

**ภาวะผู้นำตนเองและความมีจิตสำนึกของกลุ่ม:
การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนกและการเชื่อมโยง
ไปยังประสิทธิผลกลุ่มงาน***

**Group self-leadership and conscientiousness:
A discriminant validation and linkage to work
group effectiveness**

การุณย์ ประทุม**

Karun Pratoom

บทคัดย่อ

นักทฤษฎีกลุ่มงานได้นำเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำตนเองที่มีต่อประสิทธิผลกลุ่ม แต่ในขณะเดียวกัน นักวิชาการหลายท่านก็ได้ตั้งคำถามเกี่ยวกับความเที่ยงตรงในการแยกแยะความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำตนเองและความมีจิตสำนึกของกลุ่ม แม้กระนั้นก็ตาม การศึกษาในเรื่องนี้ยังมีอยู่ค่อนข้างจำกัด ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งทำการประเมินความเที่ยงตรงเชิงจำแนกมิติของภาวะผู้นำตนเอง

* โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

This research was funded by Mahasarakham Business School, Mahasarakham University.

** คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

Corresponding author, e-mail : karun.p@acc.msu.ac.th

จากมิติของความมีจิตสำนึกและทำการเชื่อมโยงไปยังประสิทธิผลกลุ่มงาน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนิสิตระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 261 คน ใน 71 กลุ่มงาน โดยวิเคราะห์ในระดับบุคคล ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบแสดงให้เห็นว่า มิติของภาวะผู้นำตนเอง (การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง และแบบแผนความคิดเชิงสร้างสรรค์) สามารถจำแนกจากมิติของความมีจิตสำนึก (ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และความเป็นที่ไว้วางใจได้) การวิเคราะห์ระดับกลุ่ม แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด บางส่วนแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำตนเองสามารถจำแนกจากความมีจิตสำนึกและประสิทธิผลกลุ่มงาน ภาวะผู้นำตนเองของกลุ่มเป็นตัวแปรคั่นกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความมีจิตสำนึกและประสิทธิผลของกลุ่ม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำตนเอง, ความมีจิตสำนึก, ประสิทธิผลกลุ่มงาน, ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

Abstract

Work group theorists have proposed the importance of self-leadership on group effectiveness. Simultaneously, several authors have raised a question concerning the validity of the distinction between group self-leadership and conscientiousness. However, study in this area is yet rather limited. Therefore, this study aims to evaluate the discriminant validity of the self-leadership dimensions from the conscientiousness dimensions and linkage to work group effectiveness. Data collected from 261 undergraduate students in 71 research work groups enrolled in business research methodology classes offered in the second semester 2015. At the individual level of analysis, factor analysis results show that self-leadership's dimensions (self-goal setting and constructive thought pattern) are discriminable from the dimensions of conscientiousness (achievement

striving and dependability). At the group level of analysis, the partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) reveals that the self-leadership is *discriminable from* the conscientiousness and work group effectiveness. Group self-leadership is the mediator in the relationship between group conscientiousness and effectiveness.

Keywords : self-leadership, conscientiousness, work group effectiveness, discriminant validity

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กลุ่มงาน (work group) หรือทีมงาน (work team) เป็นคำที่มักถูกใช้แทนกัน โดยนิยามว่าเป็นหน่วยการทำงานที่ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์เชิงพึ่งพาช่วยเหลือกันทำกิจกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีร่วมกัน (Baker and Salas, 1997) ภายใต้ธรรมชาติของกลุ่มงานดังกล่าวนี้ นักวิจัยพฤติกรรมองค์การเชื่อว่า กลุ่มงานจะมีประสิทธิผลทั้งกระบวนการทำงานร่วมกันและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้หรือไม่นั้น ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบกลุ่ม (group composition) ซึ่งโดยทั่วไปองค์ประกอบกลุ่มจะสะท้อนจากคุณลักษณะเฉพาะต่างๆ ของบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่มทั้งคุณลักษณะระดับต้นและระดับลึก คุณลักษณะระดับต้น (surface-level attributes) มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะทางชีวสังคมส่วนบุคคลที่มองเห็นได้อย่างชัดเจนอันได้แก่ เพศ อายุ เชื้อชาติ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในงาน เป็นต้น ขณะที่คุณลักษณะระดับลึก (deep-level attributes) จะเกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะทางจิตวิทยาที่อยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งสังเกตเห็นได้ยากเช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม และแรงจูงใจภายใน เป็นต้น ในทางทฤษฎีแม้ว่าองค์ประกอบกลุ่มทั้งสองคุณลักษณะนี้สามารถมีความสัมพันธ์ทั้งทางตรงหรือทางอ้อมกับประสิทธิผลของกลุ่มงาน แต่งานวิจัยในอดีตส่วนใหญ่พบ

ว่า องค์ประกอบกลุ่มในส่วนของคุณลักษณะระดับลึกมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของกลุ่มงานได้มากกว่าคุณลักษณะระดับตื้นอย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้นักวิจัยในปัจจุบันจึงให้ความสนใจทำการศึกษาอิทธิพลขององค์ประกอบของกลุ่มในส่วนที่เป็นคุณลักษณะระดับลึกมากกว่าคุณลักษณะระดับตื้น (Bell, 2007; Harrison, Price, Gavin, and Florey, 2002; Hollenbeck, DeRue, and Guzzo, 2004)

ภาวะผู้นำตนเอง (self-leadership) ซึ่งพัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีการบริหารตนเอง (Self-management Theory) ถือว่าเป็นรูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มแนวคิดคลื่นลูกใหม่ (new wave approaches) (Yammarino, Dionne, Chun, and Dansereau, 2005) ที่กำลังได้รับการยอมรับและนำมาใช้ในการวิจัยกลุ่มหรือทีมงานมากขึ้นในปัจจุบัน โดยสามารถกำหนดให้เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะระดับลึกของกลุ่มสำหรับการอธิบายประสิทธิผลของกลุ่มงานภาวะผู้นำตนเองเป็นทักษะเชิงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตนเอง (self-regulation) และการเสริมแรงตนเอง (self-reinforcement) เน้นที่แรงจูงใจภายในของบุคคลในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Markham and Markham, 1995) โดยงานวิจัยในอดีตสนับสนุนว่าภาวะผู้นำตนเองเป็นปัจจัยทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มที่สามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่มทั้งทางตรง (Stewart and Barrick, 2000) และทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน (Politis, 2006) อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิจัยส่วนหนึ่ง (เช่น Neck and Houghton, 2006; Stewart and Barrick, 2000) ตั้งข้อสังเกตว่า แม้ภาวะผู้นำตนเองจะถูกพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีการบริหารตนเองแต่มีองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับคุณลักษณะย่อยของความมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เช่น ความมีวินัยในตนเอง (self-discipline) ความมุ่งมั่นพยายามสู่ผลสัมฤทธิ์ (achievement striving) และความละเอียดรอบคอบ (deliberation) เป็นต้น โดยความมีจิตสำนึกถือเป็นบุคลิกภาพแบบหนึ่งในบุคลิกภาพห้าแบบหลัก (Big-five Personalities) ซึ่งงานวิจัยหลายเรื่องพบว่าเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลกลุ่มงานมากกว่าบุคลิกภาพแบบอื่น ๆ (Bell, 2007; Halfhill, Sundstrom, Lahner, Calderone, and Nielsen,

2005; Kichuk and Wiesner, 1997) ด้วยเหตุนี้นักวิจัยกลุ่มนี้จึงเสนอแนะให้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเองและความสำเร็จในการทำงานในเชิงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (discriminant validity) และการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลกลุ่มงาน แม้กระนั้นก็ตามงานวิจัยในลักษณะนี้ยังคงมีอยู่ค่อนข้างจำกัดเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเอง ความสำเร็จในการทำงานและประสิทธิผลกลุ่มงาน ทั้งในแง่การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนกระหว่างโครงสร้างภาวะผู้นำตนเองและความสำเร็จในการทำงานและศึกษาอิทธิพลหลัก (Main effect) ทั้งทางตรงและทางอ้อมของความสำเร็จในการทำงานและภาวะผู้นำตนเองที่มีต่อประสิทธิผลกลุ่มงาน โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะประโยชน์ต่อนักวิจัยกลุ่มงานในอนาคตสำหรับนำไปใช้ในการออกแบบการวัดและการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ระหว่างโครงสร้างภาวะผู้นำตนเอง ความสำเร็จในการทำงาน และประสิทธิผลกลุ่มงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเองและความสำเร็จในการทำงานของนิสิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 2) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเอง ความสำเร็จในการทำงานและประสิทธิผลกลุ่มงานของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. การทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

บนพื้นฐานกรอบแนวคิดปัจจัยนำเข้า-กระบวนการ-ผลลัพธ์ (Input-Process-Outcome: IPO) ซึ่งถูกนำเสนอไว้โดย Joseph E. McGrath ในปี ค.ศ. 1964 ประสิทธิภาพกลุ่มงาน (work group effectiveness) จัดว่าเป็นโครงสร้างที่มีหลากหลายลักษณะ (multifacets) สะท้อนจากทั้งเกณฑ์ภายในหรือกระบวนการ

กลุ่มที่ขัดขวางหรือส่งเสริมความสามารถของสมาชิกกลุ่มต่อการพัฒนาที่กำลังรู้ความสามารถเพื่อใช้ในการทำงานร่วมกัน (เช่น ความพึงพอใจของสมาชิก และความสามารถในการดำรงอยู่ของกลุ่ม) และเกณฑ์ภายนอกหรือผลลัพธ์ (เช่น ผลผลิตภาพและผลการปฏิบัติงาน) ด้วยเหตุนี้ นักวิจัยกลุ่มจึงมักนิยามประสิทธิผลกลุ่มงานว่าหมายถึง คุณภาพการทำงานของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการกิจที่ได้รับมอบหมายอันเป็นผลรวมจากทั้งระดับผลการปฏิบัติงาน เจตคติและพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกกลุ่ม (Cohen and Bailey, 1997) และภายใต้แนวคิด IPO องค์ประกอบกลุ่ม (group composition) ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะต่างๆ ของสมาชิกกลุ่มไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ หรือขนาดของกลุ่มถือเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ที่สามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่มงาน (Robbins, Judge, Millett, and Boyle, 2013) ทั้งนี้มีงานวิจัยส่วนหนึ่งชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำตนเอง (self-leadership) ของสมาชิกกลุ่มน่าจะเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบกลุ่มที่มีส่วนช่วยส่งเสริมประสิทธิผลกลุ่มงาน (เช่น Politis, 2006; Stewart and Barrick, 2000)

ภาวะผู้นำตนเองเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในช่วงกลางปี ค.ศ. 1980 จากการขยายแนวคิดการบริหารตนเอง (self-management) ของ Charles C. Manz (1986, 1992) อันมีที่มาจากวรรณกรรมด้านการรู้คิดทางสังคม (social cognitive) และการควบคุมตนเอง (self-control) แนวคิดพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำตนเองคือการเน้นที่การบริหารพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้สอดคล้อง ไม่เพียงกับมาตรฐานและเป้าหมายที่มีอยู่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการกำหนดหรือปรับมาตรฐานและเป้าหมายนั้นใหม่ด้วยตนเองอีกด้วย บุคคลที่มีภาวะผู้นำตนเองจะรู้และตัดสินใจด้วยตนเองได้ว่าอะไรที่ควรทำ ทำไม และจะอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Pearce and Manz, 2005) โดย Neck และ Houghton (2006) นักทฤษฎีและนักวิจัยภาวะผู้นำตนเองได้แบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเองออกเป็น 3 ด้านได้แก่ 1) กลยุทธ์มุ่งพฤติกรรม (behavior-focused strategies) เกี่ยวข้องกับการเพิ่มความตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) ของบุคคลเพื่อส่งเสริมการบริหารพฤติกรรมที่จำเป็นต้องมี แต่ไม่มีหรือยังแสดงออกอย่างไม่น่าประทับใจ กลยุทธ์มุ่งพฤติกรรมประกอบด้วย การสังเกตตนเอง การกำหนดเป้าหมายด้วย

ตนเอง (self-goal setting) การให้รางวัลตนเอง (self-rewards) และการลงโทษตนเอง (self-punishment) 2) กลยุทธ์รางวัลที่เกิดขึ้นจากงาน (natural reward strategies) เป็นวิธีการที่บุคคลให้รางวัลตนเองด้วยการสร้างสถานการณ์ที่ใช้ในการจูงใจหรือให้รางวัลในลักษณะของความสุข สนุกเพลิดเพลินกับงานหรือกิจกรรมที่ทำในงาน และ 3) กลยุทธ์แบบแผนความคิดเชิงสร้างสรรค์ (constructive thought pattern strategies) ประกอบด้วย การแยกแยะและแทนที่ความเชื่อที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ด้วยการจินตนาการและบอกกับตนเองในเชิงบวก (positive self-talk) เช่น การจินตนาการถึงผลงานที่เต็มไปด้วยความสำเร็จล่วงหน้าก่อนที่จะปฏิบัติงานจริงๆ ทั้งนี้ Neck และ Houghton (2006) ตั้งข้อสังเกตว่า ภาวะผู้นำตนเองแม้จะมีรากฐานมาจากทฤษฎีการบริหารและการควบคุมตนเอง แต่ก็มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในองค์ประกอบแต่ละด้านที่สัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับคุณลักษณะย่อยของความมีจิตสำนึก ดังนั้นการวิจัยอิทธิพลของภาวะผู้นำตนเองที่มีต่อประสิทธิภาพกลุ่มเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการกลุ่มหรือทีมงาน จึงควรนำองค์ประกอบกลุ่มด้านความมีจิตสำนึกเข้ามาร่วมทำการศึกษาด้วยกันเพื่อลดความซ้ำซ้อนและแยกความแตกต่างของโครงสร้างเชิงทฤษฎี

ความมีจิตสำนึกเป็นแบบบุคลิกภาพที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) ด้วยเหตุนี้การนิยามความหมายของความมีจิตสำนึกจึงมักถูกนำไปเชื่อมโยงกับคุณลักษณะนิสัยต่าง ๆ เช่น John และ Srivastava (1999) ให้ความหมายของความมีจิตสำนึกว่า เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลในความโน้มเอียงต่อการปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมที่ถูกกำหนดขึ้นสำหรับการควบคุมการแสดงออก รวมถึงความโน้มเอียงต่อการปฏิบัติภารกิจอย่างมีเป้าหมายและละเอียดรอบคอบ หรือ Kaplan และ Saccuzzo (2001) นิยามความมีจิตสำนึกว่าหมายถึงระดับความพากเพียรพยายาม ความรับผิดชอบและความเป็นระเบียบของบุคคลเป็นต้น การนิยามยังมักแฝงเกี่ยวกับมิติคุณลักษณะหลักของความมีจิตสำนึกไว้ด้วย เช่น Barrick และ Mount (1991) เชื่อว่าความมีจิตสำนึกประกอบด้วยมิติคุณลักษณะ 2 ด้านหลักที่แตกต่างกันคือ 1) ความมีสัมฤทธิ์ผล (achievement) ซึ่งเป็นความสามารถในการทำงานหนักเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และ 2) ความเป็น

ที่ไว้วางใจได้ (dependability) ซึ่งเป็นองค์ประกอบเชิงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความสำนึกและยึดมั่นต่อการทำหน้าที่นั้นๆ โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือสั่งการ แม้ว่าจะมีงานวิจัยในอดีตจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่า ความมีจิตสำนึกมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลในงานทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม (เช่น Barrick and Mount, 1991; Bell, 2007; Halfhill et al., 2005) แต่มีเพียงงานวิจัยของ Stewart, Carson และ Cardy (1996) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลร่วมของภาวะผู้นำตนเองและความมีจิตสำนึกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในงานของบุคคลซึ่งพบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงมักมีการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีทักษะในการนำตนเองไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง การให้รางวัลและการลงโทษตนเอง และการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของตนเอง เป็นต้น สอดคล้องกับความเชื่อของ D'Intino, Goldsby, Houghton และ Neck (2007) ที่ว่าความมีจิตสำนึกน่าจะมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำตนเองในฐานะที่เป็นตัวกำหนดระดับของพฤติกรรมที่เป็นมิตีย่อยของภาวะผู้นำตนเอง อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยยังไม่พบว่ามีงานวิจัยกลุ่มหรือทีมที่ให้ความสนใจต่อการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนกของภาวะผู้นำตนเองและความมีจิตสำนึกที่มีต่อประสิทธิผลกลุ่มงาน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงได้นำตัวแปรทั้งสามมาศึกษาพร้อมกันโดยมีสมมติฐานการวิจัยคือ

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำตนเองมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกจากความมีจิตสำนึก

สมมติฐานที่ 2 ความมีจิตสำนึกมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลกลุ่มงานผ่านภาวะผู้นำตนเอง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยภาคสนาม (field research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ลงทะเบียนเรียนและผ่านกระบวนการทำวิจัยธุรกิจ ในรายวิชาการเบบวิธีวิจัยธุรกิจในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 261 คน ใน 71 กลุ่มวิจัย ๆ ละ 2-5 คน เมื่อพิจารณาจากสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์ในระดับบุคคล (individual level of analysis) ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเอกนัยและเชิงจำแนก (convergent and discriminant validity) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างควรมีขนาด 200 หน่วยขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความเหมาะสม (Comrey and Lee, 1992) และการวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม (group level of analysis) ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (PLS-SEM) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดอย่างน้อย 52 หน่วยขึ้นไป (Marcoulides and Saunders, 2006) ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างในวิจัยครั้งนี้จึงถือว่ามีความเหมาะสมต่อการสร้างความแม่นยำและความเชื่อถือได้ของผลการวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเป็นแบบตรวจเลือกรายการ (check list) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เพศ และเกรดเฉลี่ยสะสม ข้อคำถามวัดภาวะผู้นำตนเอง ความมีจิตสำนึก และประสิทธิภาพกลุ่มงานเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า (rating scale) จำนวน 6 ระดับจากน้อยที่สุด (1) ถึงมากที่สุด (6) จำนวน 11, 10 และ 7 ข้อ ตามลำดับ ทั้งนี้ข้อคำถามทั้งหมดที่ใช้วัดภาวะผู้นำตนเอง ดัดแปลงมาจากข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ จากแบบวัดภาวะผู้นำตนเองฉบับย่อ (Abbreviated Self-Leadership Questionnaire: ASLQ) ของ Houghton, Dawley และ DiLiello (2012) ซึ่งนำข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ ในแบบวัดภาวะผู้นำตนเองฉบับปรับปรุง (Revised Self-

Leadership Questionnaire: RSLQ) ในงานวิจัยของ Houghton และ Neck (2002) มาทำการคัดเลือกและตรวจสอบความเที่ยงตรงใหม่ เนื่องจากแม้ว่าแบบวัด RSLQ จะมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ แต่มักถูกวิจารณ์เกี่ยวกับความยาวของแบบวัดที่ทำให้เกิดปัญหาเมื่อนำไปใช้ในงานวิจัยที่ทำการศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่น กล่าวคือ จำนวนข้อคำถามที่มากอาจทำให้ผู้ตอบเกิดความเหนื่อยล้าและนำมาซึ่งความตั้งใจที่ลดน้อยลงในการตอบข้อคำถามอันจะส่งผลให้ความถูกต้องของคำตอบลดน้อยลง รวมถึงโอกาสที่จะไม่ตอบข้อคำถามในบางข้อมีมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ทำให้นักวิจัยจำนวนไม่น้อยมักเลือกที่จะทำการปรับลดจำนวนข้อคำถามในแบบวัด RSLQ ให้น้อยลง Houghton, Dawley และ DiLiello (2012) จึงทำการพัฒนาแบบวัด ASLQ ขึ้นมา อย่างไรก็ดีตาม มิติกลยุทธรางวัลที่เกิดขึ้นจากงานและมิติกลยุทธแบบแผนความคิดเชิงสร้างสรรค์ในแบบวัด ASLQ ซึ่งมีข้อคำถามมิติละ 3 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพียง 0.67 และ 0.54 ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงพิจารณาเพิ่มข้อคำถามซึ่งนำมาจากแบบวัด RSLQ เข้าไปในแบบวัด ASLQ จำนวนมิติละ 1 ข้อ รวมเป็น 11 ข้อ โดยหวังว่าจะทำให้ความเชื่อมั่นของแบบวัดเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ตัวอย่างข้อคำถามในมิติกลยุทธมุ่งพฤติกรรม เช่น ท่านมักตั้งเป้าหมายมาตรฐานส่วนตัวสำหรับสิ่งต่างๆ มิติกลยุทธรางวัลที่เกิดขึ้นจากงาน เช่น เมื่อท่านทำงานเสร็จสมบูรณ์และได้ผลออกมาดี ท่านมักให้รางวัลตนเองด้วยการทำสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองชื่นชอบ และมิติกลยุทธแบบแผนความคิดเชิงสร้างสรรค์ เช่น งานที่ท่านต้องทำ ท่านจะพยายามคิดถึงการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่จะเกิดขึ้นจากความพยายามในการสิ่งต่างๆ เป็นต้น ข้อคำถามทั้งหมดที่ใช้วัดความมีจิตสำนึก ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการใช้คุณลักษณะย่อยที่จำแนกไว้ในแบบสำรวจคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Personal Characteristics Inventory: PCI) ของ Barrick และ Mount (2000) เช่น ท่านเป็นคนที่มีเป้าหมายชัดเจนและมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายนั้นอย่างเป็นระบบ ท่านมักทำงานอย่างหนักเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และท่านได้รับคำชื่นชมจากเพื่อนฝูงว่าเป็นคนมีวินัย ทำงานเสร็จตรงเวลาเสมอ เป็นต้น ส่วนข้อคำถามทั้งหมดที่ใช้วัดประสิทธิผลกลุ่มงานผู้วิจัยสร้างขึ้นบนพื้นฐานการใช้ข้อคำถามในงานวิจัยของ Barrick และคณะ (1998) เป็นแนวทาง เช่น เปรียบเทียบโดยรวมกับกลุ่ม

อื่น ท่านประเมินความพยายามในการช่วยเหลือกันแก้ปัญหาและพัฒนาผลงานของสมาชิกกลุ่มอยู่ในระดับใด ท่านประเมินคุณภาพผลงานที่ได้รับมอบหมายแต่ละครั้งของสมาชิกกลุ่มอยู่ในระดับใด และท่านประเมินความถูกต้องและสมบูรณ์ของเล่มรายงานวิจัยกลุ่มอยู่ในระดับใด เป็นต้น

การตรวจสอบความเที่ยงตรงภาวะผู้นำตนเองและความมีจิตสำนึกประกอบด้วย

1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาว่า ข้อคำถามที่สร้างขึ้นครอบคลุมทุกๆ มโนทัศน์ (Concept) ที่ประกอบกันขึ้นเป็นนิยามความหมายของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ และทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ยังใช้ไม่ได้ จนผู้เชี่ยวชาญ 2 ใน 3 ท่านเห็นว่า ข้อคำถามถามในสิ่งที่ตรงวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการวัดตัวแปรนั้นๆ

2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) มี 2 ประเภทคือ 2.1) ความเที่ยงตรงเชิงเอกนัย และ 2.2) ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก ในการวิจัยครั้งนี้ประเมินความเที่ยงตรงทั้งสองประเภทนี้โดยใช้วิธีสองขั้นตอน (two step approach) โดยขั้นตอนแรกนำข้อคำถามที่ใช้วัดภาวะผู้นำตนเองและความมีจิตสำนึกรวม 21 ข้อ มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) เพื่อคัดกรองข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กับข้อคำถามอื่นๆ ไว้ ซึ่งสะท้อนจากค่าการรวม (Communality: h^2) ที่มากกว่า 0.40 (Costello and Osborne, 2005) และสกัดองค์ประกอบที่แฝงอยู่ในข้อคำถามทั้งหมดที่เหลืออยู่ ต่อมาจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเอกนัยบนพื้นฐานการประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองการวัด (measurement model) กับข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง (Segars, 1997) โดยใช้เกณฑ์การวัดความกลมกลืนประกอบด้วย (1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) (2) ค่าสัดส่วน χ^2/df น้อยกว่า 3 (Hair, Black, Babin, and Anderson, 2010) (3) ดัชนี CFI (Comparative Fit Index) และดัชนี TLI (Tucker-Lewis Index) มากกว่า 0.90 และ (4) ดัชนี RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) และดัชนี SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) น้อยกว่า 0.08

(Hu and Bentler, 1999) ความเที่ยงตรงเชิงเอกนัยยังประเมินได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีค่ามากกว่า 0.5 (Hair et al., 2010) และค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบรวม (Composite Factor Reliability: CFR) ที่มีค่ามากกว่า 0.70 ส่วนความเที่ยงตรงเชิงจำแนกจะประเมินจากค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ที่มีค่ามากกว่าค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคู่หนึ่งๆ และผลต่างของค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2 difference: D^2) ระหว่างแบบจำลองที่กำหนดให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเป็น 1 (Constrained model) และแบบจำลองที่ให้มีการประมาณค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบโดยอิสระ (Unconstrained model) ถ้าผลต่างของค่าสถิติไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ (มากกว่า 3.84) แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Bagozzi, 1993 : 49-87)

สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (PLS-SEM) ด้วยโปรแกรม SmartPLS ทั้งนี้ ก่อนจะทำการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ทำการแปลงข้อมูลระดับบุคคลไปสู่ข้อมูลระดับกลุ่ม โดยทำการตรวจสอบค่าความสอดคล้องภายในกลุ่ม (within-group agreement: rwg.j) ด้วยโปรแกรม R เพื่อประเมินว่าการให้คะแนนของรายบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่มมีความแตกต่างกันน้อยและสามารถใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มได้หรือไม่ ซึ่งหากค่า rwg.j ที่คำนวณจากข้อคำถามทั้งหมดเฉลี่ยออกมามากกว่า 0.70 ถือว่าค่าคะแนนของแต่ละรายบุคคลภายในกลุ่มสามารถนำมาใช้เป็นตัวแทนสำหรับตัวแปรระดับกลุ่มได้ (James, Demaree, and Wolf, 1984)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า นิสิตกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.84 มีเกรดเฉลี่ยสะสมโดยเฉลี่ย 2.58 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ ที่ใช้วัดภาวะผู้นำตนเองและความมีจิตสำนึก พบว่า ภายหลังการสกัดองค์ประกอบโดยวิธี

ทำให้ได้องค์ประกอบแรกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ยกกำลังสองระหว่างข้อคำถามกับองค์ประกอบสูงสุด (principal factor method) และการหมุนแกนแบบอิสระ (Orthogonal rotation) ชนิด Varimax เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบที่เหมาะสมและข้อคำถามที่อยู่ในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ ที่ใช้วัดภาวะผู้นำตนเอง และข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ ที่ใช้วัดความมีจิตสำนึกมีค่าการร่วม (h^2) ต่ำกว่า 0.40 ซึ่งให้เห็นว่า ข้อคำถามเหล่านี้มีความแปรปรวนร่วมกับข้อคำถามอื่น ๆ ในการอธิบายองค์ประกอบที่จะวิเคราะห์ออกมาได้ไม่เพียงพอ ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามเหล่านี้ออกจากการวิเคราะห์ ท้ายที่สุดจึงเหลือเพียงข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ สำหรับวัดภาวะผู้นำตนเอง และข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ สำหรับวัดความมีจิตสำนึก ที่นำเข้าสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งพบว่า ข้อคำถามที่เหลือรวม 14 ข้อ มีองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยตั้งชื่อบนพื้นฐานการพิจารณาจากวรรณกรรมในอดีตและค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่ามากที่สุด ทั้งนี้ องค์ประกอบที่ 1 และ 2 ของความมีจิตสำนึกถูกตั้งชื่อว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (achievement striving) และความเป็นที่ไว้วางใจได้ (dependability) ตามลำดับ และองค์ประกอบที่ 3 และ 4 ของภาวะผู้นำตนเองถูกตั้งชื่อว่า แบบแผนความคิดเชิงสร้างสรรค์ (constructive thought pattern) และการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง (self-goal setting) ตามลำดับ สำหรับข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ที่ใช้วัดประสิทธิผลกลุ่มงานมีค่าการร่วมมากกว่าเกณฑ์ 0.40 ทุกข้อเมื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่า สามารถสกัดองค์ประกอบได้ 2 องค์ประกอบคือ ประสิทธิภาพด้านกระบวนการ (process) และประสิทธิผลด้านผลลัพธ์ (output)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ภายใต้แบบจำลองการวัดที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) พบว่า แบบจำลองการวัดที่มีองค์ประกอบของทั้งตัวแปรภาวะผู้นำตนเองและความมีจิตสำนึกรวม 4 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นนั้น มีความกลมกลืนกับข้อมูลกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับดี โดยมีค่าดัชนีวัดความกลมกลืนคือ $\chi^2=101.83$, $p\text{-value}=.01$, $\chi^2/df = 1.43$, CFI =.99, TLI =.98, RMSEA=.04 และ SRMR = .04 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ส่วนแบบจำลองการวัดประสิทธิผลกลุ่มงานที่มี 2 องค์

ประกอบ มีความกลมกลืนกับข้อมูลกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าดัชนีวัดความกลมกลืนคือ $\chi^2=15.59$, $p\text{-value}=.21$, $\chi^2/df=1.29$, CFI=1.00, TLI=.99, RMSEA=.03 และ SRMR=.03 ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความมีจิตสำนึกและภาวะผู้นำตนเองและการเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองการวัดเพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงจำแนกนำเสนอตั้งตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความมีจิตสำนึกและภาวะผู้นำตนเองจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (n=261)

	GOA	CRE	ACH	DEP	PRO	OUT
Mean	4.18	4.56	4.52	3.94	4.19	4.07
S.D.	.42	.43	.44	.54	.83	.84
rwg.j	.81	.89	.88	.79	.88	.82
GOA	.46/.71	.39	.32	.34		
CRE		.48/.82	.42	.29		
ACH			.45/.76	.27		
CRE				.58/.74		
PRO					.45/.77	.44
OUT						.44/.70

หมายเหตุ : GOA = องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง CRE = องค์ประกอบด้านแบบแผนความคิดเชิงสร้างสรรค์ ACH = องค์ประกอบด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล DEP = องค์ประกอบด้านความเป็นที่ไว้วางใจได้ PRO = องค์ประกอบด้านกระบวนการ และ OUT = องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ ตัวเลขหนาในแนวทแยง= ค่า AVE ตัวเลขธรรมดาในแนวทแยง = ค่า CFR และตัวเลขเหนือแนวทแยง = กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบรวม (CFR) ของทุกองค์ประกอบมากกว่า 0.70 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) ของทุกองค์ประกอบมากกว่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคู่หนึ่งๆ นอกจากนี้แต่ละชุดข้อคำถามที่ใช้วัดแต่ละองค์ประกอบมีค่าความสอดคล้องภายในกลุ่ม (rwg.j) มากกว่า 0.70 แสดงว่า ค่าคะแนนรายบุคคลภายในกลุ่มสามารถนำมาใช้เป็นตัวแทนตัวแปรในระดับกลุ่มได้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองการวัดจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (n=261)

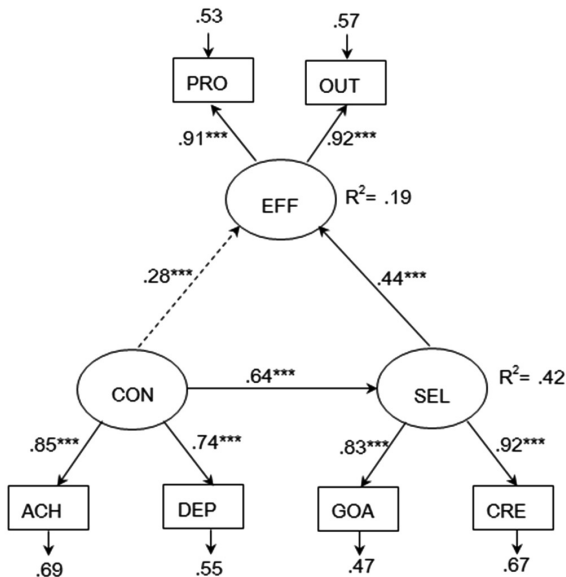
แบบจำลอง	χ^2 (df)	D ² (df)
แบบจำลองการวัด (ฐาน)	101.83(71), p=.009	
ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เป็น 1	154.07(77), p=.000	52.24(6), p<.005
GOA และ CRE มีความสัมพันธ์เป็น 1	139.04(72), p=.000	37.21(1), p<.005
GOA และ ACH มีความสัมพันธ์เป็น 1	143.05(72), p=.000	41.22(1), p<.005
CRE และ ACH มีความสัมพันธ์เป็น 1	146.89(72), p=.000	45.06(1), p<.005
GOA และ DEP มีความสัมพันธ์เป็น 1	135.33(72), p=.000	33.50(1), p<.005
CRE และ DEP มีความสัมพันธ์เป็น 1	138.89(72), p=.000	37.06(1), p<.005
ACH และ DEP มีความสัมพันธ์เป็น 1	144.83(72), p=.000	43.00(1), p<.005

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลต่างค่าไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองการวัดซึ่งเป็นฐานการเปรียบเทียบกับแบบจำลองอื่นๆ และแบบจำลองที่ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเป็น 1 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005 แสดงว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบอย่างน้อย 1 คู่ มีค่าน้อยกว่า 1 และเมื่อกำหนดให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ละคู่มีความสัมพันธ์กันเป็น 1 พบว่า ผลต่างค่าไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติและแบบจำลองการวัด (ฐาน) มีความกลมกลืนกับข้อมูลดีกว่า จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบทุกองค์ประกอบมีความเที่ยงตรงเชิงเอกนัยและความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีจิตสำนึก ภาวะผู้นำตนเอง และประสิทธิผลกลุ่มงานจากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (n=71)

	SEL	CON	EFF
SEL	.76/.87	.64 (.41)	.44 (.19)
CON		.63/.78	.68 (.46)
EFF			.84/.91

หมายเหตุ : CON แทนความมีจิตสำนึก SEL แทนภาวะผู้นำตนเอง EFF แทนประสิทธิผลกลุ่มงาน
 ตัวเลขหนาในแนวทแยง = ค่า AVE ตัวเลขธรรมดาในแนวทแยง = ค่า CFR ตัวเลขเหนือแนวทแยง = ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และตัวเลขเหนือแนวทแยงในวงเล็บ = กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง



รูปที่ 2 แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้นความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเอง ความมีจิตสำนึก และประสิทธิผลกลุ่มงานด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (n=71)

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบรวม (CFR) ของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำตนเอง ความมีจิตสำนึก และประสิทธิผลกลุ่มงานมากกว่า 0.70 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) ของทุกตัวแปรแฝงมากกว่าค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงคู่หนึ่งๆ ดังนั้นตัวแปรแฝงทั้งสามตัวแปรนี้จึงมีความเที่ยงตรงเชิงเอกนัยและความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

จากรูปที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลกลุ่มงานและเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างความมีจิตสำนึกและประสิทธิผลกลุ่มงาน ซึ่งภาวะผู้นำตนเองและความมีจิตสำนึกของกลุ่มอธิบายความแปรปรวนหรือพยากรณ์ประสิทธิผลกลุ่มงานได้ร้อยละ 19 ส่วนความมีจิตสำนึกของกลุ่มอธิบายความแปรปรวนหรือพยากรณ์ภาวะผู้นำตนเองของกลุ่มได้ร้อยละ 42

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเองและความมีจิตสำนึกมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก กล่าวคือ สององค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองและแบบแผนความคิดเชิงสร้างสรรค์สามารถจำแนกออกจากหรือมีความแตกต่างจากสององค์ประกอบของความมีจิตสำนึก ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลและความเป็นที่ไว้วางใจได้ เนื่องจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเองวัดจากข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับทักษะและพฤติกรรมเชิงกลยุทธ์สำหรับการทำงาน ซึ่งเชื่อว่าจะสามารถพัฒนาและฝึกอบรมในภายหลังได้เช่น การตั้งเป้าหมาย มาตรฐานส่วนตัวในงานที่ทำ การนึกถึงภาพการทำงานที่เต็มไปด้วยความสำเร็จก่อนที่จะลงมือทำงาน และการให้รางวัลตนเองด้วยการทำสิ่งต่างๆ ที่ชื่นชอบเมื่อทำงานได้ผลออกมาดี เป็นต้น ขณะที่องค์ประกอบของความมีจิตสำนึกวัดจากข้อคำถามที่ถามเกี่ยวกับคุณลักษณะนิสัยส่วนตัวที่น่าจะมีพัฒนาการมาตั้งแต่ในช่วงวัยเด็กและวัยรุ่น เช่น การเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นพยายามทำงานเพื่อให้ได้ผลที่เป็นเลิศ การเป็นคนที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีวินัยในตนเอง เป็นต้น ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดของ Neck และ Houghton (2006) ที่ว่าภาวะผู้นำตนเอง

ประกอบด้วยชุดกลยุทธ์ซึ่งการรู้คิดและกลยุทธ์ซึ่งพฤติกรรมซึ่งมีความสัมพันธ์กัน แต่ก็แยกออกหรือแตกต่างจากจากบุคลิกภาพ แรงจูงใจ และการรู้คิดทางสังคมที่ ถูกนำเสนอไว้ในกลุ่มทฤษฎีเชิงพรรณนา (descriptive theory) ซึ่งเน้นการอธิบาย ปรากฏการณ์ในเชิงนามธรรม ขณะที่องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเองเกิดขึ้นจาก กลุ่มทฤษฎีเชิงปทัสถาน (normative theory) ซึ่งเน้นการให้ทิศทางเกี่ยวกับสิ่งที่ ควรปฏิบัติ จึงมีความเป็นนามธรรมน้อยกว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการ ศึกษาของ Stewart, Carson และ Cardy (1996) พบว่า ภาวะผู้นำตนเองและ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีปฏิสัมพันธ์กันในทางลบ กล่าวคือ ภายหลังการเข้าฝึก อบรม บุคคลที่มีความมีจิตสำนึกต่ำแสดงถึงการเพิ่มขึ้นของระดับภาวะผู้นำตนเอง อย่างเด่นชัดมากกว่าบุคคลที่มีความมีจิตสำนึกสูง อันเป็นการสนับสนุนแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำตนเองเป็นโครงสร้างที่มีองค์ประกอบที่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ ตามแนวคิดของ Manz (1986) ขณะที่ความมีจิตสำนึกเป็นโครงสร้างที่มีแนวโน้ม ยากแก่การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตามแนวคิดของ Costa และ McCrae (1994) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Houghton, Bonham, Neck และ Singh (2004) โดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบเชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำตนเอง และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกพบว่า คุณลักษณะต่างๆ ของบุคลิกภาพแบบมี จิตสำนึกมีโครงสร้างองค์ประกอบที่แยกออกจากมิติกลยุทธ์ภาวะผู้นำตนเอง เฉพาะ อย่างยิ่งมิติของภาวะผู้นำตนเองสะท้อนถึงระดับความเป็นนามธรรมที่ต่ำกว่า

2) ภาวะผู้นำตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างความมี จิตสำนึกและประสิทธิผลกลุ่มงาน กล่าวคือ ภาวะผู้นำตนเองมีอิทธิพลโดยตรงต่อ ประสิทธิผลกลุ่มงาน ขณะที่ความมีจิตสำนึกมีอิทธิพลโดยตรงต่อภาวะผู้นำตนเอง แต่มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลกลุ่มงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำตนเอง เป็นความสามารถที่ช่วยส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง สังเกต และปรับพฤติกรรมการทำงานของตนเอง เน้นการให้รางวัลและการลงโทษตนเอง ในเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำตนเองจึงน่าจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการรับรู้เชิงทัศนคติ เกี่ยวกับภารกิจและกลุ่มของตนมากกว่าบุคลิกภาพของบุคคล โดยทัศนคติทาง

บวกเหล่านี้ น่าจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจ และความพยายามในการทำงานร่วมมือกับสมาชิกคนอื่น ภาวะผู้นำตนเองจึงส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพกลุ่มงาน (D'Intino et al., 2007; Stewart et al., 1996) ขณะที่ความมีจิตสำนึกส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพกลุ่มงานผ่านภาวะผู้นำตนเอง ซึ่งอาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำตนเองเป็นตัวแปรด้านกระบวนการเชิงพฤติกรรมจึงสามารถได้รับอิทธิพลจากบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะนิสัยของบุคคลอันได้แก่ ความมีระเบียบวินัย ความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นต้น ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนแนวคิดของ Neck และ Houghton (2006) ซึ่งเชื่อว่า ความสามารถเชิงกลยุทธ์ที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเองส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับหรือถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพของบุคคล และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Stewart และคณะ (1996) พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงมักมีการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีทักษะในการนำตนเองสูงด้วย ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง การให้รางวัลและการลงโทษตนเองในเชิงสร้างสรรค์ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่อการทำงานของตนเอง เป็นต้น งานวิจัยของ Stewart, Carson และ Cardy (1996) พบว่า ระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเป็นตัวกำหนดระดับการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของบุคคลภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำจะมีการเพิ่มขึ้นของภาวะผู้นำตนเองภายหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง

ข้อเสนอแนะ

1) แม้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะสามารถใช้ในการช่วยออกแบบการวัดและกำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเอง ความมีจิตสำนึก และประสิทธิภาพกลุ่มงานได้ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดหลักๆ อยู่ 2 ประการคือ

- 1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นกลุ่มงานวิจัยของนิสิตที่มีระยะเวลาการทำงานกลุ่มร่วมกันเพียง 15 สัปดาห์และสถานการณ์ การทำงานมีความแตกต่างจากสถานการณ์ของ

กลุ่มงานในองค์กรทั่วไป ผลการวิจัยครั้งนี้จึงไม่สามารถอ้างอิงไปสู่กลุ่มงานประเภทอื่นและกลุ่มงานวิจัยที่อยู่ในองค์กรทั่วไปได้ และ 2) ภาวะผู้นำตนเองและความสำเร็จด้านทรัพยากรมีประสิทธิภาพประสิทธิผลกลุ่มงานได้เพียง 19 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น ซึ่งให้เห็นว่ายังมีปัจจัยด้านอื่นที่มีความสำคัญมากกว่าที่ไม่ได้นำเข้ามาทำการศึกษา การวิจัยในอนาคตจึงอาจนำตัวแปรองค์ประกอบกลุ่มด้านอื่น ๆ เข้ามาทำการศึกษาร่วมด้วย

2) ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำตนเองและความสำเร็จด้านจิตสำนึกของกลุ่มมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลกลุ่มงาน ดังนั้น กระบวนการคัดเลือก การแบ่งกลุ่ม และการกำหนดบทบาทหน้าที่ในกลุ่มเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มนิสิตจึงควรคำนึงถึงเกณฑ์ด้านบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึกสูง ร่วมกับการกำหนดกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง กล่าวคือ นิสิตที่มีบทบาทหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มควรมีบุคลิกภาพแบบความมีจิตสำนึกในระดับสูง เพื่อเป็นหลักในการประกันความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงและการเป็นที่สามารถพึ่งพาได้ในการทำงานของกลุ่ม ขณะเดียวกันควรมีกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้นิสิตสมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้วิธีการส่งเสริมภาวะผู้นำตนเองของตนเช่น การฝึกการมีภาพทางจิต (mental imagery) ด้วยการฝึกให้เห็นถึงโอกาสดีๆ และความสำเร็จในงาน แทนการคิดถึงอุปสรรคความยากลำบากและความล้มเหลวหรือกิจกรรมการฝึกการให้รางวัลตนเอง (Self-rewards) เชื่อมโยงกับเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้เป็นระยะๆ ไม่ว่าจะเป็นการชมเชยตนเองหรือการให้รางวัลตนเองด้วยสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองชื่นชอบและจับต้องได้ เป็นต้น (Gagné and Deci, 2005; Seibert, Crant, and Kraimer, 1999)

บรรณานุกรม

- Baker, D.P. and Salas, E. (1997). "Principles for Measuring Teamwork : A Summary and Look Toward the Future." In M. T. Brannick, E. Salas, and C. Prince (Eds.). **Team Performance Assessment and Measurement** (pp. 331-355). Mahwah, NJ : Erlbaum.

- Bagozzi, R.P. (1993). "Assessing Construct Validity in Personality Research : Applications to Measures of Self-esteem." **Journal of Research in Personality**, 27, 49-87.
- Barrick, M.R. and Mount, M.K. (1991). "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis." **Personnel Psychology**, 44, 1-26.
- _____. 2000. **Personal Characteristics Inventory**. Libertyville, IL : Wonderlic Inc.
- Barrick, M.R., Stewart, G.L., Neubert, M.J., and Mount, M.K. 1998. "Relating Member Ability and Personality to Work-team Processes and Team Effectiveness." **Journal of Applied Psychology**, 83, 377-391.
- Bell, S.T. (2007). "Deep-Level Composition Variables as Predictors of Team Performance: A Meta-analysis." **Journal of Applied Psychology**, 92, 595-615.
- Cohen, S. and Bailey, D. (1997). "What Makes Teams Work : Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite?" **Journal of Management**, 3, 239-290.
- Comrey, A.L., and Lee, H.B. (1992). **A First Course in Factor Analysis**. (2nd ed.) Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- Costa, P.T., Jr., and McCrae, R.R. (1994). "Stability and Change in Personality from Adolescence through Adulthood." In C. F. Halverson, G. A. Kohnstamm, & R. P. Martin (Eds.), **The Developing Structure of Temperament and Personality from Infancy to Adulthood**. (pp. 139-150). Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- Costello, A.B., and Osborne, J.W. (2005). "Exploratory Factor Analysis : Four Recommendations for Getting the Most from Your Analysis." **Practical**

Assessment, Research, and Evaluation, 10(7), 1-9. D'Intino, R.S., Goldsby, M.G., Houghton, J.D., and Neck, C.P. (2007). "Self Leadership: A Process for Entrepreneurial Success." **Journal of Leadership and Organizational Studies**, 13(4), 105-120.

Gagné, M., and Deci, E. (2005). "Self-Determination Theory and Work Motivation." **Journal of Organizational Behavior**, 26, 331-362.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). **Multivariate Data Analysis : A Global Perspective**. (7th ed). New Jersey : Pearson Education.

Halfhill, T., Sundstrom, E., Lahner, J., Calderone, W., and Nielsen, T.M. (2005). "Group Personality Composition and Group Effectiveness: An Integrative Review of Empirical Research." **Small Group Research**, 36, 83-105.

Harrison, D.H., Price, K.H., and Bell, M.P. (1998). "Beyond Relational Demography : Time and the Effects of Surface- and Deep-level Diversity on Work Group Cohesion." **The Academy of Management Journal**, 41(1), 96-107.

Hollenbeck, J.R., DeRue, D.S., and Guzzo, R. (2004). "Bridging the Gap between I/O Research and HR Practice : Improving Team Composition, Team Training, and Team Task Design." **Human Resource Management**, 43, 353-366.

Houghton J.D., Dawley D., and DiLiello T.C. (2012). "The Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (ASLQ) : A More Concise Measure of Self-Leadership." **International Journal of Leadership Studies**, 7(2), 216-232.

Houghton, J.D., and Neck, C.P. (2002). "The Revised Self-leadership Questionnaire : Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-

leadership.” **Journal of Managerial Psychology**, 17, 672-691.

Hu, L., and Bentler, P.M. (1999). “Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis : Conventional Criteria versus New Alternatives.” **Structural Equation Modeling**, 6, 1-55.

James, L.R., Demaree, R.G., and Wolf, G. (1984). “Estimating within Group Interrater Reliability with and without Response Bias.” **Journal of Applied Psychology**, 69, 85 – 98.

John O.P. and Srivastava S. (1999). “The Big Five Trait Taxonomy : History, Measurement, and Theoretical Perspectives.” In Pervin L. A., John O. P., editors. **Handbook of Personality : Theory and Research**. (2nd ed.). (pp. 102-138). Guilford Press : New York.

Kaplan, R.M., and Saccuzzo, D.P. (2001). **Psychological Testing : Principles, Applications and Issues**. (5th ed). California : Belmont.

Kichuk, S.L., and Wiesner, W.H. (1997). “The Big Five Personality Factors and Team Performance : Implications for Selecting Successful Product Design Teams.” **Journal of Engineering and Technology Management**, 14, 195-221.

Manz, C.C. (1986). “Self-leadership : Toward an Expanded Theory of Self-influence Processes in Organizations.” **The Academy of Management Review**, 11(3), 585-600.

_____. (1992). **Mastering self-leadership : Empowering Yourself for Personal Excellence**. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

Marcoulides, G.A., and Saunders, C. (2006). “Editor’s Comments – PLS: A Silver Bullet?” **MIS Quarterly**, 30(2), iii-ix.

Markham, S.E. and Markham, J.M. (1995). “Self-management and Self-leadership Reexamined : A Level-of-Analysis Perspective.” **Leadership Quarterly**, 6(3), 343-359.

- McGrath, J.E. (1964). **Social Psychology : A Brief Introduction**. New York : Holt, Rinehart, and Winston.
- Neck, C.P., and Houghton, J.D. (2006). "Two Decades of Self-leadership Theory and Research : Past Developments, Present Trends, and Future Possibilities." **Journal of Managerial Psychology**, 21, 270-295.
- Pearce, C.L. and Manz, C.C. (2005). "The New Silver Bullets of Leadership : The Importance of Self- and Shared Leadership in Knowledge Work." **Organizational Dynamics**, 34(2), 130-140.
- Politis, J.D. (2006). "Self-leadership Behavioral-focused Strategies and Team Performance: The Mediating Influence of Job Satisfaction." **Leadership and Organization Development Journal**, 27(3), 203-216.
- Robbins, S., Judge, T.A., Millett, B., and Boyle, M. (2013). **Organisational Behaviour**. (7th ed). Australia : Pearson Education.
- Seibert, S., Crant, M., and Kraimer, M. (1999). "Proactive Personality and Career Success." **Journal of Applied Psychology**, 84, 416-427.
- Segars, A. 1997. "Assessing the Unidimensionality of Measurement : A Paradigm and Illustration within the Context of Information Systems Research." **International Journal of Management Science**, 25, 107-121.
- Stewart, G.L. and Barrick, M.R. (2000). "Team Structure and Performance: Assessing the Mediating Role of Intrateam Process and the Moderating Role of Task Type." **Academy of Management Journal**, 43, 135-49.
- Stewart, G., Carson, K., and Cardy, R. (1996). "The Joint Effects of Conscientiousness and Self-Leadership Training on Employee Self-directed Behavior in a Service Setting." **Personnel Psychology**, 49, 143-164.

- Yammarino, F.J., Dionne, S.D., Chun, J.U., and Dansereau, F. (2005).
“Leadership and Levels of Analysis: A State-of-the-Science
Review.” **Leadership Quarterly**, 16 , 879-919.