ผลของโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการ

Effects of Behavior Modelling Training Program on Transformational Leadership of Recreation Leadership Students

ประภัสสร ชนะโรจน์ และ สุเมษย์ หนกหลัง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Prapashorn Chanaroj and Sumate Noklang

Srinakharinwirot University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: Prapashorn@gmail.com

****

บทคัดย่อ

การวิจัยกึ่งทดลองครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการ กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตผู้นำนันทนาการ ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 60 คน นำมาทำการสุ่มแบบแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage sampling) เพื่อคัดเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) โปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการ 2) แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการ ผ่านการตรวจคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน สถิตที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าความแตกต่าง t-test 2 ประเภท คือ Pairs t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ และใช้ Independent Sample t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อน – หลังเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงทั้งรายด้านและภาพรวมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงทั้งรายด้านและภาพรวมสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: โปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; นิสิตผู้นำนันทนาการ

---

* วันที่รับบทความ: 21 กุมภาพันธ์ 2565; วันแก้ไขบทความ 5 เมษษยน 2565; วันตอบรับบทความ: 6 เมษายน 2565

Received: February 21, 2022; Revised: April 5, 2022; Accepted: April 6, 2022

Abstracts

The purpose of this quasi experimental research were to study effects of behavior modelling program on transformational leadership of recreation leadership students. The sample were 60 of 2nd and 3rd year of Recreation Leadership Students, Faculty of Physical Education Srinakharinwirot University. They were selected by multi-stage sampling and divided into experimental group and control group (30 person per group). The research instrument were: 1) Behavior Modelling Training Program on Transformational Leadership to Recreation Leadership Students; 2) Transformational Leadership questionnaire of Recreation Leadership Students. Validation of the tests approved by the experts. The statistics used for data analysis were: Frequency, mean, standard deviation and t – test. 2 types of T- test were: Pairs t-test used to compare the sample between before and after Behavior Modelling Training Program; And Independent Sample t-test used to compare between experimental group and control group after Behavior Modelling Training Program.

The result were as follows: 1) there were significant differences in the overall and each item of Transformational Leadership of pre and post of the experimental group at .05 level; 2) After experimental, the experimental group had more bettor score both the overall and each item of Transformational Leadership than the control group at the statistic level of .05

Keywords: Behavior Modelling Training; Transformational Leadership; Recreation Leadership Students

บทนำ

วิชาชีพนันทนาการเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติของการขับเคลื่อนการพัฒนาสู่ความเจริญก้าวหน้า ผู้นำนันทนาการมีความสำคัญและต้องมีสมรรถนะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานนันทนาการ ต้องมีทักษะด้านความคิด (conceptual skill) มีการตัดสินใจที่ดีทั้งในกระบวนการวางแผน การแก้ปัญหา และการประเมินผลของการให้บริการ คุณลักษณะของผู้นำนันทนาการจะต้องมีบุคลิกภาพเฉพาะตัว ยอมรับในศักดิ์ศรี ความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเข้าใจช่วยเหลือและสร้างเจตคติให้เกิดขึ้น ส่งเสริมให้สมาชิกค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเองตามความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล ส่งเสริมในการแก้ไขปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่ม และต้องรู้จักชี้แนะให้บุคคลรู้จักวางแผนและนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง (พีรพงษ์ บุญศิริ, 2542, อ้างถึงในกรมพลศึกษา, 2562 : 120) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) เป็นคุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งที่ผู้นำนันทนาการควรจะมีการปลูกฝัง เนื่องจากสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้นำนันทนาการ อีกทั้งกระบวนการทำงานจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตามกระแส จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (ฉลอง คุณประทุม, 2555 : 83-92)

การพัฒนาผู้นำนันทนาการในขณะเป็นนิสิต เนื่องจากนิสิตกลุ่มนี้อยู่ในช่วงวัยรุ่นที่มีพัฒนาการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านร่างกายและอารมณ์ และเป็นช่วงที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มเพื่อนและสิ่งแวดล้อมรอบตัวส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่ตนเองรู้ ทั้งด้านการดำเนินชีวิต และด้านความคิด หากพัฒนานิสิตให้มีความเข้าใจในตนเอง เข้าใจบทบาทในตนเอง จะส่งผลให้สำเร็จการศึกษาออกไปเป็นบัณฑิตที่มีความสำคัญต่อสาขาวิชาที่ตนศึกษาและประเทศชาติ (สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม, 2555 : 186-199) การส่งเสริมทักษะด้านต่าง ๆ ให้กับนิสิตผู้นำนันทนาการสามารถทำได้หลายวิธีแต่วิธีการหนึ่งคือการฝึกอบรม โดยการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนา ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ทางด้านความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะและพัฒนาเจตคติ ความรู้สึกผิดชอบ การมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องเฉพาะหรือได้กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (วุฒิพงษ์ ทองก้อน, 2554 : 52)

นอกจากที่การฝึกอบรมจะเป็นการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ ความสามารถและเจตคติในทางที่ถูกที่ควร การฝึกอบรมยังช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ไม่ว่าการฝึกอบรมจะมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์อะไร ก็จะมีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและความสามารถในการจัดรูปขององค์กร (สมนึก แก้ววิไล, 2560 : 81) ซึ่งการฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ เป็นการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ๆ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเจตคติ เพื่อทำความเข้าใจในพฤติกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น (Iyer, R., 2018 : 1-12) การฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบแตกต่างจากวิธีการฝึกอบรมอื่น ๆ โดยจะเน้นที่การอธิบายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงวัตถุประสงค์การกำหนดพฤติกรรมหรือทักษะการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจน จัดทำพฤติกรรมตัวแบบแสดงการใช้พฤติกรรมอย่างมีประสิทธิผล ให้โอกาสผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการฝึกฝนโดยใช้พฤติกรรมที่ได้รับ ให้ข้อเสนอแนะและการเสริมแรงทางสังคมแก่ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และดำเนินการถ่ายโอนพฤติกรรมใหม่ไปสู่การทำงานให้ได้มากที่สุด แม้การฝึกอบรมแบบอื่นจะมีองค์ประกอบอย่างน้อย 1 ข้อ แต่การฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบจะเน้นการรวมทุกข้อด้วยกัน (Taylor, P.J., Russ-Eft, D.F. & Chan, D.W.L. 2005 : 692-709) การฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ เป็นกระบวนการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยผู้เข้าร่วมจะศึกษาพฤติกรรมตัวแบบ จากนั้นจะซักซ้อมหรือทดลองแสดงพฤติกรรมที่มาจากการสังเกตพฤติกรรมพร้อมกับคำแนะนำและถ่ายทอดการเรียนรู้พฤติกรรมไปยังสภาพแวดล้อมการทำงานของตนเอง (Mayer, S. J., & Russell, J. S., 1987 : 21-40)

การฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพราะพฤติกรรมตัวแบบเป็นกระบวนการฝึกอบรมที่ได้รับการพัฒนามาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการขยายขอบเขตพฤติกรรมของแต่ละบุคคล (Iyer, R., 2018 : 1-12) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตัวแบบในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำ

นันทนาการ ซึ่งมาจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทฤษฎีพฤติกรรมตัวแบบมาผนวกเข้าด้วยกันเพื่อสร้างโปรแกรมฝึกอบรมจะส่งผลให้นิสิตผู้นำนันทนาการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถนำไปใช้ประยุกต์ในการทำงานในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระหว่างผลก่อนและหลังการทดลองของโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการ

2. เพื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ระเบียบวิธีการวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ นิสิตผู้นำนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 133 คน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2562 : ออนไลน์) เนื่องจากต้องการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนิสิตกลุ่มนี้ สามารถนำไปใช้ประยุกต์ในการทำงานในอนาคต โดยผู้วิจัยคัดกรองกลุ่มตัวอย่างโดยการสอบถามความสมัครใจในการจะมาเข้าร่วมโปรแกรม และได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอนโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน เพื่อคัดเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ดังนี้

1.1 การสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยให้นิสิตผู้นำนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทำแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อหานิสิตผู้นำนันทนาการที่ต้องส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หากนิสิตผู้นำนันทนาการคนใดที่มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) ต่ำกว่า 2.61 จัดว่าเป็นบุคคลที่ควรส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 60 คน

1.2 การสุ่มแบบแบ่งแบบจับคู่ (math – paired sampling) โดยนำผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุดมาจัดคู่และเรียงแบบขั้นบันได เพื่อคัดเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 30 คน ซึ่งผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่มมาทดสอบความแตกต่างโดย t – test เพื่อทดสอบว่าทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญ หรือไม่แตกต่างกัน

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย โปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการ และแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถแจกแจงรายระเอียดดังต่อไปนี้

2.1.1 โปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการ ผ่านระบบออนไลน์ โดยบูรณาการแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตัวแบบ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระยะเวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 – 2 ชั่วโมง ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item – Objective Congruence : IOC) อยู่ในช่วง 0.8 – 1.0 และผ่านการทดสอบนำร่อง (pilot study) กับกลุ่มที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน พบว่า โปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบผ่านการตรวจคุณภาพเครื่องมือสามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนิสิตผู้นำนันทนาการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงแผนการโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สัปดาห์	กิจกรรม	วิธีดำเนินกิจกรรม	แนวคิดในการพัฒนาโปรแกรม	
			พฤติกรรมตัวแบบ	พฤติกรรมตัวแบบ
1	เรือรบ Leadership	ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโดยการตามหาเรือรบ Leadership	1.การสร้างพฤติกรรมตัวแบบ 2.การแสดงบทบาทสมมติ 3.การเสริมแรงทางสังคม 4.การนำพฤติกรรมไปใช้	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2	ผู้นำของฉัน	วาดภาพผู้นำในแบบของตนเองและนำเสนอต่อร่วมกัน	1.การสร้างพฤติกรรมตัวแบบ 2.การแสดงบทบาทสมมติ 3.การเสริมแรงทางสังคม 4.การนำพฤติกรรมไปใช้	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
3	คาราโอเกม	ทายเพลงจากอินโทรที่เปิดและตอบถึงความสอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1.การสร้างพฤติกรรมตัวแบบ 2.การแสดงบทบาทสมมติ 3.การเสริมแรงทางสังคม	การสร้างแรงบันดาลใจ

			4.การนำพฤติกรรมไปใช้	
4	Cosplay..สู่การเป็นผู้นำ	เลียนแบบผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1.การสร้างพฤติกรรมตัวแบบ 2.การแสดงบทบาทสมมติ 3.การเสริมแรงทางสังคม 4.การนำพฤติกรรมไปใช้	การสร้างแรงบันดาลใจ
5	ไขรหัสพิชิตผู้นำ	หาทางออกไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน	1.การสร้างพฤติกรรมตัวแบบ 2.การแสดงบทบาทสมมติ 3.การเสริมแรงทางสังคม 4.การนำพฤติกรรมไปใช้	การกระตุ้นทางปัญญา
6	สะพานเชาว์ปัญญา	ร่วมมือกันคิด วิเคราะห์เส้นทางที่จะสามารถพาทีมบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	1.การสร้างพฤติกรรมตัวแบบ 2.การแสดงบทบาทสมมติ 3.การเสริมแรงทางสังคม 4.การนำพฤติกรรมไปใช้	การกระตุ้นทางปัญญา
7	Put the right on the right job	หาความแตกต่างระหว่างบุคคลและร่วมหาวิธีที่จะอยู่ร่วมกัน	1.การสร้างพฤติกรรมตัวแบบ 2.การแสดงบทบาทสมมติ 3.การเสริมแรงทางสังคม 4.การนำพฤติกรรมไปใช้	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
8	บันไดงู	ผู้เข้าร่วมได้ทำงานร่วมกันถึงแม้ความถนัดของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน	1.การสร้างพฤติกรรมตัวแบบ 2.การแสดงบทบาทสมมติ 3.การเสริมแรงทางสังคม 4.การนำพฤติกรรมไปใช้	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.1.2 แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนิสิตผู้นำนันทนาการ และส่วนที่ 2 มาตราวัดแบบ Rating Scale เพื่อวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล องค์ประกอบละ 10 ข้อ รวมทั้งหมด 40 ข้อคำถาม แบ่งค่า 5 ระดับ ได้แก่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item – Objective Congruence : IOC) อยู่ในช่วง 0.8 – 1.0 จากนั้น นำเครื่องมือไปหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ปรับแก้แล้วไปทดสอบกับกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. รูปแบบงานวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง Quasi Experimental แบบ Pretest – Posttest Nonrandomized Design (อรพินทร์ ชูชม, 2552 : 1-15) โดยมีแผนการทดลองดังนี้

O_1 ..... X_1 ..... O_2

O_3 ..... O_4

X_1 คือ โปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ

O_1 คือ การประเมินก่อนการให้โปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ

O_2 คือ การประเมินหลังการให้โปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ

O_3 คือ การประเมินก่อนการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน

O_4 คือ การประเมินหลังการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน

4. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการศึกษาผลของโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นก่อนการทดลอง ขั้นการทดลอง ขั้นหลังทดลอง ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 ขั้นก่อนการทดลอง ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการประเมินก่อนการทดลอง (Pre – test) ก่อนจัดโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบให้กลุ่มทดลอง 1 สัปดาห์

4.2 ขั้นการทดลอง ผู้วิจัยจัดโปรแกรมฝึกอบรมโดยพฤติกรรมตัวแบบให้กลุ่มตัวอย่างตามแผนกิจกรรมทั้งหมด 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 – 2 ชั่วโมง

4.3 ขั้นหลังการทดลอง หลังจากเสร็จสิ้นการจัดโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการ 1 สัปดาห์ นำแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Post – test)

4.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมของก่อนและหลังการทดลองมาวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่าง นำมาเขียนรายงานผลการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิธีการวิเคราะห์ มีดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความถี่ และร้อยละ นำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

5.2 สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยผลของโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการก่อน – หลังเข้าร่วมโปรแกรม โดยใช้สถิติหาค่าความแตกต่าง (t-test) ดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2549 : 52)

5.2.1 Pairs t-test ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างก่อน – หลังเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบของนิสิตผู้นำนันทนาการ

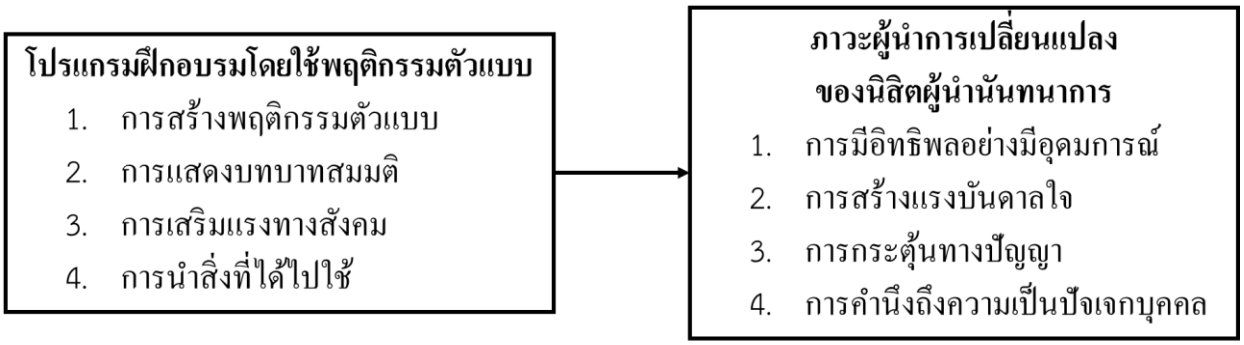
5.2.2 Independent Sample ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมก่อน – หลังเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบของนิสิตผู้นำนันทนาการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรอยู่ 2 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ โปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด Festinger, L., (1957 : 63) ซึ่งแบ่งเป็นการสร้างพฤติกรรมตัวแบบ การแสดงบทบาทสมมติ การเสริมแรงทางสังคม และการนำสิ่งที่ได้ไปใช้ และตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass, B.M., & Avolio, B.J., (1994 : 82) แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถออกมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังในภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ คือ โปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ

ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการ



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการจัดโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงทั้งรายด้านและในภาพรวมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระหว่างผลก่อนและหลังการทดลองในภายรวมของโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลอง หลังการให้โปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ

(n = 30)

ผลของโปรแกรมฝึกอบรม	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t	p
โดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	2.19	0.09	4.16	0.10	-34.070	0.00*
2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	2.23	0.07	4.21	0.06	-35.301	0.00*
3.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	2.26	0.10	4.09	0.07	-28.514	0.00*
4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	2.21	0.07	4.35	0.08	-42.250	0.00*
รวม	**2.22**	**0.02**	**4.20**	**0.02**	**-56.134**	**0.00***

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงทั้งรายด้านและในภาพรวมสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาพรวมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (n = 60)

ผลของโปรแกรมฝึกอบรม โดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.16	0.10	2.11	0.11	-31.417	0.00*
2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.21	0.06	2.18	0.10	-30.666	0.00*
3.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.09	0.07	2.16	0.11	-30.610	0.00*
4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.35	0.08	2.14	0.11	-39.468	0.00*
รวม	**4.20**	**0.02**	**2.15**	**0.01**	**-49.452**	**0.00***

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ภายหลังการทดลอง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการ กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลที่ประสบความสำเร็จของการที่ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการ ที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับการนำไปต่อยอดในการทำงานในองค์กรและชีวิตประจำวันต่อไป โดยการวิจัยครั้งนี้โปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ ภายใต้แนวคิดของ Festinger, L. (1957 : 85) เป็นกระบวนการฝึกอบรมที่จะเปลี่ยนวิธีที่บุคคลแสดงพฤติกรรมในบางสถานการณ์โดยไม่ต้องผ่านการเปลี่ยนทัศนคติ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติจะเปลี่ยนเป็นผลจากการกระทำที่มีประสิทธิผล อีกทั้งนำมาผนวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994 : 74) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำแสดงให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเห็นการจัดการการทำงานต่าง ๆ ให้ได้รับการยอมรับ มีความน่าเชื่อถือ สามารถจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอยากจะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น มีศักยภาพสูงขึ้นกว่าเดิม และตระหนักในวิสัยทัศน์และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งที่ผู้นำนันทนาการควรจะปลูกฝัง เนื่องจากสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้นำนันทนาการ ผู้วิจัยจึงได้ทำการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำนันทนาการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนิสิตผู้นำนันทนาการ ที่ถือว่า

มีความสำคัญเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การทำงานในองค์กร ที่จะทำให้นิสิตผู้นำนันทนาการออกไปทำงานโดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการทำงานในอนาคตได้ ซึ่งฉลอง คุณประทุม (2555 : 83-92) ได้กล่าวว่า กระบวนการทำงานจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตามกระแส จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทึก (2559 : 845-860) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากในการทำงานให้บรรลุประสิทธิผลและความสำเร็จในการทำงานด้านต่าง ๆ ในองค์กร และเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่กระตุ้นปลูกฝัง และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน มีทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Shibru, B. (2011 : 334-344) ที่ทำการศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในบริษัทเครื่องหนังในเอธิโอเปีย ซึ่งผลการศึกษายืนยันว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญต่อรูปแบบความเป็นผู้นำเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560 : 11643-1660) ที่ศึกษาศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ ซึ่งผลการศึกษาทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ทางการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การแห่งการเรียนรู้โดยมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การ อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำไปปรับบทบาทในการปฏิบัติงาน นำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายขององค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาองค์การ

ภายหลังการทดลอง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการของกลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงทั้งรายด้านและในภาพรวมสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการ ซึ่งการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบได้รับการออกแบบมาเพื่อขยายขอบเขตพฤติกรรมของแต่ละบุคคล อีกทั้งการฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบเป็นสิ่งที่ดีและมีการยอมรับ สอดคล้องกับที่ Sorcher and Goldstein (1972 as cited in Iyer, R., 2018 : 1-12) โปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ พฤติกรรมตัวแบบ เป็นกระบวนการฝึกอบรม สำหรับการสร้างทักษะของแต่ละบุคคลให้จัดการสถานการณ์ที่ยากลำบากระหว่างบุคคล เป็นระบบการฝึกทักษะการสร้างแรงบันดาลใจซึ่งพยายามรักษาความนับถือตนเองของแต่ละบุคคล และเมื่อนำมาใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994 : 96) ตามที่ Cherniss, C., & Goleman, D. (2001 : 47) ได้กล่าวถึงโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบไว้ว่า โปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบ

เป็นการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดทักษะต่าง ๆ ทั้งความสามารถทางสังคมและอารมณ์ ซึ่งส่งผลให้การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบของนิสิตผู้นำนันทนาการในกลุ่มทดลอง มีประสิทธิผลสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามที่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ แสงทอง และคณะ (2558 : 37-43) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย จากผลการศึกษา พบว่า ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารชั้นต้นหลังเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารชั้นต้นหลังเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและผู้บริหารระดับต้นมีเจตคติทางบวกต่อการฝึกอบรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันทิยา พุ่มเพ็ชร (2558 : 140) ที่ได้ศึกษาเรื่องผลของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเฉพาะทางแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหนาหอผู้ป่วยดีกว่าก่อนใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผลการวิจัยที่แสดงถึงประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลให้ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการสูงขึ้น สามารถเตรียมความพร้อมให้กับนิสิตผู้นำนันทนาการในการเข้าสู่การทำงานในอนาคต ผู้ที่สนใจควรนำโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบไปประยุกต์เพื่อพัฒนาให้แก่วิชาชีพอื่นที่ต่างออกไปอย่างเหมาะสมกับบริบทอาชีพนั้น ๆ เพื่อให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับการเตรียมตัวเข้าสู่การทำงานในอนาคตต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ระหว่างการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ได้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid - 19) จึงต้องทำการให้โปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตผู้นำนันทนาการในรูปแบบ Online แต่ผลการวิจัยที่ยังแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดี ดังนั้นผู้สนใจในการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำโปรแกรมฝึกอบรมโดยใช้พฤติกรรมตัวแบบที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปพัฒนาต่อยอดสำหรับการดำเนินโปรแกรมแบบ Onsite เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมพล*ศึกษา.* (2562). *แนวทางการบริหารจัดการศูนย์นันทนาการ (Recreation Center)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เอส.ออฟเซ็ทกราฟฟิคดีไซน์.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2562). *จำนวนนิสิตจำแนกตามระดับการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562*. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: http://edservices.op.swu.ac.th/LinkClick.aspx?fileticket=mTvi84JkAvU%3d&tabid=7689&portalid=26&mid=18843.

ฉลอง คุณประทุม. (2555). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโรงเรียนวัฒนพฤกษา บริหารธุรกิจ. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.* 9 (16), 83 – 92.

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2549). *สถิติวิจัย 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมนึก แก้ววิไล. (2560). *นันทนาการเพื่อการฝึกอบรม : หลักการและการปฏิบัติ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วุฒิพงษ์ ทองก้อน. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการประกันคุณภาพสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี.* ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. (หลักสูตรและการสอน). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ. *วารสารวิชาการ สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.* 10 (1), 1643 – 1660.

สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม. (2555). อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.* 2 (2), 186 – 199.

สัมฤทธิ์ แสงทอง, โยธิน ศรโสภา, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, & วรวุฒิ จิรสุจริตธรรม. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย. *วารสารวิจัยสหวิทยาการไทย.* 10 (2), 37 – 43.

อนันทิยา พุ่มเพ็ชร. (2558). ผลของการโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเฉพาะทางแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณะสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทึก. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน. *วารสาร Veridian E Journal, Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.* 9 (1), 845 – 860.

อรพินทร์ ชูชม. (2552). การวิจัยกึ่งทดลอง. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์.* 15 (1), 1 – 15.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.* Sage Publications, Inc.

Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace.* San Francisco, CA: Jossey-Bass

Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance* A theory of cognitive dissonance. Stanford University Press.

Iyer, R. (2018). *Behaviour modeling training as a training methodology*. Somaiya Institute of Management Mumbai, India. 1 – 12.

Mayer, S. J., & Russell, J. S. (1987). Behavior Modeling Training in Organizations: Concerns and Conclusions. *Journal of Management.* 13(1): 21-40.

Shibru, B. (2011). *Effects of transformational leadership on subordinate job satisfaction in leather companies in Ethiopia*. Int.J.Buss.Mgt.Eco.Res. 2(5): 334-344

Taylor, P. J., Russ-Eft, D. F., & Chan, D. W. L. (2005). A Meta-Analytic Review of Behavior Modeling Training. *Journal of Applied Psychology.* 90(4): 692–709.