม (พิพิธ กลิ่นเฟื่อง, 2560) เริ่มจัดตั้งวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2559 มีปรัชญา คือ ผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพด้านการจัดการความปลอดภัยการbinเพื่อมีสมรรถนะวิชาชีพในอุตสาหกรรมการbin สามารถติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ เป็นผู้นำใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ดี คิดวิเคราะห์เป็นระบบ สนใจใฝ่เรียนรู้ มีเจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ศิลปวัฒนธรรมที่ดีงาม สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย เคารพในกติกาและรับผิดชอบต่อหน้าที่ในสังคมให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนตามยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมการbinของชาติ

ความสำคัญ

อุตสาหกรรมการbinเป็นธุรกิจที่มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของประเทศ ส่งผลให้ภาครัฐเห็นความสำคัญและเร่งผลักดันธุรกิจอุตสาหกรรมการbinของประเทศให้ทันสมัย ทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศ และได้มาตรฐานสากล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และการแข่งขันทางธุรกิจทั้งในระดับประเทศและระดับสากล ทั้งการเปิดการค้าเสรี การเปิดน่านฟ้าเสรี การทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางเศรษฐกิจทั้งในระดับทวิภาคี ระดับระหว่างกลุ่มเศรษฐกิจ และอื่นๆ การพัฒนาอุตสาหกรรมการbinภายในประเทศ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ ให้มีความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติภายใต้บริบทแห่งความเป็นไทย แต่ในปัจจุบันพบว่าการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการbinยังมีอยู่ในวงจำกัด ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการbin ส่งผลให้สนามบินในประเทศหลายแห่งมีการใช้ลดลงหรือถึงขั้นต้องปิดตัวลง รัฐต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา สูญเสียงบประมาณเป็นจำนวนมาก เช่น สนามบินจังหวัดนครราชสีมา สนามบินชุมพร เป็นต้น มหาวิทยาลัยศรีปทุมมีความพร้อมในการผลิตบัณฑิตทางการbin มีความพร้อมทั้งด้านอาจารย์ผู้สอน สถานที่ อุปกรณ์การสอน และแหล่งฝึกปฏิบัติ ได้พิจารณาและเห็นว่า การเปิดดำเนินการสอนหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการbin เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถและทักษะเชิงวิชาการในด้านการbinในระดับสูง สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการbin สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาวิชาชีพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและประเทศชาติ เพื่อเป็นพื้นฐานต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมการbinของประเทศซึ่ง

มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางตามนโยบายของประเทศ อันจะช่วยสังคมและส่งเสริมพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจของประเทศให้มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง จึงต้องมีการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มาตรฐานกำหนด

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร คือ

(1) มีความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการเพื่อการประกอบวิชาชีพด้านการบิน โดยสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้และศาสตร์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเทคโนโลยีและวิทยาการที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(2) ติดต่อสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน ด้วยภาษาไทยและภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในเชิงวิชาการ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ดีมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล

(5) มีความรู้ความสามารถและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีและวิทยาการ ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

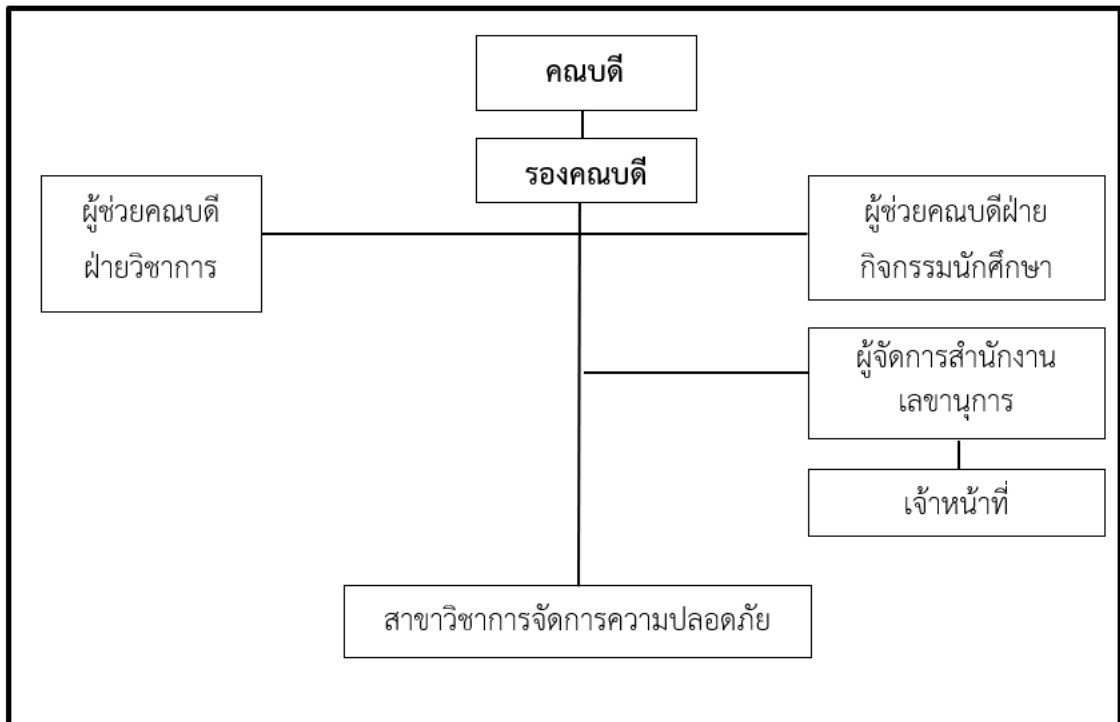
(6) คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งในชีวิตประจำวันและที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

(7) มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ ติดตามความก้าวหน้าทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีและวิทยาการ ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ด้วยการศึกษาค้นคว้าและนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(8) มีเจตคติที่ดีต่อการให้บริการแก่ประชาชนทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ

(9) มีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักถึงจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ ตลอดจนส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมที่ดีงาม และสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เคารพในกติกาและรับผิดชอบต่อหน้าที่ในสังคม

คณะผู้บริหาร มีดังนี้ คณบดี ผู้ช่วยคณบดีด้านวิชาการ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา หัวหน้าสาขา และผู้จัดการสำนักงานเลขานุการ มีคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา คณะกรรมการมาตรฐานหลักสูตร หลักสูตรที่เปิดสอนขณะนี้มีการเปิดสอนเพียง 1 สาขา คือ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการความปลอดภัยการบิน ประกอบด้วย หมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมวดวิชาเฉพาะ แบ่งเป็น กลุ่มวิชาพื้นฐาน วิชาชีพ กลุ่มวิชาบังคับ และกลุ่มวิชาเลือก และหมวดวิชาเลือกเสรี รวมทั้งหมดตลอดหลักสูตร 133 หน่วยกิต รายละเอียดตามรูปที่ 4 ดังนี้



รูปที่ 4 โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยการbinและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อาชีพที่สามารถประกอบได้หลังสำเร็จการศึกษา ได้แก่

1. นักบิน
- 2.งานด้านนิรภัยการบินของกรมการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย
- 3.งานด้านความปลอดภัยการบินของบริษัทวิทยุการบิน
- 4.งานด้านความปลอดภัยการบินในท่าอากาศยาน สายการบิน ภาคพื้น ขององค์กรภาครัฐและเอกชน
- 5.งานด้านการขนส่งสินค้าทางอากาศ
- 6.งานด้านการบริหารระดับต้นของสายการบิน
- 7.งานด้านบริหารระดับต้นท่าอากาศยาน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิมล จันทร์แก้ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

กาญจนา ศิลา (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางเขน” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

จารินี สิกุลจ้อย (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

วรางคณา กาญจนพาทิ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้ตามโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และภาวะผู้ตามมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร

พนิดา ไชยเทพ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มตำบลแพรงษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

มณฑา ศิริวงษ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายกโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันทางจิตใจและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก อยู่ในระดับสูง และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัญชาติ พรหมดง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมีผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

จันจิรา น้ำขาว (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ (1) การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา (3) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (4) การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น (5) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล และ (6) การใช้คำถาม

วีระเชษฐ์ มั่งแว่น (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Amanda (2011) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสำเร็จของความพยายามสร้างสรรค์ได้รับอิทธิพลจากความเป็นผู้นำ” ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างเงื่อนไขที่จะมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์

Olsson (2012) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก” ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย วิธีวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย และแผนการดำเนินการวิจัย ได้แก่

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกระดับการศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 288 คน

กลุ่มตัวอย่าง

นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกระดับการศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยคำนวณจากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ , 2552) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ค่าเปอร์เซ็นต์ความคาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

ดังนั้น กำหนดให้ ค่าความเชื่อมั่น 95% ($e = 0.05$)

ขนาดประชากร เท่ากับ 288 ($N = 288$)

$$\begin{aligned} \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{288}{1 + 288(0.05)^2} \\ &= 167 \end{aligned}$$

ผลจากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 167 คน

การเลือกตัวอย่าง

นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบิน และคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกระดับการศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 167 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ซึ่งนักศึกษามี 4 กลุ่ม คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 นักศึกษาชั้นปีที่ 2 นักศึกษาชั้นปีที่ 3 และนักศึกษาชั้นปีที่ 4 และมีการเลือกตัวอย่างแบบการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับฉลาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
นักศึกษาชั้นปีที่ 1	30	17
นักศึกษาชั้นปีที่ 2	49	28
นักศึกษาชั้นปีที่ 3	82	48
นักศึกษาชั้นปีที่ 4	127	74
รวม	288	167

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ (1) ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย ความหวัง การรับรู้ความสามารถ การฟื้นคืนภาวะปกติ และการมองโลกในแง่ดี (2) ภาวะผู้ตาม ประกอบด้วย การบริหารจัดการตนเอง ความผูกพัน การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง และความกล้าหาญ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การร่วมมือกันแก้ปัญหา การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม และการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ได้ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ค่าน้ำหนักของตัวเลือก</u>
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนค่าเฉลี่ย กำหนดเป็นช่วงคะแนนออก ดังต่อไปนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	แปลความว่า	มากที่สุด
คะแนนค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	แปลความว่า	มาก
คะแนนค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	แปลความว่า	ปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	แปลความว่า	น้อย
คะแนนค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	แปลความว่า	น้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ได้แก่

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนิยามเพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัย
3. ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้อง

4. การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยจะทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม (Questionnaire) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence)

พิจารณาให้คะแนนความคิดเห็นของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามค่านิยมศัพท์เฉพาะของตัวแปร
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามค่านิยมศัพท์เฉพาะของตัวแปร
- 1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามค่านิยมศัพท์เฉพาะของตัวแปร

พิจารณาข้อที่มีค่า IOC ≥ 0.50 เป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ ถ้าข้อคำถามใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้นตัดออกไปหรือนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ มีเท่ากับ 1.0 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อใช้ได้

4.2 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และดังนั้นค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
ของแบบสอบถาม

ตัวแปรแบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
1. ทุนจิตวิทยาเชิงบวก		0.93
1.1 ความหวัง	4	0.80
1.2 การรับรู้ความสามารถ	4	0.87
1.3 การฟื้นคืนภาวะปกติ	4	0.81
1.4 การมองโลกในแง่ดี	4	0.76
2. ภาวะผู้ตาม		0.93
2.1 การบริหารจัดการตนเอง	4	0.74
2.2 ความผูกพัน	4	0.85
2.3 การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง	4	0.82
2.4 ความกล้าหาญ	4	0.78
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์		0.96
3.1 การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้	4	0.86
3.2 การร่วมมือกันแก้ปัญหา	4	0.87
3.3 การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น	4	0.85
3.4 การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน	4	0.86
3.5 การใช้คำถาม	4	0.86
3.6 การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล	4	0.86
ทั้งหมด	56	0.98

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ได้แก่

1. ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม (กลุ่มตัวอย่าง) ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยทำการประชุมกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำความเข้าใจในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ และดำเนินการเก็บแบบสอบถาม โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเป็นจำนวน 167 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด 167 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลโดยแบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.4 วิธีวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ นำไปวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา โดยใช้ ความถี่ และร้อยละ

1.2 วิเคราะห์ข้อมูล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 การทดสอบค่าสถิติที (Independent-Samples T Test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

เงื่อนไขการยอมรับ หรือปฏิเสธสมมติฐานที่ได้จากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พิจารณาได้ ดังนี้
ถ้าค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่ามากกว่าค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ (α) ค่าจะตกอยู่ในขอบเขตของการยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

ถ้าค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ (α) ค่าจะตกอยู่ในขอบเขตของการปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะผู้ตามกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็นลบ หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ในทางตรงข้าม

ถ้าค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นบวกหมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน

เกณฑ์แปลความหมาย ระดับความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00-0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30-0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

2.4 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับการสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส , 2560) ได้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ต้องมีระดับการวัดเป็นมาตราอันตรภาค (Interval Scale)

การวิจัยนี้ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม มีระดับการวัดเป็นมาตราอันตรภาค (Interval Scale) และตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีระดับการวัดเป็นมาตราอันตรภาค (Interval Scale) ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

2. ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม ซึ่งใช้ค่า Zero order เป็นหลัก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามแต่ละตัว $\geq (-) / (+) 0.21$ ขึ้นไป จึงจะถือว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันพอที่จะเข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุได้

การวิจัยนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามแต่ละตัว $\geq +0.21$ ขึ้นไป ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

3 การแจกแจงของตัวแปรตามเป็นแบบโค้งปกติ (Normal Distribution) ทดสอบโดยใช้ Kolmogorov - Smirnov Test ได้ผลลัพธ์ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการทดสอบการแจกแจงของตัวแปรตามเป็นแบบโค้งปกติ

โดยการใช้ One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	score
Most Extreme Differences Absolute	0.083
Most Extreme Differences Positive	0.075
Most Extreme Differences Negative	-0.083
Kolmogorov-Smirnov Z	1.074
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.199

จากตารางที่ 4 พบว่า มีนัยสำคัญของการทดสอบ Sig. = 0.199 และ Kolmogorov - Smirnov test มีค่าเท่ากับ 1.074 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ (Sig. > 0.05) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การแจกแจงของตัวแปรมีความเป็นปกติ (Normality) ดังนั้นการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

4. การทดสอบภาวะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ซึ่งตัวแปรอิสระแต่ละตัวนั้นต้องไม่มีปัญหาเรื่องมีความสัมพันธ์กันสูงมากจนเกือบจะเป็นตัวเดียวกัน (Multicollinearity) การทดสอบภาวะ Multicollinearity จากการพิจารณาค่า Tolerance และค่า VIF ของตาราง Collinearity Statistics โดยตัวแปรพยากรณ์ต้องมีค่า VIF ไม่มากกว่า 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรเป็นอิสระจากกัน (ไม่มีภาวะ Multicollinearity)

การวิจัยนี้ค่า VIF ไม่มากกว่า 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 (ไม่มีภาวะ Multicollinearity) ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

3.5 สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย (กัลยา วาณิชย์บัญชา , 2551) ได้แก่

1. ค่าเฉลี่ย (Mean , \bar{x}) โดยการใช้สูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{x} คือ ค่าเฉลี่ย

x คือ ข้อมูล (ตัวที่ 1,2,3..., n)

$\sum x$ คือ ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

n คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation , S.D.) โดยการใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x คือ ข้อมูล (ตัวที่ 1,2,3..., n)

\bar{x} คือ ค่าเฉลี่ย

n คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3. วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence , IOC) โดยการใช้สูตร ได้แก่

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การประเมินได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า 0.50 ขึ้นไปถือว่ามีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

4. สถิติสำหรับหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2551)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

k คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

s_i^2 คือ คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s_t^2 คือ คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3.6 แผนการดำเนินการวิจัย

ตารางที่ 5 ปฏิทินกิจกรรมการวิจัย

กิจกรรมการวิจัย	พ.ศ.2565					
	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.
1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	←→					
2. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย		←→				
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย			←→			
4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย				←→		
5. สรุปผลและเขียนรายงานการวิจัย					←→	

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา (2) เพื่อเปรียบเทียบทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา (3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะผู้ตามกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา (4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์
 2. การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย
- ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที (Independent-Samples T Test)
F	หมายถึง	สถิติทดสอบเอฟ (F-test)
df	หมายถึง	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง	ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean of Squares)
Sig	หมายถึง	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
P	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ
SE _{Est}	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย
B	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ
Beta	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจหุคูณ
F	หมายถึง	อัตราส่วนเอฟใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณและสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย
t	หมายถึง	อัตราส่วนที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณและทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ

Zero-order หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) แต่ละตัว โดยไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ
Tolerance หมายถึง	ระดับความไม่สัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ ในสมการ
VIF หมายถึง	องค์ประกอบของการขยายความแปรปรวน
\hat{Y} หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ
\hat{Y}_1 หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ที่ได้จากการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ
\hat{Y}_2 หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหาที่ได้จากการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ
\hat{Y}_3 หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็นที่ได้จากการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ
\hat{Y}_4 หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกันที่ได้จากการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ
\hat{Y}_5 หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการใช้คำถามที่ได้จากการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ
\hat{Y}_6 หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลที่ได้จากการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ
\hat{Z} หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
\hat{Z}_1 หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ที่ได้จากการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
\hat{Z}_2 หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหาที่ได้จากการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
\hat{Z}_3 หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็นที่ได้จากการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
\hat{Z}_4 หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกันที่ได้จากการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
\hat{Z}_5 หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการใช้คำถามที่ได้จากการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
\hat{Z}_6 หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลที่ได้จากการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

X ₁	หมายถึง	ทุนจิตวิทยาเชิงบวก
X ₁₁	หมายถึง	ความหวัง
X ₁₂	หมายถึง	การรับรู้ความสามารถ
X ₁₃	หมายถึง	การฟื้นคืนภาวะปกติ
X ₁₄	หมายถึง	การมองโลกในแง่ดี
X ₂	หมายถึง	ภาวะผู้ตาม
X ₂₁	หมายถึง	การบริหารจัดการตนเอง
X ₂₂	หมายถึง	ความผูกพัน
X ₂₃	หมายถึง	การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง
X ₂₄	หมายถึง	ความกล้าหาญ
Y	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
Y ₁	หมายถึง	การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้
Y ₂	หมายถึง	การร่วมมือกันแก้ปัญหา
Y ₃	หมายถึง	การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น
Y ₄	หมายถึง	การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน
Y ₅	หมายถึง	การใช้คำถาม
Y ₆	หมายถึง	การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

1. การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

1.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา

ผู้วิจัยสามารถแบ่งขั้นตอนการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งได้ 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	80	47.9
หญิง	87	52.1
รวม	167	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1
ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นักศึกษาชั้นปีที่ 1	17	10.2
นักศึกษาชั้นปีที่ 2	28	16.8
นักศึกษาชั้นปีที่ 3	48	29.9
นักศึกษาชั้นปีที่ 4	74	43.1
รวม	167	100

จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ
43.1 รองลงมาเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 และรองลงมาเป็นนักศึกษาชั้นปีที่
2 จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ซึ่งที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 จำนวน 17 คน คิด
เป็นร้อยละ 10.2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. ผลการวิเคราะห์ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่

1.1. ผลการวิเคราะห์ทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยภาพรวมและรายด้าน

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (X_1)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.ความหวัง (X_{11})	4.14	0.57	มาก
2.การรับรู้ความสามารถ (X_{12})	4.11	0.64	มาก
3.การฟื้นคืนภาวะปกติ (X_{13})	4.03	0.61	มาก
4.การมองโลกในแง่ดี (X_{14})	4.19	0.55	มาก
ภาพรวม (X_1)	4.12	0.52	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12$) และทุนจิตวิทยาเชิงบวกรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การมองโลกในแง่ดี ($\bar{x}=4.19$)

ลำดับที่ 2 ความหวัง ($\bar{x}=4.14$)

ลำดับที่ 3 การรับรู้ความสามารถ ($\bar{x}=4.11$)

ลำดับที่ 4 การฟื้นคืนภาวะปกติ ($\bar{x}=4.03$)

1.2. ผลการวิเคราะห์ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวัง ได้แก่

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวัง

ความหวัง (X_{11})	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.ท่านสามารถคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาได้	3.83	0.73	มาก
2.ท่านมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.14	0.76	มาก
3.ท่านเชื่อว่าในทุกปัญหาย่อมมีวิธีการแก้ปัญหา	4.44	0.71	มาก
4.ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.15	0.68	มาก
ภาพรวม (X_{11})	4.14	0.57	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเชื่อว่าในทุกปัญหาย่อมมีวิธีการแก้ปัญหา ($\bar{X}=4.44$)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X}=4.15$)

ลำดับที่ 3 ท่านมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=4.14$)

ลำดับที่ 4 ท่านสามารถคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาคือ ($\bar{X}=3.83$)

1.3. ผลการวิเคราะห์ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถ ได้แก่

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถ

การรับรู้ความสามารถ (X_{12})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองเพื่อแก้ไขปัญหา	4.09	0.72	มาก
2.ท่านมีความมั่นใจในวิธีพัฒนางานให้ก้าวหน้า	4.13	0.75	มาก
3.ท่านเชื่อมั่นการตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.07	0.76	มาก
4.ท่านพยายามอย่างต่อเนื่องในการต่อสู้กับความยากลำบากและความรู้สึกวิตกกังวลได้เป็นอย่างดี	4.16	0.79	มาก
ภาพรวม (X_{12})	4.11	0.64	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านการรับรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพยายามอย่างต่อเนื่องในการต่อสู้กับความยากลำบากและความรู้สึกวิตกกังวลได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.16$)

ลำดับที่ 2 ท่านมีความมั่นใจในวิธีพัฒนางานให้ก้าวหน้า ($\bar{X}=4.13$)

ลำดับที่ 3 ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองเพื่อแก้ไขปัญหา ($\bar{X}=4.09$)

ลำดับที่ 4 ท่านเชื่อมั่นการตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X}=4.07$)

1.4. ผลการวิเคราะห์ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการฟื้นคืนภาวะปกติ ได้แก่

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการฟื้นคืนภาวะปกติ

การฟื้นคืนภาวะปกติ (X_{13})	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.ท่านสามารถปรับสภาพทางจิตใจจนสามารถกลับเข้าสู่ภาวะปกติอย่างรวดเร็ว ในกรณีมีปัญหา	4.08	0.81	มาก
2.ท่านสามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างดี โดยไม่ให้เรื่องเหล่านี้กระทบกับงานอื่น	4.03	0.79	มาก
3.ท่านสามารถจัดการความยุ่งยากต่าง ๆ ในการทำงานได้	3.95	0.73	มาก
4.ท่านสามารถทำงานได้อย่างปกติ หลังจากเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ	4.05	0.75	มาก
ภาพรวม (X_{13})	4.03	0.61	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านการฟื้นคืนภาวะปกติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปรับสภาพทางจิตใจจนสามารถกลับเข้าสู่ภาวะปกติอย่างรวดเร็ว ในกรณีมีปัญหา ($\bar{x}=4.08$)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถทำงานได้อย่างปกติ หลังจากเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ($\bar{x}=4.05$)

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างดี โดยไม่ให้เรื่องเหล่านี้กระทบกับงานอื่น ($\bar{x}=4.03$)

ลำดับที่ 4 ท่านสามารถจัดการความยุ่งยากต่าง ๆ ในการทำงานได้ ($\bar{x}=3.95$)

1.5. ผลการวิเคราะห์ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดี ได้แก่

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดี

การมองโลกในแง่ดี (X_{14})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ท่านมีคาดหวังว่าผลงานจะออกมาดีที่สุดในที่สุด ถึงแม้จะเป็นช่วงเวลาที่คาดเดาได้ยาก	4.12	0.74	มาก
2.ท่านมองเห็นอนาคตของการทำงานในทางที่ดี	4.00	0.76	มาก
3.ท่านเชื่อว่าการทำงานมีทั้งเรื่องร้ายหรือเรื่องดี	4.49	0.67	มาก
4.ท่านมองเห็นด้านดีของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เสมอ	4.15	0.72	มาก
ภาพรวม (X_{14})	4.19	0.55	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเชื่อว่าการทำงานมีทั้งเรื่องร้ายหรือเรื่องดี ($\bar{X}=4.49$)

ลำดับที่ 2 ท่านมองเห็นด้านดีของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.15$)

ลำดับที่ 3 ท่านมีคาดหวังว่าผลงานจะออกมาดีที่สุดในที่สุด ถึงแม้จะเป็นช่วงเวลาที่คาดเดาได้ยาก ($\bar{X}=4.12$)

ลำดับที่ 4 ท่านมองเห็นอนาคตของการทำงานในทางที่ดี ($\bar{X}=4.00$)

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้ตาม ได้แก่

2.1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้ตาม โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้ตาม โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้ตาม (X_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.การบริหารจัดการตนเอง (X_{21})	4.02	0.59	มาก
2.ความผูกพัน (X_{22})	4.16	0.65	มาก
3.การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง (X_{23})	4.13	0.63	มาก
4.ความกล้าหาญ (X_{24})	4.16	0.60	มาก
ภาพรวม (X_2)	4.12	0.54	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้ตามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) และภาวะผู้ตามเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความกล้าหาญ และความผูกพัน ($\bar{X}=4.16$)

ลำดับที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง ($\bar{X}=4.13$)

ลำดับที่ 3 การบริหารจัดการตนเอง ($\bar{X}=4.02$)

2.2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้ตาม ด้านการบริหารจัดการตนเอง ได้แก่

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้ตาม ด้านการบริหารจัดการตนเอง

การบริหารจัดการตนเอง (X_{21})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ท่านมีความสามารถควบคุมและพัฒนาตนเอง	4.15	0.73	มาก
2.ท่านมีความอิสระพึ่งพาตนเองได้และกล้าแสดงออกอย่างเปิดเผย	3.92	0.86	มาก
3.ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีโดยปราศจากการตรวจตราใกล้ชิดจากผู้อื่น	3.93	0.81	มาก
4.ท่านเป็นผู้ที่ผู้นำสามารถไว้วางใจได้ในการมอบหมายความรับผิดชอบ	4.09	0.76	มาก
ภาพรวม (X_{21})	4.02	0.59	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้ตาม ด้านการบริหารจัดการตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความสามารถควบคุมและพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.15$)

ลำดับที่ 2 ท่านเป็นผู้ที่ผู้นำสามารถไว้วางใจได้ในการมอบหมายความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.09$)

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีโดยปราศจากการตรวจตราใกล้ชิดจากผู้อื่น ($\bar{X}=3.93$)

ลำดับที่ 4 ท่านมีความอิสระพึ่งพาตนเองได้และกล้าแสดงออกอย่างเปิดเผย ($\bar{X}=3.92$)

2.3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้ตาม ด้านความผูกพัน ได้แก่

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้ตาม ด้านความผูกพัน

ความผูกพัน (X_{22})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ท่านมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน	4.10	0.76	มาก
2.ท่านยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.22	0.76	มาก
3.ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความอุตสาหะทั้งชีวิตและจิตใจในการทำงาน	4.13	0.82	มาก
4.ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรต่อไป	4.19	0.80	มาก
ภาพรวม (X_{22})	4.16	0.65	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้ตาม ด้านความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}=4.22$)

ลำดับที่ 2 ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรต่อไป ($\bar{X}=4.19$)

ลำดับที่ 3 ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความอุตสาหะทั้งชีวิตและจิตใจในการทำงาน ($\bar{X}=4.13$)

ลำดับที่ 4 ท่านมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ($\bar{X}=4.10$)

2.4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้ตาม ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง ได้แก่

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้ตาม ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง

การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง (X_{23})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ท่านมีมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดขององค์กร	4.00	0.80	มาก
2.ท่านมีการประเมินความสามารถของตนในแง่จุดอ่อนและจุดแข็งได้	4.08	0.79	มาก
3.ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง	4.30	0.75	มาก
4.ท่านมีลักษณะของการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในอาชีพ	4.16	0.78	มาก
ภาพรวม (X_{23})	4.13	0.63	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ภาวะผู้ตาม ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.30$)

ลำดับที่ 2 ท่านมีลักษณะของการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในอาชีพ ($\bar{X}=4.16$)

ลำดับที่ 3 ท่านมีการประเมินความสามารถของตนในแง่จุดอ่อนและจุดแข็งได้ ($\bar{X}=4.08$)

ลำดับที่ 4 ท่านมีมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดขององค์กร ($\bar{X}=4.00$)

2.5. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้ตาม ด้านความกล้าหาญ ได้แก่

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้ตาม ด้านความกล้าหาญ

ความกล้าหาญ (X_{24})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ท่านวางตนเองในแง่ของการเป็นคนอิสระ	4.26	0.73	มาก
2.ท่านเป็นนักคิดวิเคราะห์ที่สามารถเสนอแนะความคิดและการวินิจฉัยต่าง ๆ ที่ไว้วางใจได้	3.96	0.81	มาก
3.ท่านเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือและให้เกียรติในความสำเร็จแก่ผู้อื่น	4.32	0.74	มาก
4.ท่านเป็นผู้ที่มีรูปแบบมาตรฐานทางจริยธรรมของตนเองและพร้อมที่จะยืนหยัดต่อความเชื่อดังกล่าว	4.08	0.78	มาก
ภาพรวม (X_{24})	4.16	0.60	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ภาวะผู้ตาม ด้านความกล้าหาญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือและให้เกียรติในความสำเร็จแก่ผู้อื่น ($\bar{X}=4.32$)

ลำดับที่ 2 ท่านวางตนเองในแง่ของการเป็นคนอิสระ ($\bar{X}=4.26$)

ลำดับที่ 3 ท่านเป็นผู้ที่มีรูปแบบมาตรฐานทางจริยธรรมของตนเองและพร้อมที่จะยืนหยัดต่อความเชื่อดังกล่าว ($\bar{X}=4.08$)

ลำดับที่ 4 ท่านเป็นนักคิดวิเคราะห์ที่สามารถเสนอแนะความคิดและการวินิจฉัยต่าง ๆ ที่ไว้วางใจได้ ($\bar{X}=3.96$)

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่

3.1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Y)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Y ₁)	4.30	0.64	มาก
2.การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Y ₂)	4.30	0.63	มาก
3.การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น (Y ₃)	4.16	0.62	มาก
4.การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Y ₄)	4.33	0.63	มาก
5.การใช้คำถาม (Y ₅)	4.03	0.65	มาก
6.การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Y ₆)	4.12	0.67	มาก
ภาพรวม (Y)	4.20	0.55	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน ($\bar{X}=4.33$)

ลำดับที่ 2 การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ และการร่วมมือกันแก้ปัญหา ($\bar{X}=4.30$)

ลำดับที่ 3 การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น ($\bar{X}=4.16$)

ลำดับที่ 4 การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ($\bar{X}=4.12$)

ลำดับที่ 5 การใช้คำถาม ($\bar{X}=4.03$)

3.2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้
ได้แก่

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้

การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Y ₁)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสนับสนุนทีมงานในการหาความรู้ทางตรงหรือทางอ้อม	4.24	0.77	มาก
2. ท่านอำนวยความสะดวกแนะนำให้ความช่วยเหลือในการทำงาน	4.27	0.72	มาก
3. ท่านรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน	4.49	0.72	มาก
4. ท่านกระตุ้นให้ทีมงานสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	4.17	0.82	มาก
ภาพรวม (Y₁)	4.29	0.64	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ อยู่
ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไป
น้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน ($\bar{X}=4.49$)

ลำดับที่ 2 ท่านอำนวยความสะดวกแนะนำให้ความช่วยเหลือในการทำงาน ($\bar{X}=4.27$)

ลำดับที่ 3 ท่านสนับสนุนทีมงานในการหาความรู้ทางตรงหรือทางอ้อม ($\bar{X}=4.24$)

ลำดับที่ 4 ท่านกระตุ้นให้ทีมงานสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($\bar{X}=4.17$)

3.3. ผลการวิเคราะห์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหา ได้แก่

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหา

การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Y ₂)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกับทีมงาน	4.32	0.78	มาก
2. ท่านกระตุ้นให้ทีมงานคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.26	0.74	มาก
3. ท่านช่วยหาทางเลือกที่ทำให้ทุกฝ่ายพอใจ	4.34	0.69	มาก
4. ท่านและทีมงานร่วมกันเลือกหนทางของการแก้ปัญหาที่กลุ่มได้รับ ผลประโยชน์สูงสุด	4.28	0.75	มาก
ภาพรวม (Y₂)	4.30	0.63	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านช่วยหาทางเลือกที่ทำให้ทุกฝ่ายพอใจ ($\bar{X}=4.34$)

ลำดับที่ 2 ท่านแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกับทีมงาน ($\bar{X}=4.32$)

ลำดับที่ 3 ท่านและทีมงานร่วมกันเลือกหนทางของการแก้ปัญหาที่กลุ่มได้รับผลประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=4.28$)

ลำดับที่ 4 ท่านกระตุ้นให้ทีมงานคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X}=4.26$)

3.4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น ได้แก่

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น

การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น (Y_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ท่านมีมุมมองภาพอนาคตที่ไปข้างหน้าอย่างชัดเจน	4.18	0.74	มาก
2.ท่านมีความต้องการกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่	4.12	0.71	มาก
3.ท่านมีความต้องการให้เกิดนวัตกรรมใหม่	4.15	0.77	มาก
4.ท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	4.17	0.78	มาก
ภาพรวม (Y_3)	4.16	0.62	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีมุมมองภาพอนาคตที่ไปข้างหน้าอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.18$)

ลำดับที่ 2 ท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.17$)

ลำดับที่ 3 ท่านมีความต้องการให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ($\bar{X}=4.15$)

ลำดับที่ 4 ท่านมีความต้องการกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ($\bar{X}=4.12$)

3.5. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน ได้แก่

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน

การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Y_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับทีมงาน	4.19	0.76	มาก
2. ท่านยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมกับทีมงาน	4.37	0.73	มาก
3. ท่านยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น	4.37	0.75	มาก
4. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม	4.38	0.76	มาก
ภาพรวม (Y_4)	4.33	0.63	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ท่านเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.38$)

ลำดับที่ 2 ท่านยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมกับทีมงาน และท่านยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่น ($\bar{X}=4.37$)

ลำดับที่ 3 ท่านสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับทีมงาน ($\bar{X}=4.19$)

3.6. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการใช้คำถาม ได้แก่

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการใช้คำถาม

การใช้คำถาม (Y_5)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีกลวิธีการถามคำถามเพื่อกระตุ้นบุคคลากรให้ตอบคำถาม	3.99	0.76	มาก
2. ท่านถามคำถามบุคคลากรเพื่อให้เกิดกระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบ	4.04	0.79	มาก
3. ท่านกระตุ้นบุคคลากรให้สรุปแนวคิดได้ด้วยตนเอง	4.00	0.78	มาก
4. ท่านพยายามพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลากร	4.10	0.75	มาก
ภาพรวม (Y_5)	4.03	0.65	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการใช้คำถาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพยายามพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ($\bar{X}=4.10$)

ลำดับที่ 2 ท่านถามคำถามบุคลากรเพื่อให้เกิดกระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบ ($\bar{X}=4.04$)

ลำดับที่ 3 ท่านกระตุ้นบุคลากรให้สรุปแนวคิดได้ด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.00$)

ลำดับที่ 4 ท่านมีกลวิธีการถามคำถามเพื่อกระตุ้นบุคลากรให้ตอบคำถาม ($\bar{X}=3.99$)

3.7. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Y_6)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ท่านนำข้อมูลรายงานสรุปผลมาวิเคราะห์แปลความหมาย	3.99	0.77	มาก
2.ท่านเปรียบเทียบข้อมูลรายงานสรุปผลกับผลการดำเนินงานกิจกรรมที่คล้ายกัน	4.00	0.79	มาก
3.ท่านนำผลวิเคราะห์ไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน	4.18	0.86	มาก
4.ท่านนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนงานในอนาคต	4.30	0.76	มาก
ภาพรวม (Y_6)	4.12	0.67	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนงานในอนาคต ($\bar{X}=4.30$)

ลำดับที่ 2 ท่านนำผลวิเคราะห์ไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ($\bar{X}=4.18$)

ลำดับที่ 3 ท่านเปรียบเทียบข้อมูลรายงานสรุปผลกับผลการดำเนินงานกิจกรรมที่คล้ายกัน ($\bar{X}=4.00$)

ลำดับที่ 4 ท่านนำข้อมูลรายงานสรุปผลมาวิเคราะห์แปลความหมาย ($\bar{X}=3.99$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของนักศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

1. การเปรียบเทียบทุนจิตวิทยาเชิงบวก จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

1.1 การเปรียบเทียบทุนจิตวิทยาเชิงบวก จำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก จำแนกตามเพศ

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	ชาย		หญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ความหวัง	4.10	0.60	4.18	0.54	-0.887	0.377
2.การรับรู้ความสามารถ	4.03	0.63	4.18	0.65	-1.482	0.140
3.การฟื้นคืนภาวะปกติ	4.01	0.61	4.04	0.62	-0.261	0.794
4.การมองโลกในแง่ดี	4.16	0.56	4.22	0.55	-0.621	0.536
ภาพรวม	4.08	0.53	4.15	0.51	-0.945	0.346

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวก จำแนกตามเพศ และใช้การทดสอบค่าสถิติ (Independent-Samples T Test) พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวม และรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 การเปรียบเทียบทุนจิตวิทยาเชิงบวก จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1.2.1. การเปรียบเทียบทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 26 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.573	0.191	0.712	0.546
	ภายในกลุ่ม	163	43.728	0.268		
	รวม	166	44.301			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2.2. การเปรียบเทียบทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวัง จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 27 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวัง จำแนกตามระดับการศึกษา

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความหวัง	ระหว่างกลุ่ม	3	.800	0.267	0.822	0.484
	ภายในกลุ่ม	163	52.893	0.324		
	รวม	166	53.693			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวัง จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวัง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2.3. การเปรียบเทียบทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 28 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การรับรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.810	0.270	0.653	0.582
	ภายในกลุ่ม	163	67.391	0.413		
	รวม	166	68.201			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2.4. การเปรียบเทียบทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการฟื้นคืนภาวะปกติ จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 29 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการฟื้นคืนภาวะปกติ จำแนกตามระดับการศึกษา

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การฟื้นคืนภาวะปกติ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.597	0.199	0.526	0.665
	ภายในกลุ่ม	163	61.732	0.379		
	รวม	166	62.329			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการฟื้นคืนภาวะปกติ จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการฟื้นคืนภาวะปกติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

1.2.5. การเปรียบเทียบทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดี จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 30 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดี จำแนกตามระดับการศึกษา

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การมองโลกในแง่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	1.214	0.405	1.344	0.262
	ภายในกลุ่ม	163	49.062	0.301		
	รวม	166	50.276			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดี จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้ตาม จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้ตาม จำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้ตาม	ชาย		หญิง		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.การบริหารจัดการตนเอง	3.91	0.63	4.13	0.53	-2.500	0.013*
2.ความผูกพัน	4.06	0.64	4.25	0.64	-1.887	0.061
3.การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง	4.06	0.66	4.20	0.59	-1.525	0.129
4.ความกล้าหาญ	4.01	0.60	4.29	0.56	-3.085	0.002*
ภาพรวม	4.00	0.56	4.22	0.51	-2.538	0.012*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม จำแนกตามเพศ และใช้การทดสอบค่าสถิติที (Independent-Samples T Test) พบว่า

1. ภาวะผู้ตามโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีภาวะผู้ตามมากกว่าเพศชาย
2. ภาวะผู้ตามสำหรับรายด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน โดยเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย ได้แก่ (1) การบริหารจัดการตนเอง และ (2) ความกล้าหาญ
3. ภาวะผู้ตามสำหรับรายด้านที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ (1) ความผูกพัน และ (2) การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้ตาม จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

2.2.1. การเปรียบเทียบภาวะผู้ตาม โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 32 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้ตาม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ภาวะผู้ตาม โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.569	0.190	0.641	0.590
	ภายในกลุ่ม	163	48.246	0.296		
	รวม	166	48.816			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2. การเปรียบเทียบภาวะผู้ตาม ด้านการบริหารจัดการตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 33 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม ด้านการบริหารจัดการตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้ตาม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การบริหารจัดการตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3	1.828	0.609	1.759	0.157
	ภายในกลุ่ม	163	56.451	0.346		
	รวม	166	58.279			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม ด้านการบริหารจัดการตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้ตามด้านการบริหารจัดการตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.3. การเปรียบเทียบภาวะผู้ตาม ด้านความผูกพัน จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 34 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม ด้านความผูกพัน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้ตาม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.471	0.157	0.371	0.774
	ภายในกลุ่ม	163	69.090	0.424		
	รวม	166	69.561			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม ด้านความผูกพัน จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้ตามด้านความผูกพันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.4. การเปรียบเทียบภาวะผู้ตาม ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง
จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 35 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม ด้านการเสริมสร้างศักยภาพ
และการทุ่มเทตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้ตาม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การเสริมสร้าง ศักยภาพและการ ทุ่มเทตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.783	0.261	0.657	0.579
	ภายในกลุ่ม	163	64.690	0.397		
	รวม	166	65.473			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้ตามด้านการเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.5. การเปรียบเทียบภาวะผู้ตาม ด้านความกล้าหาญ จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 36 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม ด้านความกล้าหาญ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้ตาม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความกล้าหาญ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.429	0.143	0.399	0.754
	ภายในกลุ่ม	163	58.507	0.359		
	รวม	166	58.936			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม ด้านความกล้าหาญ จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้ตามด้านความกล้าหาญไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ชาย		หญิง		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้	4.16	0.67	4.42	0.58	-2.696	0.008*
2.การร่วมมือกันแก้ปัญหา	4.16	0.69	4.43	0.54	-2.781	0.006*
3.การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น	4.04	0.65	4.26	0.57	-2.274	0.024*
4.การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน	4.23	0.69	4.42	0.56	-1.930	0.055
5.การใช้คำถาม	3.92	0.66	4.14	0.62	-2.249	0.026*
6.การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล	4.04	0.73	4.19	0.60	-1.508	0.134
ภาพรวม	4.09	0.59	4.31	0.49	-2.588	0.011*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ และใช้การทดสอบค่าสถิติที (Independent-Samples T Test) พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มากกว่าเพศชาย

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับรายด้าน จำแนกตามเพศ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน โดยเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย ได้แก่ (1) การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา (3) การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น และ (4) การใช้คำถาม

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รายด้าน จำแนกตามเพศ ที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ (1) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน และ (2) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

3.2.1. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 38 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.458	0.153	0.496	0.686
	ภายในกลุ่ม	163	50.211	0.308		
	รวม	166	50.670			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 39 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	0.666	0.222	0.542	0.654
	ภายในกลุ่ม	163	66.791	0.410		
	รวม	166	67.457			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหา จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 40 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหา จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การร่วมมือกันแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.476	0.159	0.397	0.756
	ภายในกลุ่ม	163	65.216	0.400		
	รวม	166	65.692			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหา จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 41 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น	ระหว่างกลุ่ม	3	1.466	0.489	1.287	0.281
	ภายในกลุ่ม	163	61.861	0.380		
	รวม	166	63.327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.5. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 42 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.695	0.232	0.579	0.630
	ภายในกลุ่ม	163	65.269	0.400		
	รวม	166	65.964			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.6. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการใช้คำถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 43 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการใช้คำถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การใช้คำถาม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.215	0.738	1.799	0.149
	ภายในกลุ่ม	163	66.899	0.410		
	รวม	166	69.115			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการใช้คำถาม จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการใช้คำถามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.7. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 44 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	3	0.301	0.100	0.223	0.880
	ภายในกลุ่ม	163	73.426	0.450		
	รวม	166	73.727			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะผู้ตามกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา

ผู้วิจัยนำตัวแปรทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะผู้ตาม มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ตารางที่ 45 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะผู้ตามกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y
X ₁₁	0.597**	0.585**	0.592**	0.598**	0.508**	0.574**	0.664**
X ₁₂	0.609**	0.598**	0.616**	0.585**	0.681**	0.666**	0.723**
X ₁₃	0.533**	0.564**	0.610**	0.525**	0.561**	0.603**	0.653**
X ₁₄	0.609**	0.628**	0.632**	0.625**	0.542**	0.549**	0.689**
X ₁	0.674**	0.681**	0.703**	0.668**	0.662**	0.690**	0.784**
X ₂₁	0.543**	0.548**	0.585**	0.463**	0.623**	0.562**	0.640**
X ₂₂	0.646**	0.624**	0.648**	0.602**	0.574**	0.575**	0.705**
X ₂₃	0.743**	0.735**	0.759**	0.653**	0.655**	0.708**	0.818**
X ₂₄	0.764**	0.754**	0.713**	0.644**	0.689**	0.658**	0.812**
X ₂	0.766**	0.756**	0.769**	0.672**	0.720**	0.711**	0.845**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 45 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

1. ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.784) โดยมีรายละเอียด ได้แก่

1.1. ความหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.664)

1.2. การรับรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.723)

1.3. การฟื้นคืนภาวะปกติมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.653)

1.4. การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.689)

2. ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.845) โดยมีรายละเอียด ได้แก่

2.1. การบริหารจัดการตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.640)

2.2. ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.705)

2.3. การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.818)

2.4. ความกล้าหาญมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.812)



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา

ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านต่าง ๆ ซึ่งมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ได้แก่ ความหวัง (X_{11}) การรับรู้ความสามารถ (X_{12}) การฟื้นคืนภาวะปกติ (X_{13}) การมองโลกในแง่ดี (X_{14}) การบริหารจัดการตนเอง (X_{21}) ความผูกพัน (X_{22}) การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง (X_{23}) และความกล้าหาญ (X_{24}) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้แก่

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations Zero-order	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	0.505	0.167		3.031	0.003**			
X_{23}	0.349	0.055	0.396	6.302	0.000**	0.818	0.356	2.810
X_{24}	0.292	0.062	0.314	4.685	0.000**	0.812	0.313	3.198
X_{11}	0.130	0.052	0.134	2.508	0.013*	0.664	0.495	2.019
X_{12}	0.124	0.051	0.144	2.430	0.016*	0.723	0.404	2.478
R = 0.879 R ² = 0.772 Adjust R ² = 0.766 SE _{Est} = 0.267 F = 137.053*								

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 46 พบว่า

1. การวิจัยนี้ค่า VIF ไม่มากกว่า 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร (Multicollinearity) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามแต่ละตัวมากกว่า +0.21 ขึ้นไป จึงจะถือว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันพอที่จะเข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุได้

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Y) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า มีตัวแปรต้นเพียง 4 ตัว ได้แก่ การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง (X_{23}) ความกล้าหาญ (X_{24}) ความหวัง (X_{11}) และการรับรู้ความสามารถ (X_{12}) ที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 77.2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.879 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.505 + 0.349 (\text{การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง}) + 0.292 (\text{ความกล้าหาญ}) + 0.130 (\text{ความหวัง}) + 0.124 (\text{การรับรู้ความสามารถ})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.396 (\text{การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง}) + 0.314 (\text{ความกล้าหาญ}) + 0.134 (\text{ความหวัง}) + 0.144 (\text{การรับรู้ความสามารถ})$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน สรุปได้ว่า

1. ตัวแปรการเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง ความกล้าหาญ ความหวัง และการรับรู้ความสามารถส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย (พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน) ได้แก่ การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง ความกล้าหาญ การรับรู้ความสามารถ และความหวัง

2. การแปลความหมายของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน เมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว ดังนี้

2.1. ถ้าตัวแปรการเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง มีหน่วยเพิ่มขึ้นจำนวน 1 หน่วย จะทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม เพิ่มขึ้น 0.396 หน่วย และมีทิศทางเดียวกัน โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

2.2. ถ้าตัวแปรความกล้าหาญ มีหน่วยเพิ่มขึ้นจำนวน 1 หน่วย จะทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม เพิ่มขึ้น 0.314 หน่วย และมีทิศทางเดียวกัน โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

2.3. ถ้าตัวแปรความหวัง มีหน่วยเพิ่มขึ้นจำนวน 1 หน่วย จะทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม เพิ่มขึ้น 0.134 หน่วย และมีทิศทางเดียวกัน โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

2.4. ถ้าตัวแปรการรับรู้ความสามารถ มีหน่วยเพิ่มขึ้นจำนวน 1 หน่วย จะทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการการบิน วิทยาลัยการการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม เพิ่มขึ้น 0.144 หน่วย และมีทิศทางเดียวกัน โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

2. การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1 เพศที่แตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมแตกต่างกัน

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวม จำแนกตามเพศ และใช้การทดสอบค่าสถิติที่ (Independent-Samples T Test) พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นยอมรับสมมติฐานทางสถิติ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมแตกต่างกัน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมแตกต่างกัน

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นยอมรับสมมติฐานทางสถิติ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 3 เพศที่แตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมแตกต่างกัน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมแตกต่างกัน

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตามโดยภาพรวม จำแนกตามเพศ และใช้การทดสอบค่าสถิติที่ (Independent-Samples T Test) พบว่า ภาวะผู้ตามโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีภาวะผู้ตามมากกว่าเพศชาย

ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.4 สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมแตกต่างกัน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมแตกต่างกัน

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตามโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นยอมรับสมมติฐานทางสถิติ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 สมมติฐานการวิจัยที่ 5 เพศที่ต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมแตกต่างกัน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ

H_0 : เพศที่ต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมแตกต่างกัน

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ และใช้การทดสอบค่าสถิติที (Independent-Samples T Test) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากกว่าเพศชาย

ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 5 สรุปได้ว่า เพศที่ต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.6 สมมติฐานการวิจัยที่ 6 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมแตกต่างกัน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมแตกต่างกัน

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นยอมรับสมมติฐานทางสถิติ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 6 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.7 สมมติฐานการวิจัยที่ 7 ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ

H_0 : ทุนจิตวิทยาเชิงบวกไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

H_1 : ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

จากตารางที่ 44 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.784)

ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 7 สรุปได้ว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

2.8 สมมติฐานการวิจัยที่ 8 ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ

H_0 : ภาวะผู้ตามไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

H_1 : ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

จากตารางที่ 44 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.845)

ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 8 สรุปได้ว่า ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

2.9 สมมติฐานการวิจัยที่ 9 ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ

H_0 : ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกอย่างน้อย 1 ด้านไม่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

H_1 : ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Y) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า มีตัวแปรต้นเพียง 4 ตัว ได้แก่ การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง (X_{23}) ความกล้าหาญ (X_{24}) ความหวัง (X_{11}) และการรับรู้

ความสามารถ (X_{12}) ที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Y) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.396 (\text{การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง}) + 0.314 (\text{ความกล้าหาญ}) + 0.134 (\text{ความหวัง}) + 0.144 (\text{การรับรู้ความสามารถ})$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ ความหวัง และการรับรู้ความสามารถมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 9 สรุปได้ว่า ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

2.10 สมมติฐานการวิจัยที่ 10 ปัจจัยภาวะผู้ตามอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ

H_0 : ปัจจัยภาวะผู้ตามอย่างน้อย 1 ด้านไม่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

H_1 : ปัจจัยภาวะผู้ตามอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Y) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า มีตัวแปรต้นเพียง 4 ตัว ได้แก่ การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง (X_{23}) ความกล้าหาญ (X_{24}) ความหวัง (X_{11}) และการรับรู้ความสามารถ (X_{12}) ที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Y) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.396 (\text{การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง}) + 0.314 (\text{ความกล้าหาญ}) + 0.134 (\text{ความหวัง}) + 0.144 (\text{การรับรู้ความสามารถ})$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ปัจจัยภาวะผู้ตาม ได้แก่ การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง และความกล้าหาญมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 10 สรุปได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้ตามอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะผู้ตามกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกระดับการศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 167 คน มีการเลือกตัวอย่างแบบการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แบบสอบถามมีลักษณะตามมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ตัวเลือก ซึ่งแบบสอบถามนั้นมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ คำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติที (Independent-Samples T Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน รวมทั้งการสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1.1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา

1.1.1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 และรองลงมาเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ซึ่งที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2

1.1.2. ผลการวิเคราะห์ทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ (1) การมองโลกในแง่ดี ($\bar{X}=4.19$) (2) ความหวัง ($\bar{X}=4.14$) (3) การรับรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.11$) และ (4) การฟื้นคืนภาวะปกติ ($\bar{X}=4.03$)

1.1.3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้ตามโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้ตามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ (1) ความกล้าหาญ และความผูกพัน ($\bar{X}=4.16$) (2) การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง ($\bar{X}=4.13$) (3) การบริหารจัดการตนเอง ($\bar{X}=4.02$)

1.1.4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ (1) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน ($\bar{X}=4.33$) (2) การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ และการร่วมมือกันแก้ปัญหา ($\bar{X}=4.30$) (3) การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น ($\bar{X}=4.16$) (4) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ($\bar{X}=4.12$) (5) การใช้คำถาม ($\bar{X}=4.03$)

1.2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

1.2.1. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวก จำแนกตามเพศ และใช้การทดสอบค่าสถิติที (Independent-Samples T Test) พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวม และรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2.2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2.3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม จำแนกตามเพศ และใช้การทดสอบค่าสถิติที (Independent-Samples T Test) พบว่า

1. ภาวะผู้ตามโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีภาวะผู้ตามมากกว่าเพศชาย

2. ภาวะผู้ตามสำหรับรายด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน โดยเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย ได้แก่ (1) การบริหารจัดการตนเอง และ (2) ความกล้าหาญ

3. ภาวะผู้ตามสำหรับรายด้านที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ (1) ความผูกพัน และ (2) การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง

1.2.4. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตาม โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2.5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ และใช้การทดสอบค่าสถิติที (Independent-Samples T Test) พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มากกว่าเพศชาย

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับรายด้าน จำแนกตามเพศ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน โดยเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย ได้แก่ (1) การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา (3) การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น และ (4) การใช้คำถาม

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รายด้าน จำแนกตามเพศ ที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ (1) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน และ (2) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

1.2.6. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะผู้ตามกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา

การค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

1. ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.784) โดยมีรายละเอียด ได้แก่

1.1. ความหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.664)

1.2. การรับรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.723)

1.3. การฟื้นคืนภาวะปกติมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.653)

1.4. การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.689)

2. ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.845) โดยมีรายละเอียด ได้แก่

2.1. การบริหารจัดการตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.640)

2.2. ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.705)

2.3. การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.818)

2.4. ความกล้าหาญมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.812)

1.4 วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา

ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านต่าง ๆ ซึ่งมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ได้แก่ ความหวัง (X_{11}) การรับรู้ความสามารถ (X_{12}) การฟื้นคืนภาวะปกติ (X_{13}) การมองโลกในแง่ดี (X_{14}) การบริหารจัดการตนเอง (X_{21}) ความผูกพัน (X_{22}) การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง (X_{23}) และความกล้าหาญ (X_{24}) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังนี้

สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้แก่

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.505 + 0.349 (\text{การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง}) + 0.292 (\text{ความกล้าหาญ}) + 0.130 (\text{ความหวัง}) + 0.124 (\text{การรับรู้ความสามารถ})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.396 (\text{การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง}) + 0.314 (\text{ความกล้าหาญ}) + 0.134 (\text{ความหวัง}) + 0.144 (\text{การรับรู้ความสามารถ})$$

2.สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1 เพศที่แตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวม จำแนกตามเพศ และใช้การทดสอบค่าสถิติที (Independent-Samples T Test) พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 3 เพศที่แตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตามโดยภาพรวม จำแนกตามเพศ และใช้การทดสอบค่าสถิติที (Independent-Samples T Test) พบว่า ภาวะผู้ตามโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีภาวะผู้ตามมากกว่าเพศชาย

ดังนั้นยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.4 สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้ตามโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 สมมติฐานการวิจัยที่ 5 เพศที่แตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ และใช้การทดสอบค่าสถิติที่ (Independent-Samples T Test) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากกว่าเพศชาย

ดังนั้นยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 5 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.6 สมมติฐานการวิจัยที่ 6 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 6 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.7 สมมติฐานการวิจัยที่ 7 ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.784)

ดังนั้นยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 7 สรุปได้ว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

2.8 สมมติฐานการวิจัยที่ 8 ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.845)

ดังนั้นยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 8 สรุปได้ว่า ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

2.9 สมมติฐานการวิจัยที่ 9 ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Y) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า มีตัวแปรต้นเพียง 4 ตัวได้แก่ การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง (X_{23}) ความกล้าหาญ (X_{24}) ความหวัง (X_{11}) และการรับรู้

ความสามารถ (X_{12}) ที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Y) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.396 (\text{การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง}) + 0.314 (\text{ความกล้าหาญ}) + 0.134 (\text{ความหวัง}) + 0.144 (\text{การรับรู้ความสามารถ})$$

ดังนั้นยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 9 สรุปได้ว่า ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

2.10 สมมติฐานการวิจัยที่ 10 ปัจจัยภาวะผู้ตามอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Y) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า มีตัวแปรต้นเพียง 4 ตัวได้แก่ การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง (X_{23}) ความกล้าหาญ (X_{24}) ความหวัง (X_{11}) และการรับรู้ความสามารถ (X_{12}) ที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Y) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.396 (\text{การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง}) + 0.314 (\text{ความกล้าหาญ}) + 0.134 (\text{ความหวัง}) + 0.144 (\text{การรับรู้ความสามารถ})$$

ดังนั้นยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 10 สรุปได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้ตามอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 52

ตารางที่ 47 สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 1		✓
สมมติฐานการวิจัยที่ 2		✓
สมมติฐานการวิจัยที่ 3	✓	
สมมติฐานการวิจัยที่ 4		✓
สมมติฐานการวิจัยที่ 5	✓	
สมมติฐานการวิจัยที่ 6		✓
สมมติฐานการวิจัยที่ 7	✓	
สมมติฐานการวิจัยที่ 8	✓	
สมมติฐานการวิจัยที่ 9	✓	
สมมติฐานการวิจัยที่ 10	✓	

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ทุนจิตวิทยาเชิงบวก

นักศึกษามีทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีร์พัตน์ วงศ์คุ้มสิน (2561) ศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการครู พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับสูง และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของข้าราชการครู ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ที่ทำให้อุตสาหกรรมการบินมีจำนวนผู้โดยสารลดลงและมีผลกระทบต่อการจ้างงาน จากสถานการณ์ปัจจุบันนี้จะส่งผลต่อนักศึกษาในการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ถ้าสถานการณ์ของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ไม่ดีขึ้นจะทำให้โอกาสในการทำงานในองค์กรการบินน้อย ดังนั้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ นักศึกษามีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ และความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตน มีแรงจูงใจในการทำงานที่ท้าทาย มีความหวังและความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ ไม่รู้สึกท้อแท้สิ้นหวังเมื่อพบอุปสรรคหรือปัญหา เมื่อมีความผิดพลาดในการทำงานก็พร้อมยอมรับและปรับเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาให้เป็นในมุมมอง มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและสามารถคืนสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว

2. ภาวะผู้ตาม

นักศึกษามีภาวะผู้ตามโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรางคณา กาญจนพาที (2556) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้ตามโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อนักศึกษาในการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม สำเร็จการศึกษาและเข้าทำงานในองค์กรต่าง ๆ ตำแหน่งงานที่ทำงานครั้งแรก คือ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ จึงทำให้ต้องมีคุณสมบัติภาวะผู้ตาม (Followership) โดยที่ภาวะผู้ตาม (Followership) มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ (Leadership) อย่างใกล้ชิด เพราะว่าเป็นบทบาทพื้นฐานของบุคคลที่สลับสับเปลี่ยนกันตามสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ มนุษย์ทุกคนที่เป็นผู้นำแต่ต้องเคยเป็นผู้ตามมาก่อน การบริหารจัดการองค์กรที่จะประสบความสำเร็จ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ และต้องอาศัยสมรรถนะของบุคลากร 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร (ผู้นำ) และผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ตาม) โดยผู้ตามมีความสำคัญไม่น้อยกว่าผู้นำ เพราะเป็นแรงขับเคลื่อนความสำเร็จในองค์กร ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องสร้างผู้ตามที่เก่งที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเวลาเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วรางคณา กาญจนพาที (2556) พบว่า ภาวะผู้ตามมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร และยังสอดคล้องกับ Kelly (1992) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กร 90% เกิดจากการทำงานของผู้ตามเป็นหลัก ส่วนอีก 10% เป็นผลงานของผู้นำ ซึ่งไม่เพียงแต่ผู้นำเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร แต่ผู้ตามมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรไม่น้อยไปกว่าผู้นำเช่นกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิมลจันทร์แก้ว (2555) กาญจนา ศิลา (2556) จารินี สิกุลจ้อย (2556) พนิดา ไชยเทพ (2558) มณฑา ศิริวงษ์ (2559) กฤษพล อัมระนันท์ (2559) จันจิรา น้ำขาว (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญในองค์กร โดยผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ มีข้อมูลในเรื่องประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิด มีปัญญาจะช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี และต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นผู้นำในแนวโน้มจะต้องมีแนวคิดสร้างสรรค์ที่เหนือคนอื่น จึงจะสามารถผลักดันบุคคลในองค์กรให้สามารถพัฒนาตนเองในการเป็นแบบอย่างทางความคิด และสร้างสรรค์ในรูปแบบของนวัตกรรมได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ (1) Higgins (2006) ได้กล่าวว่า กระบวนการความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำนั้นจะทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรที่มีผลกระทบหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ถูกปรับปรุงให้ดีขึ้นและสามารถสร้างผลลัพธ์ที่เหนือกว่า (2) West (2002) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร (3) Mueller, Goncalo, & Kamdar (2010) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์มากสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดในเชิงบวก และสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกน้องในที่ทำงานของตนได้มากกว่าผู้นำที่ขาดความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ (4) Coughlin (2005) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กล้าทำในสิ่งที่ตนเองเชื่อว่าถูกต้อง กล้าพูดในความคิดเห็นเห็นว่าเป็นความจริง มีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างชัดเจน มองเห็นภาพรวมของเป้าประสงค์ขององค์กร กล้าตัดสินใจ (5) Amanda (2011) กล่าวว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างเงื่อนไขที่จะมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ และ (6) Olsson (2012) กล่าวว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอีกด้วย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะผู้ตามกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

4.1 นักศึกษามีทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เหมาะสมกับสถานการณ์ซึ่งสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรให้สูงขึ้น แม้ว่าสภาพขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Ardichvili (2011) ได้กล่าวว่า อาชีพที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทุนจิตวิทยาเชิงบวกจะมีความสำคัญมากกว่าการประกอบอาชีพที่ต้องใช้ทักษะทางเทคนิคและความรู้เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัย การบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม เมื่อจบแล้วจะทำงานด้านความปลอดภัยในองค์กรที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับงานทุก ๆ ส่วนในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัณญาตี พรหมดง (2561) ได้กล่าวว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมีผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

4.2. นักศึกษามีภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราจคณา กาญจนพาทิ (2556) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้ตามมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระเชษฐ์ มั่งแว่น (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับ Kelly (1992) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กร 90% เกิดจากการทำงานของผู้ตามเป็นหลัก ส่วนอีก 10% เป็นผลงานของผู้นำ ซึ่งไม่เพียงแต่ผู้นำเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร แต่ผู้ตามมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรไม่น้อยไปกว่าผู้นำเช่นกัน

5. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้แก่

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.396 (\text{การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง}) + 0.314 (\text{ความกล้าหาญ}) + 0.134 (\text{ความหวัง}) + 0.144 (\text{การรับรู้ความสามารถ})$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานนั้น สามารถนำมาจัดการศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยการสร้างกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในด้านต่อไปนี้

1. ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง
2. ด้านความกล้าหาญ
3. ด้านความหวัง
4. ด้านการรับรู้ความสามารถ

ปัจจุบันวิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ใช้หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562) มีวิชา การค้นหาช่วยชีวิตและการฝึกการยังชีพ (Search and Rescue and Survival) โดยคำอธิบายรายวิชา “การค้นหาและช่วยชีวิตตามมาตรการที่องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO, Annex 12) ได้กำหนดไว้เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการเดินอากาศ และการฝึกปฏิบัติในการยังชีพ ภายหลังจากอากาศยานประสบอุบัติเหตุ” และมีกิจกรรมเสริมรายวิชา คือ “กิจกรรมการฝึกการยังชีพ”

กิจกรรมการฝึกการยังชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอนให้รู้จักใช้ชีวิตและเอาตัวรอดได้ในสถานการณ์ยากลำบาก และเตรียมพร้อมด้านร่างกายและจิตใจในใช้ชีวิต เช่น ยามสงคราม มีการสู้รบ ภารกิจที่ต้องอยู่ในป่าเพื่อทำการศึกษาวิจัยและสำรวจ หรือกิจกรรมการเดินป่าเพื่อการท่องเที่ยวพักผ่อน ประกอบด้วย (1) การเดินทางไกลเวลากลางวันและกลางคืน (2) การกระโดดหอสุง 34 ฟุต (3) การทำอาหารแบบชาวป่า (รูปที่ 5-8)



รูปที่ 5 การเดินทางไกลกลางวัน



รูปที่ 6 การเดินทางไกลกลางคืน



รูปที่ 7 การกระโดดหอสูง 34 ฟุต



รูปที่ 8 การทำอาหารแบบชาวป่า

ดังนั้นสรุปได้ว่า “กิจกรรมการฝึกการยิงชีพ” ช่วยส่งเสริมการพัฒนาในด้าน (1) การเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง (2) ด้านความกล้าหาญ (3) ด้านความหวัง และ (4) ด้านการรับรู้ความสามารถ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แนวทางในการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการสร้างกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะด้านการฟื้นคืนภาวะปกติ (คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด)

2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่

2.1 การสร้างกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง (คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด)

2.2 การสร้างกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะให้นักศึกษาเพศชาย ด้าน การบริหารจัดการตนเอง และความกล้าหาญ (เพศหญิงมีสมรรถนะมากกว่าเพศชาย)

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่

3.1 การสร้างกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้คำถาม (คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด)

3.2 การสร้างกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะให้นักศึกษาเพศชาย ด้าน (1) การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา และ (3) การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น (เพศหญิงมีสมรรถนะมากกว่าเพศชาย)

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม (จากสมการพยากรณ์) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

4.1 วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ควรปรับปรุงหลักสูตรและเนื้อหาการสอน โดยการสร้างกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในด้านต่อไปนี้ (1) ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง (2) ด้านความกล้าหาญ (3) ด้านความหวัง และ (4) ด้านการรับรู้ความสามารถ

4.2 วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ควรให้อาจารย์ผู้สอนสอนเพิ่มเติมในรายวิชาต่าง ๆ เกี่ยวกับสมรรถนะของนักศึกษาในด้านต่อไปนี้ (1) ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง (2) ด้านความกล้าหาญ (3) ด้านความหวัง และ (4) ด้านการรับรู้ความสามารถ

4.3 วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ควรให้อาจารย์ผู้สอนประเมินการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในด้านต่อไปนี้ (1) ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตนเอง (2) ด้านความกล้าหาญ (3) ด้านความหวัง และ (4) ด้านการรับรู้ความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาลักษณะพฤติกรรมของความผิดพลาดของมนุษย์ (Human Error) ในการทำงานที่เป็นสาเหตุให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จ หรือเกิดอุบัติเหตุ ดังนั้นการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษา ได้แก่ (1) พฤติกรรมการเรียนรู้ เพราะว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ลักษณะขององค์การบินเกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งบุคลากรต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน และ (2) พฤติกรรมความปลอดภัย เพราะว่าองค์การการบินให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยมากที่สุด โดยผลการวิจัยนี้จะนำมาเป็นข้อมูลการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้และพฤติกรรมความปลอดภัย เพื่อสามารถทำงานในองค์การการบินด้วยความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา. สมุทรปราการ: ซีรสารีนพับลิชเชอร์.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2541). สื่อสารมวลชน : ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. รายงานการศึกษาอิสระมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : Creative Leadership [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2565, จาก : https://www.academia.edu/8634471/Creative_Leadership
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กัลยา วาณิชบัญชา. (2551). การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด
- กวี วงศ์พุ่ม. (2550). ภาวะผู้นำ (Leadership). (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี.เค.อินเตอร์ปรินท์ จำกัด.
- กฤติยา เห่งนาเลน. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการกับผู้นำสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังค์สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- คณะกรรมการการคมนาคม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2560). การผลิตบุคลากรด้านการบินของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- จารินี สิกุลจ้อย. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- จันจิรา น้าขาว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: ธรรมมลการพิมพ์.
- ทิพย์วิมล จรลี. (2558). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และการรับรู้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานกลุ่ม บริษัทผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โทนี่ เคิร์น. (2552). สูดยอดนักบิน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมครอฮิล.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2561). ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผาสุกทางจิตใจและความยืดหยุ่นในวิชาชีพ ของข้าราชการครู สังกัดโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 44(2), 211-248.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- ธิดิ ธิดิเสรี. (2557). อิทธิพลความกล้าหาญของพนักงานและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สาขาวิชาเอกการ จัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นเรศ บุญช่วย. (2553). แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- เนตรพัฒน์ ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: บริษัท ทริบเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. (2553). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินติ้ง.เฮ้าส์.
- ประมะ สตะเวทิน. (2539). การสื่อสารมวลชน : กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร :ภาพพิมพ์ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด
- พินิตา ไชยเทพ. (2558). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มตำบลแพรเทศา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. ปรินูญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชพร กลิ่นเฟื่อง. (2560). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2559 . วิทยาลัยการbinและคมนาคม , มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร:
บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด
- พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนด์ส. (2560). การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรง
Linear Regression Analysis Primary Agreement's Test [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ
20 เมษายน 2565, จาก : <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jrcd/issue/view/8780>
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. (2546). ขุมปัญญาทางการพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: พระราม 6 ปรีณิตัง.
- มณฑา ศิริวงษ์. (2559) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
อำเภอองครักษ์ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. รายงานการศึกษานิเทศ
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2551). เทคนิคการสร้างและสอบ ข้อสอบความถนัดทางการเรียน
และความสามารถทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วีระเชษฐ์ มั่งแ้วน.(2562). ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรางคณา กาญจนพาที. (2556). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร :
กรณีศึกษาราชการเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
วิชาเอกการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). ภาวะผู้นำ (Leadership) ฉบับก้าวหน้ายุค (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพมหานคร: บริษัทธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- วิมล จันท์แก้ว (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ดุษฎีนิพนธ์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สัญญาติ พรมตง. (2561). ทฤษฎีจิตวิทยาต้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน :
กรณีศึกษา บริษัท โฮม โปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน).การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต
วิชาเอกการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย. (2562). รายงานสภาวะอุตสาหกรรมการบินของ
ประเทศไทย พ.ศ.2563 . กองเศรษฐกิจการบิน ฝ่ายส่งเสริมอุตสาหกรรมการบิน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2564).แผนด้านการอุดมศึกษา
เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศพ.ศ. 2564-2570. สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา.
กรุงเทพฯ : บริษัท ภาคพิมพ์ จำกัด.

- Amanda S. Shipman. (2011). Leading for creativity: Competing leader influence Doctoral dissertation. Graduate College. University of Oklahoma.
- Ardichvili, A. (2011). "Invited reaction: Meta-analysis of the impact of psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance." *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 153-156.
- Ash and Persall. (2007) *The principal as Chief Learning Officer: The New Work of Formative Leadership*. Birmingham: Stanford University.
- Bennis, W., and Townsend, R. (2008). *Reinvention leadership: Strategies to empower the organization*. New York: William Morrow.
- Chaleff, I. (1995). *The Courageous follower : Standing up to and for our leaders*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Coughlin, Dan. (2005). *Corporate Catalysts*. USA : Career Press, 3 Tice Rd., Franklin Lakes.
- Higgins, M. James. (2006). *101 Creative Problem Solving Techniques : The Handbook of New Ideas for Business*. New Management Publishing Company Inc.
- International Civil Aviation Organization. (2013). *Safety Management Manual (Doc 9859)*. Montréal : International Civil Aviation Organization.
- Kelley, R. E. (1992). *The power of followership*. New York: Doubleday.
- Luthans F. et al. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. in *Personnel psychology*. 60(3) pp.541-572.
- Mueller, J.S., Goncalo, J. A. & Kamdar, D. (2010). Recognizing creative leadership: Can creative idea expression negatively relate to perceptions of leadership potential? [Electronic version]. Retrieved [insert date]. from : Cornell University, School of Industrial and Labor Relations.
- Olsson, Lisa. (2012). *Leadership and Creativity in Research Investigations of Leadership and Leader-Member Exchange (Lmx) in Research Groupd*. Ph.D. dissertation, Department of Psychology: University of Gethenburg.
- Palus, C. J., & Horth, D. M. (2005). *The leader's edge: Six creative competencies for navigating complex challenges*. San Francisco: Jossey Bass.
- Reason J. (1997). *Managing The Risks of Organization Accidents*. Aldershot : Ashgate.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. in *American Psychologist*. 55, pp5-14.

- Sullivan, E. J., and Decker, P. J. (1998). Effective leadership management in nursing. 5th ed. New Jersey: Pentice-Hall.
- West, M. A. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied Psychology : An International Review*, 51, 355 - 387.
- Yoder-Wise, P. S. (1999). Leading and managing in nursing. 15th ed. Chicago: St. Louis, Mo: Mosby.
- Yukl, G. (1998). Leadership in organizations. (4th ed.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม

1. น.อ.ศ.ดร.ประสาทพร วงษ์คำข้าง
วิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต (เครื่องกล) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช กองทัพอากาศ
2. น.อ.ดร.ชำนาญ นิ่มนวล
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
ข้าราชการบำนาญ กองทัพอากาศ
3. พล.อ.ต.ดร.วุฒิมัทธ จันทร์สาร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีปทุม
นายทหารเบี่ยหัดประจำกองบัญชาการกองทัพอากาศ กองทัพอากาศ



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข.
แบบสอบถามงานวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

**เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน
วิทยาลัยการบินและคมนาคม**

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม การตอบแบบสอบถามนี้ใช้ในงานวิจัยเท่านั้น ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านได้ตอบแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุด และกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1.1 () ชาย

1.2 () หญิง

2. ระดับการศึกษา

2.1 () ชั้นปีที่ 1

2.2 () ชั้นปีที่ 2

2.3 () ชั้นปีที่ 3

2.4 () ชั้นปีที่ 4

ตอนที่ 2 ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ข้อความ		ความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ท่านสามารถคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาได้					
2	ท่านมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
3	ท่านเชื่อว่าในทุกปัญหาย่อมมีวิธีการแก้ปัญหา					
4	ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
5	ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองเพื่อแก้ไขปัญหา					
6	ท่านมีความมั่นใจในวิธีพัฒนางานให้ก้าวหน้า					
7	ท่านเชื่อมั่นการตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
8	ท่านพยายามอย่างต่อเนื่องในการต่อสู้กับความยากลำบากและความรู้สึกวิตกกังวลได้เป็นอย่างดี					
9	ท่านสามารถปรับสภาพทางจิตใจจนสามารถกลับเข้าสู่ภาวะปกติอย่างรวดเร็ว ในกรณีมีปัญหา					
10	ท่านสามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ อย่างดี โดยไม่ให้เรื่องเหล่านี้กระทบกับงานอื่น					
11	ท่านสามารถจัดการความยุ่งยากต่าง ๆ ในการทำงาน ได้					
12	ท่านสามารถทำงานได้อย่างปกติ หลังจากเผชิญกับ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ					
13	ท่านมีคาดหวังว่าผลงานจะออกมาดีที่สุดในที่สุด ถึงแม้จะเป็น ช่วงเวลาที่คาดเดาได้ยาก					
14	ท่านมองเห็นอนาคตของการทำงานในทางที่ดี					
15	ท่านเชื่อว่าในการทำงานมีทั้งเรื่องร้ายหรือเรื่องดี					
16	ท่านมองเห็นด้านดีของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เสมอ					
17	ท่านมีความสามารถควบคุมและพัฒนาตนเอง					

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
18	ท่านมีความอิสระพึ่งพาตนเองได้และกล้าแสดงออก อย่างเปิดเผย				
19	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีโดยปราศจากการตรวจ ตราใกล้ชิดจากผู้อื่น				
20	ท่านเป็นผู้ที่ผู้นำสามารถไว้วางใจได้ในการมอบหมาย ความรับผิดชอบ				
21	ท่านมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน				
22	ท่านยอมรับเป้าหมายขององค์กร				
23	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความอุตสาหะทั้งชีวิตและจิตใจ ในการทำงาน				
24	ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและปรารถนาที่จะ ทำงานในองค์กรต่อไป				
25	ท่านมีมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนสูงกว่าเกณฑ์ที่ กำหนดขององค์กร				
26	ท่านมีการประเมินความสามารถของตนในแง่จุดอ่อน และจุดแข็งได้				
27	ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง				
28	ท่านมีลักษณะของการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ เกิดการพัฒนาในอาชีพ				
29	ท่านวางตนเองในแง่ของการเป็นคนอิสระ				
30	ท่านเป็นนักคิดวิเคราะห์ที่สามารถเสนอแนะความคิด และการวินิจฉัยต่าง ๆ ที่ไว้วางใจได้				
31	ท่านเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือและให้เกียรติใน ความสำเร็จแก่ผู้อื่น				

ข้อความ		ความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
32	ท่านเป็นผู้ที่มีรูปแบบมาตรฐานทางจริยธรรมของตนเองและพร้อมที่จะยืนหยัดต่อความเชื่อดังกล่าว					
33	ท่านสนับสนุนทีมงานในการหาความรู้ทางตรงหรือทางอ้อม					
34	ท่านอำนวยความสะดวกแนะนำให้ความช่วยเหลือในการทำงาน					
35	ท่านรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน					
36	ท่านกระตุ้นให้ทีมงานสร้างนวัตกรรมในการทำงาน					
37	ท่านแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกับทีมงาน					
38	ท่านกระตุ้นให้ทีมงานคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
39	ท่านช่วยหาทางเลือกที่ทำให้ทุกฝ่ายพอใจ					
40	ท่านและทีมงานร่วมกันเลือกหนทางของการแก้ปัญหาที่กลุ่มได้รับผลประโยชน์สูงสุด					
41	ท่านมีมุมมองภาพอนาคตที่ไปข้างหน้าอย่างชัดเจน					
42	ท่านมีความต้องการกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่					
43	ท่านมีความต้องการให้เกิดนวัตกรรมใหม่					
44	ท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ					
45	ท่านสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับทีมงาน					
46	ท่านยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมกับทีมงาน					
47	ท่านยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น					
48	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม					
49	ท่านมีกลวิธีการถามคำถามเพื่อกระตุ้นบุคคลากรให้ตอบคำถาม					

ข้อความ		ความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
50	ท่านถามคำถามบุคลากรเพื่อให้เกิดกระบวนการคิด ค้นคว้าหาคำตอบ					
51	ท่านกระตุ้นบุคลากรให้สรุปแนวคิดได้ด้วยตนเอง					
52	ท่านพยายามพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร					
53	ท่านนำข้อมูลรายงานสรุปผลมาวิเคราะห์แปล ความหมาย					
54	ท่านเปรียบเทียบข้อมูลรายงานสรุปผลกับผลการ ดำเนินงานกิจกรรมที่คล้ายกัน					
55	ท่านนำผลวิเคราะห์ไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน					
56	ท่านนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนงานในอนาคต					



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



ภาคผนวก ค.

ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

การแปลผลค่า IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน
วิทยาลัยการบินและคมนาคม

แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ข้อความ		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ผล
1. ปัจจัยส่วนบุคคล						
1	เพศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ทุนจิตวิทยาเชิงบวก						
1	ท่านสามารถคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านเชื่อว่าในทุกปัญหาย่อมมีวิธีการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองเพื่อแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ท่านมีความมั่นใจในวิธีพัฒนางานให้ก้าวหน้า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านเชื่อมั่นการตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านพยายามอย่างต่อเนื่องในการต่อสู้กับความยากลำบากและความรู้สึกวิตกกังวลได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านสามารถปรับสภาพทางจิตใจจนสามารถกลับเข้าสู่ภาวะปกติอย่างรวดเร็ว ในกรณีมีปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านสามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ อย่างดี โดยไม่ให้เรื่องเหล่านี้กระทบกับงานอื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านสามารถจัดการความยุ่งยากต่าง ๆ ในการทำงาน ได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านสามารถทำงานได้อย่างปกติ หลังจากเผชิญกับ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อความ		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ผล
13	ท่านมีคาดหวังว่าผลงานจะออกมาดีที่สุดในที่สุด ถึงแม้จะเป็นช่วงเวลาที่คาดเดาได้ยาก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ท่านมองเห็นอนาคตของการทำงานในทางที่ดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ท่านเชื่อว่าการทำงานมีทั้งเรื่องร้ายหรือเรื่องดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ท่านมองเห็นด้านดีของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ภาวะผู้ตาม						
1	ท่านมีความสามารถควบคุมและพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีความอิสระพึ่งพาตนเองได้และกล้าแสดงออกอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีโดยปราศจากการตรวจตราใกล้ชิดจากผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านเป็นผู้ที่ผู้นำสามารถไว้วางใจได้ในการมอบหมายความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ท่านยอมรับเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความอุตสาหะทั้งชีวิตและจิตใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านมีมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านมีการประเมินความสามารถของตนในแง่จุดอ่อนและจุดแข็งได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านมีลักษณะของการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในอาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ท่านวางตนเองในแง่ของการเป็นคนอิสระ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อความ		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ผล
14	ท่านเป็นนักคิดวิเคราะห์ที่สามารถเสนอแนะความคิดและการวินิจฉัยต่าง ๆ ที่ไว้วางใจได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ท่านเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือและให้เกียรติในความสำเร็จแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ท่านเป็นผู้ที่มีรูปแบบมาตรฐานทางจริยธรรมของตนเองและพร้อมที่จะยืนหยัดต่อความเชื่อดังกล่าว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์						
1	ท่านสนับสนุนทีมงานในการหาความรู้ทางตรงหรือทางอ้อม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านอำนวยความสะดวกแนะนำให้ความช่วยเหลือในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านกระตุ้นให้ทีมงานสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกับทีมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ท่านกระตุ้นให้ทีมงานคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านช่วยหาทางเลือกที่ทำให้ทุกฝ่ายพอใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านและทีมงานร่วมกันเลือกหนทางของการแก้ปัญหาที่กลุ่มได้รับผลประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านมีมุมมองภาพอนาคตที่ไปข้างหน้าอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านมีความต้องการกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านมีความต้องการให้เกิดนวัตกรรมใหม่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ท่านสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับทีมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ท่านยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมกับทีมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ท่านยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ผล	
16	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ท่านมีกลวิธีการถามคำถามเพื่อกระตุ้นบุคลากรให้ตอบคำถาม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ท่านถามคำถามบุคลากรเพื่อให้เกิดกระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ท่านกระตุ้นบุคลากรให้สรุปแนวคิดได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ท่านพยายามพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ท่านนำข้อมูลรายงานสรุปผลมาวิเคราะห์แปลความหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ท่านเปรียบเทียบข้อมูลรายงานสรุปผลกับผลการดำเนินงานกิจกรรมที่คล้ายกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ท่านนำผลวิเคราะห์ไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ท่านนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนงานในอนาคต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

พ.ศ.2564 , บทความวิชาการ เรื่อง “การศึกษาวัฒนธรรมความเที่ยงธรรมในองค์กรการบิน.” รายการสืบเนื่อง การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 16 ประจำปี 2564, วันที่ 28 ตุลาคม 2564ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 1437-1445.

พ.ศ.2565, บทความวิชาการ เรื่อง การศึกษาการบริหารความเสี่ยงความปลอดภัยของเครื่องบินขณะลงสนามบินตามมาตรฐานองค์กรการบินพลเรือนระหว่างประเทศ กรณีศึกษา พื้นที่วังเปือก. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนายเรืออากาศ, 18(1), 88-97.

ประสบการณ์ในการทำงาน

กัปตันเครื่องบินแบบ Boeing 737-800 ผู้บังคับ 602 รักษาพระองค์ กองบิน 6 กองทัพอากาศ
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน
วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 41/113 หมู่ 3 ถ.เพิ่มสิน คลองถนน สายไหม กรุงเทพมหานคร 10200