



## รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
Causal Factors Affecting to Student Leadership  
Decisions of Rajamangala University of Technology

สุรัชย์ รุ่งเรืองกุลวนิช  
กองพัฒนานักศึกษา

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ประจำปี 2562

ชื่อโครงการ	:	ปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ทำการวิจัย	:	นายสุรชัย รุ่งเรืองกุลวนิช
ระยะเวลาการทำวิจัย	:	1 กรกฎาคม 2562 – 30 กันยายน 2563
แหล่งทุนอุดหนุน	:	โครงการวิจัย (Research Project) งานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลการเป็นผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบสถานภาพในองค์กรนักศึกษากับการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จาก 11 คณะ/ 1 วิทยาลัย จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ T-Test One-Way ANOVA การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's 2) แบบวัดประสิทธิผลประเมินค่า 6 ระดับจำนวน 6 แบบวัด มีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน (Standard Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้นำนักศึกษาที่มีประสบการณ์จากสถานศึกษาเดิมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 ( $\bar{X} = 4.93$ , S.D. = 0.75) สูงสุดกว่าผู้นำนักศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์จากสถานศึกษาเดิม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.72) จากการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่าค่า Sig = 0.001 แสดงว่าผู้นำนักศึกษาที่มีประสบการณ์จากสถานศึกษาเดิมจะมีการตัดสินใจในการเป็นผู้นำนักศึกษาที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ผู้นำนักศึกษาที่มีผลการเรียนต่างกันมีการตัดสินใจในการเป็นผู้นำนักศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ตัวแปรที่ทำนายการตัดสินใจการเป็นผู้นำนักศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเห็นแบบอย่างที่ดี โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 56.4

Project Title : Causal Factors Affecting to Student Leadership  
Decisions of Rajamangala University of Technology

Researcher : Mr.Surachai Rungruangkullawanit

Duration of Research : 1 July 2019 – 30 September 2020

Source of subsidy : Research Project Routine to Research Rajamangala  
University of Technology Thanyaburi 2019

### ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to examine factors affecting for student leader applicants; 2) to study the compare position and decision to be student leader. Classification of students were identified under gender, years, leader experiences, position of students affair and faculty. A sample was selected from 205 students leader of 11 faculties and 1 college in RMUTT. The research instruments used were 1) questionnaire and data derived from these were analyzed with statistical tools; T-test One-way ANOVA, Mean testing, Percentage and Standard deviation by specify statistical significance at 0.05 level to test the differences Sheffe's 2) Rating Scale at 6 levels with 6 types which have Cronbach's alpha coefficient at 0.93 and analyzed by Standard Multiple Regression Analysis.

Research finding were as follows; 1) student leaders who did have an experience from the former institute with average equal to 4.93 ( $\bar{X}=4.93$ , S.D.=.75) in higher level than students who did not have experiences in leadership in average to 4.56 ( $\bar{X}=4.56$ , S.D.=0.72) From the t-testing, sig=0.001 revealed student leaders who had an experience from their old school would have a being leadership decision which was different at the statistically level 0.01; 2) student leaders who had different school-record would have a being leadership decision which was different at the statistically level 0.05; 3) the predicting valuable decision to be a student leadership at the statistically level 0.05 was achievement motivation and seeing a good role model which were able to predict at 56.4%.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีโดยได้รับความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากหลาย ๆ ท่าน

ขอขอบคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้การสนับสนุนโครงการวิจัย (Research Project) งานประจำสู่งานวิจัย (R2R) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2562

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รินลณี พราหมณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แสงเดือน และ ดร.เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้องงานวิจัย นางสาวธนพร ภู่นพคุณดี ที่ตรวจสอบบทคัดย่อภาษาอังกฤษ

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องต่อไป

สุรัชย์ รุ่งเรืองกุลวนิช

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

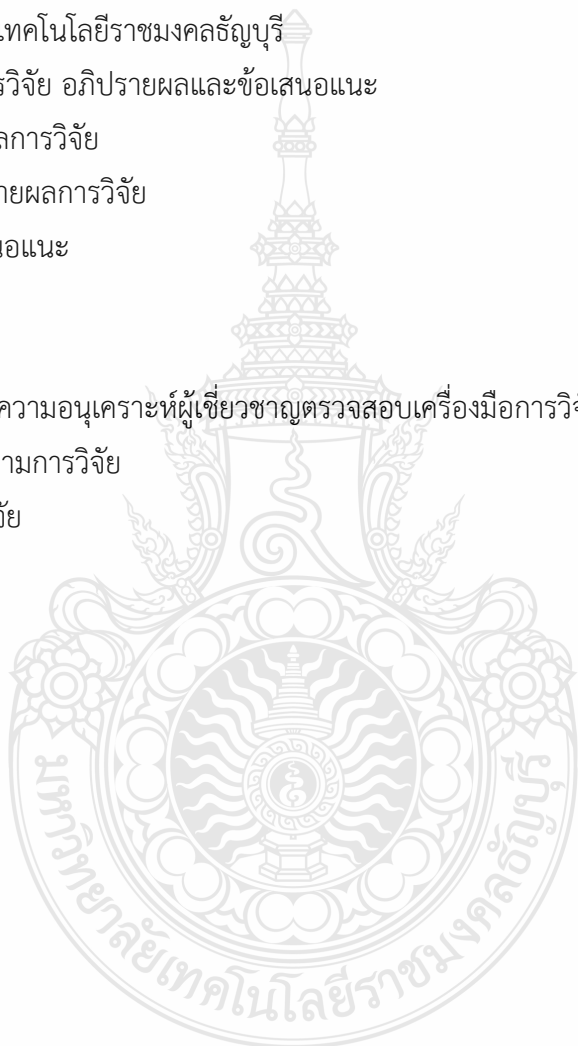
พ.ศ.2563

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐาน	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดและทฤษฎี	
2.1 การจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	8
2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำนักศึกษา	10
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	58
3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือ	59
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	60

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม	61
ตอนที่ 2 ทดสอบสมมติฐานเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่าง	65
ต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัย	
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	70
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	71
5.3 ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	79
แบบสอบถามการวิจัย	82
ประวัติผู้วิจัย	86



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2 ภาพโครงสร้างฝ่ายกิจกรรมพัฒนานักศึกษา	11
3 โครงสร้างสภานักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	12
4 ภาพโครงสร้างองค์การนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	19
5 ภาพโครงสร้างสโมสรนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	27



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของนักศึกษา จำแนกตามเพศ	61
2 จำนวนและร้อยละจำแนกตาม ประเภทสถานศึกษาเดิม	62
3 จำนวนและร้อยละของนักศึกษา จำแนกตามการมีประสบการณ์ ในการเป็นผู้นำนักศึกษา	62
4 จำนวนและร้อยละของนักศึกษา จำแนกชั้นปี	62
5 จำนวนและร้อยละของผู้นำนักศึกษา จำแนกตามผลการศึกษา	63
6 จำนวนและร้อยละของผู้นำนักศึกษา จำแนกตามตำแหน่งในองค์กรนักศึกษา	63
7 จำนวนและร้อยละของนักศึกษา จำแนกตามคณะ	64
8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนการตัดสินใจ เป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์เดิม	65
9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนการตัดสินใจ เป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม ตำแหน่งองค์กรนักศึกษา	66
10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน การตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตำแหน่งองค์กรนักศึกษา	66
11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามผลการเรียน	67
12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ การตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามผลการเรียน	68
13 ความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกผลการเรียน	68
14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษา	69
15 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถทำนายการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา	70



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิต นักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีเป้าหมายการพัฒนาบัณฑิตซึ่งเป็นผลผลิตของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้เป็น “ทรัพยากรบุคคล” ที่สมบูรณ์แบบ สามารถตอบสนอง และเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาสังคมและ ประเทศชาติ ได้ในทุก ๆ ด้าน ในสภาพสังคมปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างมาก และรวดเร็ว นั้น การบูรณาการ การเรียนการสอนกับกิจกรรมนิสิต นักศึกษาเข้าด้วยกัน จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากและ ถือเป็นหลักการสำคัญในยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้กำหนด กรอบแนวคิดว่า การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ไม่ใช่เน้นแต่องค์ความรู้หรือความเป็นเลิศทางวิชาการแต่ เพียงอย่างเดียว แต่ควรใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต

การศึกษาในระดับอุดมศึกษามีการพัฒนาผู้เรียนแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ด้านการเรียน การสอนถือเป็นการสร้างคุณลักษณะบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการสามารถนำไปใช้ ประกอบอาชีพได้อย่างถูกต้องตามหลักทฤษฎี และด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร ที่มุ่งเน้นสร้างบัณฑิตให้มี ทักษะทางสังคมที่สามารถปรับตัว ยอมรับ และมีทักษะในการใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม

ผู้นำนักศึกษาจึงเป็นเวทีหนึ่งในการฝึกฝนและฝึกประสบการณ์ดังกล่าวที่ดีให้กับนักศึกษาที่ได้ ศึกษาในระดับอุดมศึกษา ด้วยกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนาทักษะทางสังคม ทักษะการเป็นผู้นำ ที่ดี รวมถึงการมีจิตอาสาที่จะเสียสละในการสร้างประโยชน์ให้กับผู้อื่นตลอดจนสังคมรอบข้าง ปัจจุบัน สถานการณ์การสมัครเข้าเป็นผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีค่อนข้างน้อย จากสถิติการรับสมัครผู้สมัครรับคัดเลือกเป็นคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา ในปี 2557-2562 พบว่า มีการสมัครรับเลือกตั้งเพียง 1 กลุ่ม และการสมัครรับเลือกเป็นสมาชิกสภานักศึกษาของคณะวิทยาลัย ซึ่งถือ ว่าเป็นสูงสุดในการบริหารงานด้านกิจกรรมของนักศึกษา กลับพบว่าส่วนใหญ่มีการสมัครเพียง 3 คนเท่านั้น ซึ่งพอดีกับจำนวนที่ต้องเลือกตั้ง และยังพบว่าบางคณะมีผู้สมัครไม่ถึง 3 คน จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น การศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาจะสามารถได้ทราบปัจจัยที่สำคัญเพื่อให้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางในการส่งเสริมให้นักศึกษาได้สมัครเข้าเป็นผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในกองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำ นักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทาง ในการวางแผนพัฒนาการดำเนินกิจกรรมนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการพัฒนานักศึกษา ให้ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนานักศึกษาต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบสถานการณ์ในองค์กรนักศึกษากับการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## 1.3. สมมติฐาน

1.3.1 ผู้นำนักศึกษาที่มีประสบการณ์การเป็นผู้นำนักศึกษาต่างกัน มีการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาที่แตกต่างกัน

1.3.2 ผู้นำนักศึกษาที่มีสถานภาพในองค์กรนักศึกษาต่างกัน มีการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาที่แตกต่างกัน

1.3.3 ผู้นำนักศึกษาที่มีผลการเรียนที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาที่แตกต่างกัน

1.3.4 ตัวแปรเชิงเหตุประกอบด้วย การเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นผู้นำนักศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการเห็นแบบอย่างที่ดี สามารถร่วมกันทำนายการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาได้

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา โดยศึกษา ปัจจัยทางชีวสังคม ประกอบด้วย เพศ ประเภทสถานศึกษาเดิม ประสบการณ์การเป็นผู้นำนักศึกษาจากสถานศึกษาเดิม ชั้นปีการศึกษา ระดับผลการเรียน ตำแหน่งในองค์กรนักศึกษา คณะ

วิทยาลัยที่สังกัด และปัจจัยทางจิตประกอบด้วย การเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการตัดสินใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การเห็นแบบอย่างที่ดี

#### 1.4.2 ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

##### 1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้นำนักศึกษา ทั้ง 11 คณะ/ 1 วิทยาลัยที่กำลังศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 421 คน ประกอบด้วย

สภานักศึกษา	จำนวน	36	คน
องค์การนักศึกษา	จำนวน	55	คน
ชมรมนักศึกษา	จำนวน	30	คน
สโมสรนักศึกษา	จำนวน	300	คน

##### 2) กลุ่มตัวอย่าง

ผู้นำนักศึกษา ทั้ง 11 คณะ/ 1 วิทยาลัย ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 205 คน โดยใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างประชากรของ Yamane (Yamane, 1973: 725) และกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% เกี่ยวกับการสุ่มตัวอย่าง หรือยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

#### 1.4.3 ขอบเขตของตัวแปร

##### 1) ตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

###### (1) เพศ แบ่งเป็น

- ชาย
- หญิง
- เพศทางเลือก

###### (2) ประเภทสถานศึกษาเดิม

- สายสามัญ(มัธยมศึกษา)
- สายอาชีพ(อาชีวศึกษา)

###### (3) ประสบการณ์การเป็นผู้นำนักศึกษาจากสถานศึกษาเดิม

- มีประสบการณ์จากสถานศึกษาเดิม

- ไม่มีประสบการณ์จากสถานศึกษาเดิม

(4) ชั้นปี

- ชั้นปีที่ 1
- ชั้นปีที่ 2
- ชั้นปีที่ 3
- ชั้นปีที่ 4
- ชั้นปีที่ 5

(5) ระดับผลการเรียน

- ต่ำกว่า 2.00
- 2.00-2.50
- 2.51-3.00
- 3.01-3.50
- 3.51-4.00

(6) ตำแหน่งในองค์กรนักศึกษา

- นายกองกิจการ ประธานสภา นายกสโมสร
- ประธาน ในสังกัด องค์กรนักศึกษา สภานักศึกษาและ สโมสรมักศึกษา
- ประธานชมรม
- คณะกรรมการ

(7) คณะ/วิทยาลัยที่สังกัด

- ศิลปศาสตร์
- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- บริหารธุรกิจ
- วิศวกรรมศาสตร์
- ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- เทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
- เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน

- สถาปัตยกรรมศาสตร์
- ศิลปกรรมศาสตร์
- เทคโนโลยีการเกษตร
- วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย
- คณะพยาบาลศาสตร์

**1.4.4 ตัวแปรต้น** ได้แก่ การเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการตัดสินใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการเห็นแบบอย่างที่ดี

**1.4.5 ตัวแปรตาม** ได้แก่ การตัดสินใจสมัครเป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### 1.5.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

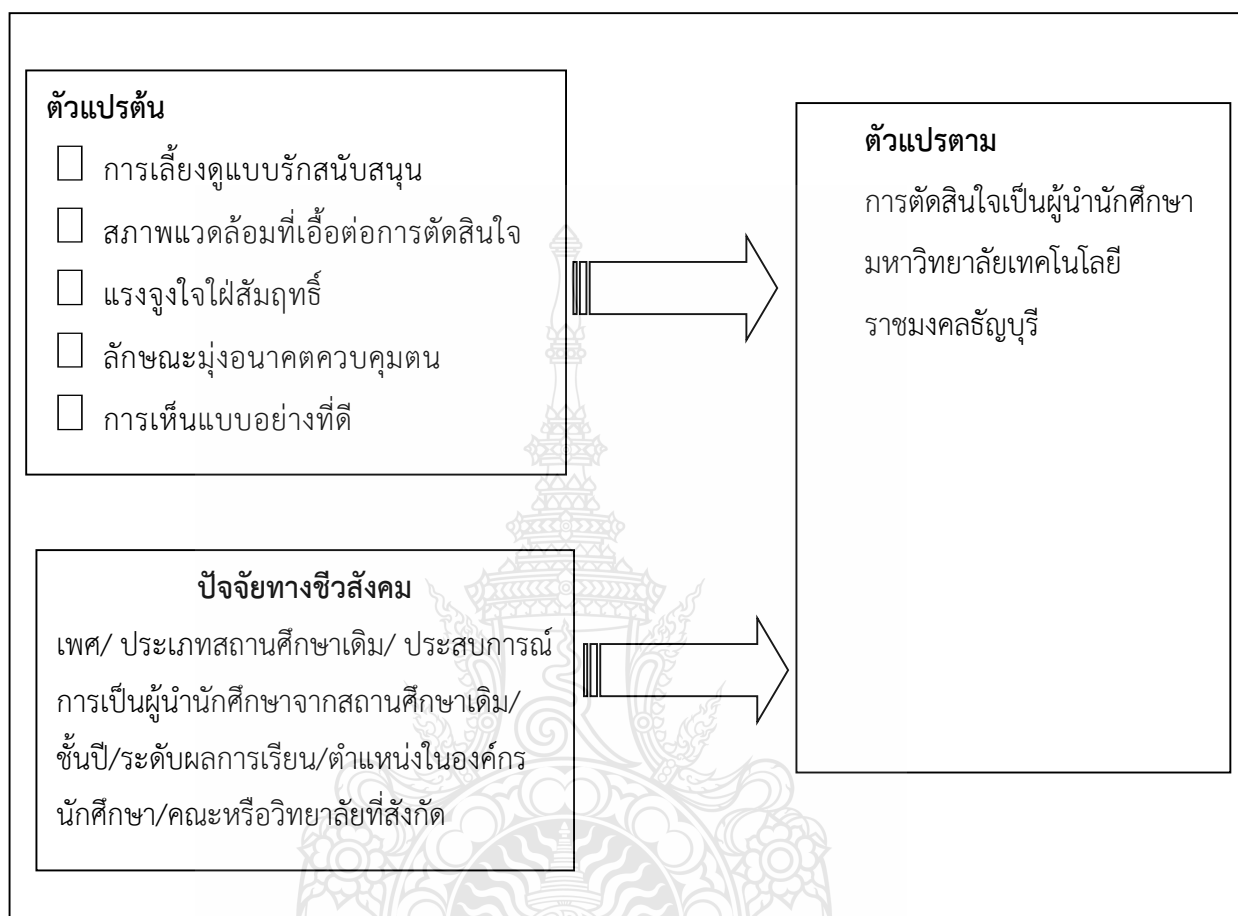
- 1) ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2) ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผู้นำนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 1.5.2 หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

- 1) ฝ่ายกิจกรรมพัฒนานักศึกษา กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2) สโมสรนักศึกษาคณะ/วิทยาลัย

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบความคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

## 7. นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ผู้นำนักศึกษา หมายถึง ผู้แทนนักศึกษาที่ทำหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมนักศึกษาในระดับคณะ/วิทยาลัย และ ระดับมหาวิทยาลัย ผ่านองค์กรกิจกรรมนักศึกษา อาทิ องค์กรนักศึกษา สภานักศึกษา ชมรม สโมสรนักศึกษา

1.7.2 สถานภาพในองค์กรนักศึกษา หมายถึง ตำแหน่งในองค์กรนักศึกษา อาทิ องค์กรนักศึกษา สภานักศึกษา ชมรม สโมสรนักศึกษา

1.7.3 การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน การที่ผู้นำนักศึกษาได้รับรู้ว่าบิดา มารดาหรือผู้ปกครองได้แสดงความรัก ความสนใจและเอาใจใส่มีความสนิทสนมและมีกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงให้การสนับสนุนช่วยเหลือโดยให้ความสำคัญของบุตร

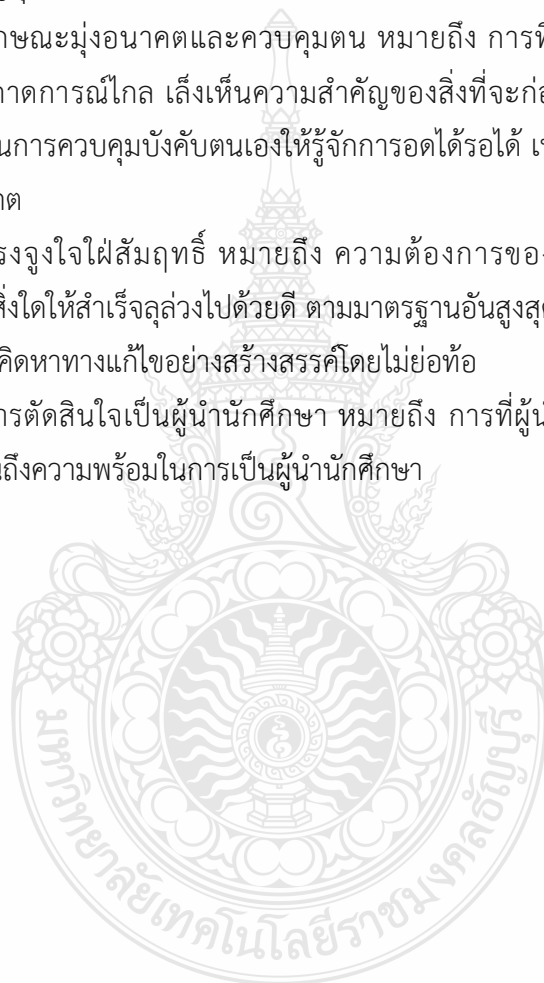
1.7.4 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา หมายถึง การที่ผู้นำศึกษาได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีแรงจูงใจให้เป็นผู้ผู้นำศึกษา

1.7.5 การเห็นแบบอย่างที่ดีจากคนรอบข้าง หมายถึง การที่ผู้นำศึกษาได้เห็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้ผู้นำศึกษา จากเพื่อน รุ่นพี่และอาจารย์ จนเห็นถึงข้อดีในการเป็นผู้ผู้นำศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.7.6 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน หมายถึง การที่ผู้นำศึกษาแต่ละคนมีปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะก่อประโยชน์ให้กับตนเองในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักการอดได้รอได้ เพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าในอนาคต

1.7.7 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของผู้นำศึกษาซึ่งผลักดันให้เกิดความพยายามที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามมาตรฐานอันสูงสุด และเป็นไปตามเป้าหมายที่บุคคลวางไว้ เมื่อมีอุปสรรคก็คิดหาทางแก้ไขอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ย่อท้อ

1.7.8 การตัดสินใจเป็นผู้นำศึกษา หมายถึง การที่ผู้นำศึกษารับรู้ความสามารถของตนเองเพื่อแสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการเป็นผู้ผู้นำศึกษา



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดและทฤษฎี

การศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำนักศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 การจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, 2548) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับการสถาปนาขึ้นในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 โดยรวม 2 หน่วยงานหลักเข้าไว้ด้วยกัน คือ ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและวิทยาเขตปทุมธานี จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ในสาขาวิชาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม เกษตรศาสตร์ บริหารธุรกิจ คหกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ ศิลปกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศึกษาศาสตร์ เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน ศิลปศาสตร์ วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยและสาขาวิชาทางด้านนาฏศิลป์และดุริยางค์ ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตสายวิชาชีพที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับการพัฒนาการด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการจัดการเรียนด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย การผลิตครูวิชาชีพให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อ ด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีสถานที่ตั้ง 2 แห่ง คือ ศูนย์กลางมหาวิทยาลัย ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และวิทยาเขตรังสิต ตำบลประชาธิปัตย์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นมหาวิทยาลัยที่ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในระดับประเทศและก้าวสู่ระดับสากล โดยเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดการศึกษาทางวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติ ทั้งในระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยฯ มีหน่วยงานรับผิดชอบจัดการเรียนการสอน โดยแบ่งการจัดการเรียนการสอนออกเป็น 11 คณะ 1 วิทยาลัย และ 2 โรงเรียนสาธิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

คณะในสังกัด



- คณะวิศวกรรมศาสตร์
- คณะบริหารธุรกิจ
- คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
- คณะศิลปกรรมศาสตร์
- คณะเทคโนโลยีการเกษตร
- คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
- คณะศิลปศาสตร์
- คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
- คณะพยาบาลศาสตร์

#### วิทยาลัยในสังกัด

- วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย

#### โรงเรียนสาธิต

- โรงเรียนสาธิตนวัตกรรม (ระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6)
- โรงเรียนสาธิตอนุบาลราชวมงคล (ระดับอนุบาลปีที่ 1-3 )

การจัดการศึกษา โดยใช้ระบบทวิภาคโดยในปีการศึกษาหนึ่ง ๆ แบ่งออกเป็น 2 ภาคการศึกษาปกติ ซึ่งเป็นภาคการศึกษาบังคับ คือ ภาคการศึกษาที่หนึ่ง ระยะเวลาการเรียน การสอนรวม 16 สัปดาห์ รวมทั้งเวลาสำหรับการสอบด้วย ภาคการศึกษาที่สอง ระยะเวลาการเรียนการสอนรวม 16 สัปดาห์ รวมทั้งเวลาสำหรับการสอบด้วย และมหาวิทยาลัยอาจเปิดภาคการศึกษาฤดูร้อน ซึ่งเป็นภาคการศึกษาที่ไม่บังคับ ใช้เวลาศึกษา 8 สัปดาห์ รวมทั้งเวลาสำหรับการสอบด้วย โดยเพิ่มชั่วโมงการศึกษาในแต่ละรายวิชา ให้เท่ากับภาคการศึกษาปกติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เปิดสอนในรูปแบบการศึกษาเต็มเวลา(ภาคปกติ) และการศึกษาไม่เต็มเวลา (ภาคสมทบ) ดังนี้

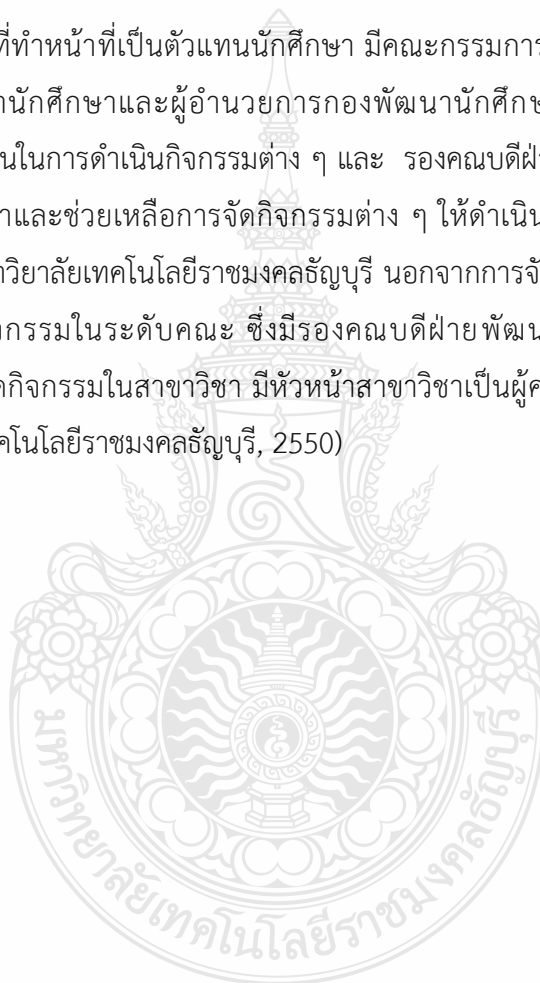
- ระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี มีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 120 หน่วยกิต ใช้เวลาศึกษาไม่เกิน 8 ปีการศึกษา สำหรับการลงทะเบียนเรียนเต็มเวลา และไม่เกิน 12 ปีการศึกษาสำหรับการลงทะเบียนเรียนไม่เต็มเวลา (ภาคสมทบ)
- ระดับปริญญาตรีหลักสูตร 5 ปี ให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 150 หน่วยกิต ใช้เวลาศึกษาไม่เกิน 10 ปีการศึกษา สำหรับการลงทะเบียนเรียนเต็มเวลา และไม่เกิน 15 ปีการศึกษาสำหรับการลงทะเบียนเรียนไม่เต็มเวลา (ภาคสมทบ)

- ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปริญญาโท หลักสูตร 2 ปี ภาคสมทบ
- ระดับบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาเอก หลักสูตร 3 ปี ภาคสมทบ

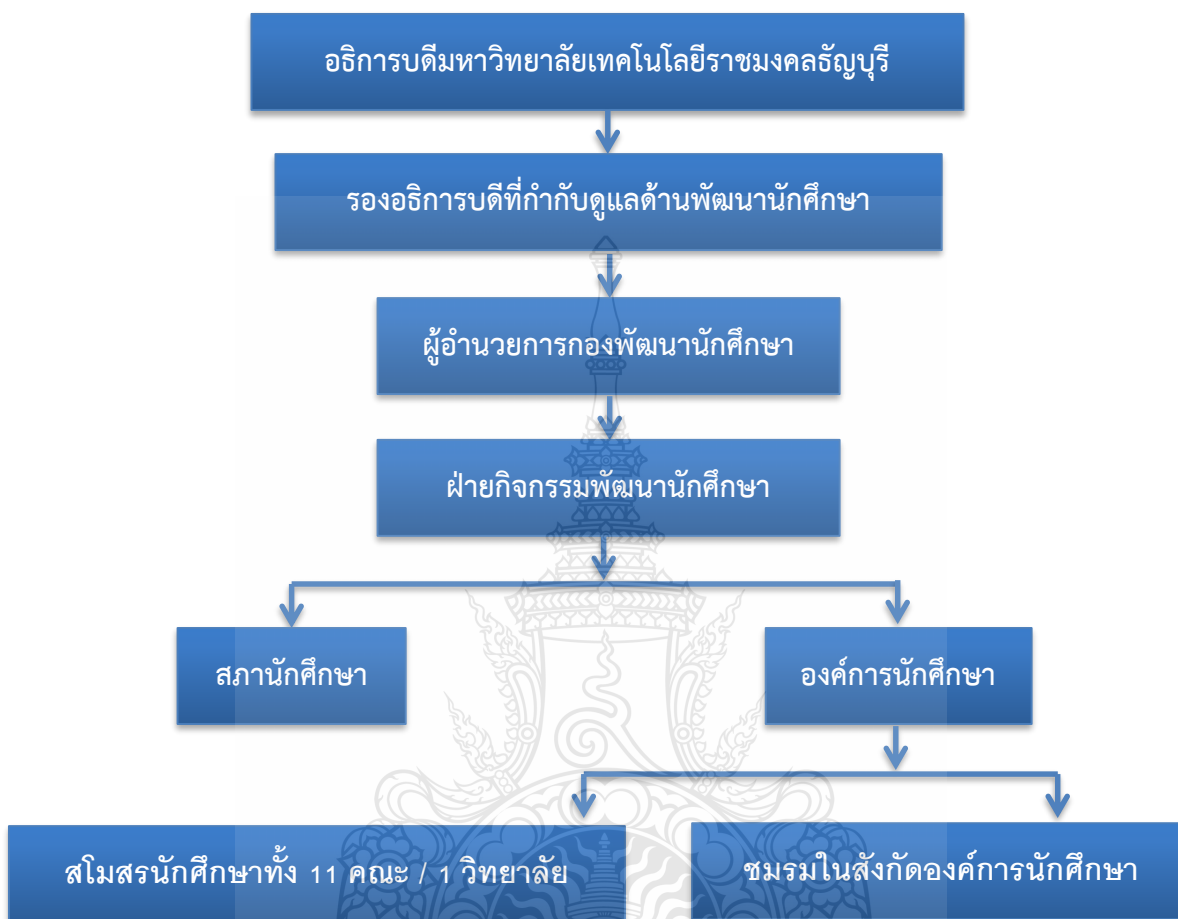
## 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำนักศึกษา

### 2.2.1 การบริหารกิจกรรมนักศึกษา

ในการบริหารเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้กำหนดให้องค์การนักศึกษาเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนนักศึกษา มีคณะกรรมการบริหาร ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีรองอธิการบดีด้านพัฒนานักศึกษาและผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษาเป็นผู้ควบคุม ให้คำแนะนำปรึกษาหารือ และให้การสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และ รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาทั้ง 11 คณะ/ 1 วิทยาลัย เป็นที่ปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ในการบริหารกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นอกจากการจัดกิจกรรมในระดับมหาวิทยาลัยแล้ว ยังมีการดำเนินการจัดกิจกรรมในระดับคณะ ซึ่งมีรองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาเป็นผู้ควบคุมดูแล และให้คำแนะนำ สำหรับการจัดกิจกรรมในสาขาวิชา มีหัวหน้าสาขาวิชาเป็นผู้ควบคุมและให้คำแนะนำในการดำเนินกิจกรรม (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2550)

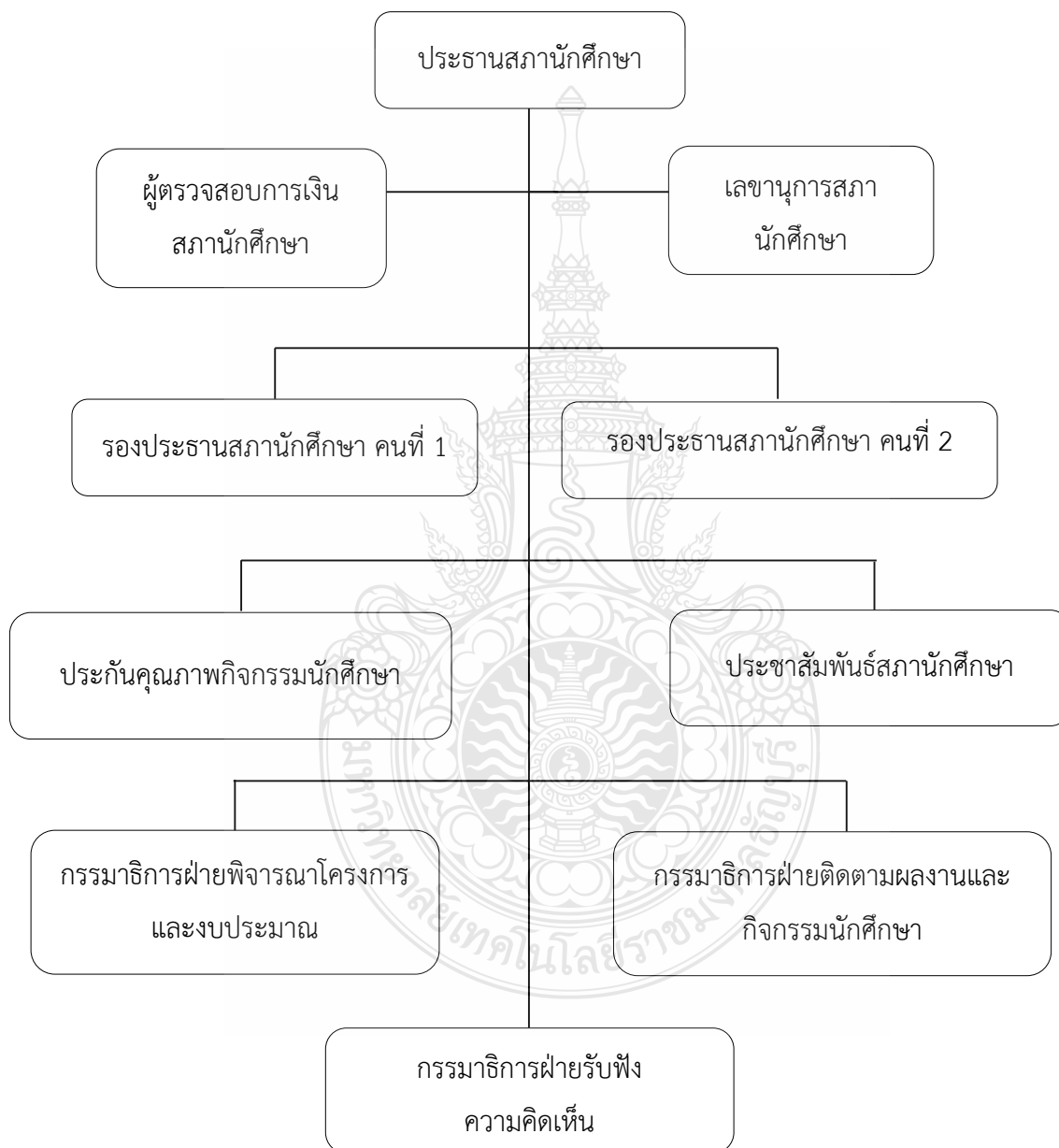


โครงสร้างฝ่ายกิจกรรมพัฒนานักศึกษา  
กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาพที่ 2 ภาพโครงสร้างฝ่ายกิจกรรมพัฒนานักศึกษา กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ที่มา : ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่องการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานภารกิจบทบาท  
หน้าที่ความรับผิดชอบของกองพัฒนานักศึกษา (เป็นการภายใน)

**โครงสร้างสถานักศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**



**ภาพที่ 3** โครงสร้างสถานักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ที่มา : ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยกิจกรรมนักศึกษา พ.ศ.2550

### ข้อบังคับเกี่ยวกับสถานศึกษา

ข้อ 10 สถานศึกษาประกอบด้วยสมาชิกสถานศึกษา ที่มาจากตัวแทน คณะ คณะละสามคน โดยมาจากการเลือกตั้ง

ข้อ 11 ผู้ที่มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสถานศึกษา คือ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในคณะนั้น

ข้อ 12 ผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสถานศึกษาต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในคณะนั้น
2. ไม่เป็นคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา
3. ไม่อยู่ในระหว่างถูกลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับ และระเบียบของมหาวิทยาลัย

ถ้าเคยถูกลงโทษทางวินัยต้องพ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า สองภาคการศึกษา ในวันปีตรับสมัครเลือกตั้ง และไม่อยู่ในระหว่างพักการศึกษาในปีการศึกษานั้น

4. มีผลการศึกษาเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า สองจุดศูนย์ศูนย์
5. ไม่เคยมีประวัติความประพฤติเสียหาย

ข้อ 13 คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่งดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา
  - 1) ประธานสถานศึกษา
  - 2) รองประธานสถานศึกษา คนที่ หนึ่ง
  - 3) รองประธานสถานศึกษา คนที่ สอง
  - 4) เลขานุการสถานศึกษา
  - 5) ผู้ช่วยเลขานุการสถานศึกษา
  - 6) ผู้ตรวจสอบการเงิน
  - 7) ประชาสัมพันธ์สถานศึกษา
  - 8) กรรมการสถานศึกษาตำแหน่งอื่นใด (ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด)
2. คณะกรรมาธิการแต่ละฝ่าย
  - 1) กรรมาธิการฝ่ายพิจารณาโครงการและงบประมาณ
  - 2) กรรมาธิการฝ่ายติดตามผลงานและกิจกรรมนักศึกษา
  - 3) กรรมาธิการฝ่ายรับฟังความคิดเห็น

ข้อ 14 คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นตัวแทนรักษาสีทธิ และผลประโยชน์ของนักศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา
- 2) ควบคุมตรวจสอบการบริหารงาน และการดำเนินงานขององค์การนักศึกษา ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์นโยบาย และงบประมาณที่ได้รับ
- 3) เป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็น และเรื่องราวร้องทุกข์จากนักศึกษา เพื่อพิจารณาเสนอแนะทางแก้ไข
- 4) ร่วมกับองค์การนักศึกษาในการเสนอความคิดเห็นต่อมหาวิทยาลัยในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา
- 5) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานภายในของสถานศึกษาตามความเห็นสมควร การกระทำดังกล่าวต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และมีเสียงรับรองไม่น้อยกว่าสอง ใน สาม ขององค์ประชุมของสถานศึกษา
- 6) พิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการ และงบประมาณขององค์การนักศึกษาและสถานศึกษาเพื่อเสนอขออนุมัติต่อมหาวิทยาลัย
- 7) พิจารณาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งในการดำเนินงานกิจกรรมของนักศึกษา
- 8) เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อการดำเนินงานขององค์การนักศึกษา

ข้อ 15 สมาชิกสถานศึกษา มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติตามระเบียบของสถานศึกษาที่ระบุไว้ในข้อบังคับ
- 2) รับฟังความคิดเห็น และข้อวิจารณ์ ของนักศึกษาอันจักเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเพื่อเสนอต่อสถานศึกษา

ข้อ 16 ประธานสถานศึกษา มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นประธานในที่ประชุมสถานศึกษา
- 2) ควบคุมการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา
- 3) รายงานให้สถานศึกษาทราบในแต่ละเรื่องที่ได้รับมา
- 4) เป็นผู้ลงนามในนามของสถานศึกษา
- 5) มอบหมายให้สมาชิกสถานศึกษาปฏิบัติงานเฉพาะกิจ โดยความเห็นชอบของสถานศึกษา

ข้อ 17 รองประธานสถานศึกษา มีหน้าที่ดังนี้

- 1) เป็นผู้ช่วยประธานสภานักศึกษา ในกิจการที่ได้รับมอบหมายจากประธานสภานักศึกษา
- 2) เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ประธานสภานักศึกษา ในกรณีที่ประธานสภานักศึกษาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

ข้อ 18 เลขานุการสภานักศึกษา มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ออกหนังสือนัดประชุมสภานักศึกษา
- 2) จัดทำรายงานการประชุม
- 3) เก็บรักษาเอกสาร ของสภานักศึกษา
- 4) ทำหน้าที่ธุรการ ของสภานักศึกษา
- 5) ประสานงานระหว่างสภานักศึกษากับนักศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 6) ปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ประธานสภานักศึกษามอบหมาย

ข้อ 19 ผู้ตรวจสอบการเงินมีหน้าที่ควบคุมการเงิน และตรวจสอบบัญชีการเงินของสภานักศึกษาและองค์การนักศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และควบคุมยอดงบประมาณที่ได้รับความเห็นชอบจากสภานักศึกษา หรือได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยแล้ว

ข้อ 20 ประชาสัมพันธ์สภานักศึกษา มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) แลกเปลี่ยนข่าวสารของสภานักศึกษา ตามที่เห็นสมควรและเหมาะสม
- 2) ปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ประธานสภานักศึกษามอบหมาย

ข้อ 21 กรรมการฝ่ายพิจารณาโครงการและงบประมาณ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) พิจารณาโครงการและงบประมาณที่ได้รับมอบหมายจากสภานักศึกษา
- 2) ชี้แจงผลการพิจารณาโครงการ และงบประมาณต่อสภานักศึกษา

ข้อ 22 กรรมการฝ่ายติดตามผลงานและกิจกรรมนักศึกษา มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ติดตามผลงานและกิจกรรมนักศึกษาที่ได้รับอนุมัติแล้ว ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์
- 2) ตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนักศึกษาที่ได้รับอนุมัติแล้ว

ข้อ 23 กรรมการฝ่ายรับฟังความคิดเห็น มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) รวบรวมและพิจารณาข้อเสนอ ของนักศึกษาเพื่อเสนอต่อสภานักศึกษา
- 2) สำนวณความคิดเห็นของนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของนักศึกษาของมหาวิทยาลัย

ข้อ 24 การดำเนินงานของสภานักศึกษา

1) คณะกรรมการบริหารสภานักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการจัดทำโครงการและงบประมาณของสภานักศึกษา

2) กรรมการของสภานักศึกษา

1) ให้สภานักศึกษาตั้งกรรมการสามัญขึ้น สามฝ่าย ประกอบด้วย กรรมการดังต่อไปนี้

ก) กรรมการฝ่ายพิจารณาโครงการและงบประมาณ

ข) กรรมการฝ่ายติดตามผลงาน และกิจกรรมนักศึกษา

ค) กรรมการฝ่ายรับฟังความคิดเห็น สภานักศึกษาอาจตั้ง คณะกรรมการเฉพาะกิจได้ตามความจำเป็น เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่สภานักศึกษามอบหมาย

2) ให้กรรมการแต่ละฝ่ายเลือกตั้งประธานจากกรรมการในฝ่าย

3) ประธานกรรมการอาจเชิญบุคคลใด มาแถลงข้อเท็จจริง หรือแสดงความคิดเห็น ในเรื่องที่กรรมการกำลังพิจารณาอยู่ได้ตามความเหมาะสม ในระยะเวลาที่กำหนด

4) ให้กรรมการดำเนินงานตามที่สภานักศึกษามอบหมาย เมื่อได้พิจารณา ดำเนินการเสร็จแล้วให้รายงานต่อสภานักศึกษา

3) การเปิดอภิปรายทั่วไป

ให้สภานักศึกษาดำเนินการเปิดอภิปรายทั่วไป ในเรื่องเกี่ยวกับกิจการของ องค์การนักศึกษา ได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ก) เมื่อสมาชิกสภานักศึกษาไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ของจำนวนสมาชิก สภานักศึกษาทั้งหมดลงมติเห็นชอบด้วยที่จะให้เปิดอภิปรายทั่วไป

ข) เมื่อนักศึกษาจำนวนไม่น้อยกว่า หนึ่งใน สิบ ของนักศึกษาทั้ง มหาวิทยาลัยรวมตัวกันเข้าชื่อเสนอต่อสภานักศึกษา กรณีมีผู้ร้องเรียนผู้สมัครขาดคุณสมบัติ ข้อ 12 ให้ ร้องเรียนก่อนการเลือกตั้งภายใน สิบวัน

ข้อ 25 กำหนดการเลือกตั้งสภานักศึกษาให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ 26 วาระการดำรงตำแหน่งของสมาชิกสภานักศึกษา มีวาระคราวละหนึ่งปี และสิ้นสุดลง ในวันที่อธิการบดีประกาศแต่งตั้งสมาชิกสภานักศึกษาชุดใหม่

ข้อ 27 สมาชิกภาพของสมาชิกสภานักศึกษาสิ้นสุดลงเมื่อ

1) ขาดคุณสมบัติของสมาชิกสภานักศึกษา ตามข้อ 12



- 2) อายุของสถานศึกษาสิ้นสุดลงตามข้อ 26
- 3) ตาย
- 4) ลาออก
- 5) พันสภาพการเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยหรือได้รับการอนุมัติให้ลาพัก

การศึกษา

- 6) ออกตามข้อ 34 วรรคท้าย
- 7) ถูกลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับหรือระเบียบของมหาวิทยาลัย
- 8) อธิการบดีมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งโดยระบุนความผิดไว้อย่างชัดเจน

ข้อ 28 ในกรณีที่สมาชิกภาพขอสมาชิกสถานศึกษาสิ้นสุดลง ด้วยประการใดก็ตาม ในขณะที่ยังเหลือระยะเวลาไม่น้อยกว่า หกสิบวัน ก่อนปิดการศึกษาภาคสองให้ทำการเลือกตั้งซ่อมให้เสร็จสิ้นภายในยี่สิบวัน หลังจากสมาชิกภาพสิ้นสุดลง

ข้อ 29 ให้มีประชุมสมัชชาสามัญและสมัชชาวิสามัญตามที่สถานศึกษากำหนด

ข้อ 30 อธิการบดีเป็นผู้เปิดและปิดการประชุมสมัชชาสามัญของสถานศึกษา

ข้อ 31 การกำหนดระยะเวลาการประชุมสมัชชาสามัญ ให้สถานศึกษาเป็นผู้กำหนด

ข้อ 32 การประชุมสมัชชาวิสามัญของสถานศึกษา ให้มีได้ดังต่อไปนี้

- 1) อธิการบดีเรียกประชุม
- 2) ประธานสถานศึกษาเรียกประชุม
- 3) สมาชิกสถานศึกษาไม่น้อยกว่า หนึ่งใน สาม ของจำนวนสมาชิกทั้งหมด เข้าชื่อร้องขอต่อประธานสถานศึกษาให้เรียกประชุม
- 4) นายกองคํการนักศึกษาร้องขอต่อประธานสถานศึกษาให้เรียกประชุมตามมติของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา
- 5) สโมสรนักศึกษาคณะใดคณะหนึ่งร้องขอต่อประธานสถานศึกษาให้เรียกประชุม แต่ทั้งนี้ต้องได้รับการรับรองจากสมาชิกสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ห้าคน

ข้อ 33 สมาชิกสถานศึกษาจะดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาตามข้อ 13 ได้เพียงตำแหน่งเดียว

ข้อ 34 การประชุมสถานศึกษาต้องมีสมาชิกสถานศึกษาเข้าประชุมไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสถานศึกษาทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม

ในกรณีที่สมาชิกสถานักศึกษาเข้าร่วมประชุมไม่ครบองค์ประชุมให้เรียกประชุมอีกครั้ง ในการประชุมครั้งหลังนี้ ถ้ามีผู้เข้าร่วมประชุมไม่ต่ำกว่า หนึ่งใน สี่ ของจำนวนสมาชิกสถานักศึกษาทั้งหมด ให้ถือว่าครบองค์ประชุม

ในกรณีที่สมาชิกสถานักศึกษาขาดการประชุมติดต่อกันสามครั้ง โดยไม่แจ้งเป็นหนังสือให้ ประธานสถานักศึกษาทราบล่วงหน้า ให้สถานักศึกษาเสนอชื่อบุคคลนั้นต่ออธิการบดี เพื่อพิจารณา ถอดถอนชื่อจากการเป็นสมาชิกสถานักศึกษา

ข้อ 35 การนัดประชุมให้แจ้งวัน เวลา สถานที่ และระเบียบวาระการประชุมให้สมาชิกทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า เจ็ดวัน สำหรับการประชุมสมัยสามัญ และไม่น้อยกว่า สามวัน สำหรับการประชุมสมัยวิสามัญ

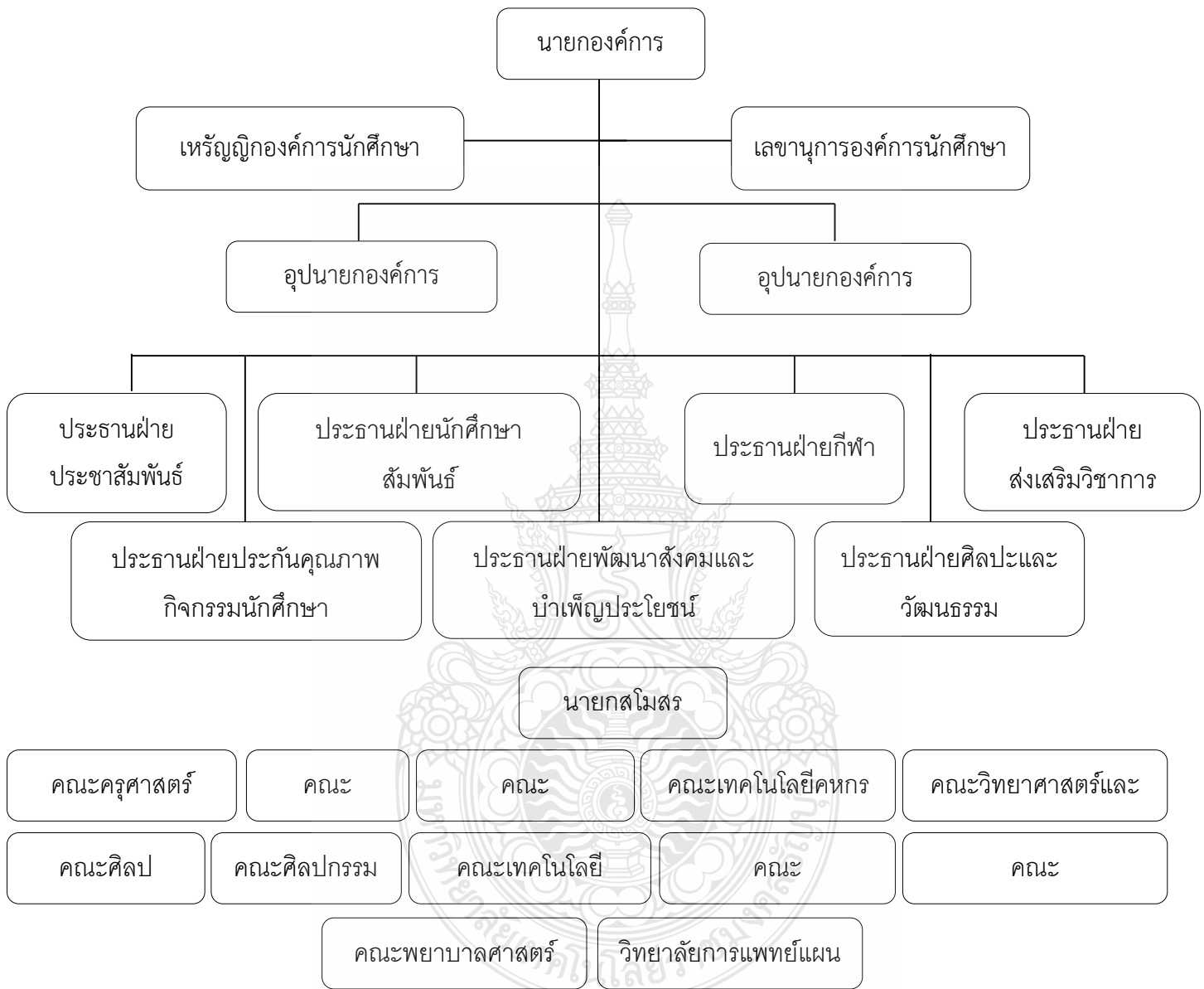
ในการประชุมทุกครั้งต้องบันทึกรายงานการประชุมไว้เป็นหลักฐานและต้องเสนอรายงาน การประชุมให้มหาวิทยาลัยทราบ ภายใน สิบห้าวัน หลังจากการประชุมทุกครั้ง

ข้อ 36 การลงมติของสถานักศึกษาให้ถือเอาเสียงข้างมากของสมาชิกสถานักศึกษาที่เข้า ประชุม ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานที่ประชุมตัดสินชี้ขาด

ข้อ 37 ถ้าสถานักศึกษามีมติแย้งกับมติคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษ และสภานักศึกษาต้องการยืนยันมตินั้น ให้เรียกประชุมสถานักศึกษา เพื่อพิจารณายืนยันมติเดิมอีกครั้งหนึ่งใน เจ็ดวัน หลังจากการประชุมครั้งก่อน การลงมติในการประชุมครั้งที่สองนี้ต้องได้คะแนนเสียง ไม่น้อยกว่า หนึ่งใน สาม ของจำนวนสมาชิกสถานักศึกษาทั้งหมด

ข้อ 38 การใช้จ่ายงบประมาณของสถานักศึกษา ให้ประธานสถานักศึกษากับเลขาธิการ สถานักศึกษาหรือบุคคลที่ประธานสถานักศึกษามอบหมายเป็นผู้เบิกจ่ายและแจ้งให้สถานักศึกษาทราบ และให้จัดทำบัญชีรายรับ-จ่าย ตลอดสมัยการประชุมและนำเสนอสถานักศึกษาในการประชุมสมัยสามัญที่ สอง เป็นวาระแรก

**โครงสร้างองค์การนักศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**



ประธานชมรมที่สังกัดในฝ่ายขององค์การนักศึกษา ที่มีผลงานของชมรมในรอบปีติดต่อกัน สองปีขึ้นไป ให้เลือกเป็นตัวแทน

**ภาพที่ 4** ภาพโครงสร้างองค์การนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ที่มา : ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยกิจกรรมนักศึกษา พ.ศ.2550

### ข้อบังคับเกี่ยวกับองค์การนักศึกษา

ข้อ 39 องค์การนักศึกษา ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา

ข้อ 40 คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่งดังต่อไปนี้

- 1) นายกองคการนักศึกษา
- 2) อุปนายกองคการนักศึกษาคนที่ หนึ่ง
- 3) อุปนายกองคการนักศึกษาคนที่ สอง
- 4) เทรญญิกองคการนักศึกษา
- 5) ผู้ช่วยเทรญญิกองคการนักศึกษา
- 6) เลขานุการองคการนักศึกษา
- 7) ผู้ช่วยเลขานุการองคการนักศึกษา
- 8) ประธานฝายประชาสัมพันธ
- 9) ประธานฝายนักศึกษาสัมพันธ
- 10) ประธานฝายสงเสริมวิชาการ
- 11) ประธานฝายกีฬา
- 12) ประธานฝายศิลปะและวัฒนธรรม
- 13) ประธานฝายพัฒนาสังคมและบำเพ็ญประโยชน์
- 14) นายกสมสรนศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นคณะกรรมการโดยตำแหน่ง
- 15) ประธานชมรมที่สังกัดในฝายขององคการนักศึกษา ที่มีผลงานของชมรมใน

รอบปีติดต่อกัน สองปีขึ้นไปให้เลือกเป็นตัวแทนจำนวนไม่เกิน หกคน

ข้อ 41 การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา ประกอบด้วย คณะอนุกรรมการดังต่อไปนี้

- 1) สำนักงานเลขานุการองคการนักศึกษา
  - 1) เลขานุการ เป็นประธานอนุกรรมการ
  - 2) หัวหน้างานสารบรรณ เป็นอนุกรรมการ
  - 3) หัวหน้างานปกคัม เป็นอนุกรรมการ
  - 4) หัวหน้างานสวัสดิการ เป็นอนุกรรมการ
  - 5) หัวหน้างานพัสดุ เป็นอนุกรรมการ

- 6) ตำแหน่งอื่นใด ตามความเหมาะสม
- 2) คณะอนุกรรมการฝ่ายการเงินและบัญชี
  - 1) เหน้ร้ญญิก เป็นประธานอนุกรรมการ
  - 2) หัวหน้างานการเงิน เป็นอนุกรรมการ
  - 3) หัวหน้างานบัญชี เป็นอนุกรรมการ
  - 4) ตำแหน่งอื่น ตามความเหมาะสม
- 3) คณะอนุกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์
  - 1) ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์ เป็นประธานอนุกรรมการ
  - 2) หัวหน้างานศิลปกรรม เป็นอนุกรรมการ
  - 3) หัวหน้างานสารณียกร เป็นอนุกรรมการ
  - 4) ตำแหน่งอื่น ตามความเหมาะสม
- 4) คณะอนุกรรมการฝ่ายนักศึกษาสัมพันธ์
  - 1) ประธานฝ่ายนักศึกษาสัมพันธ์ เป็นประธานอนุกรรมการ
  - 2) ประธานชมรม ทางด้านนักศึกษาสัมพันธ์ เป็นอนุกรรมการ
- 5) คณะอนุกรรมการฝ่ายส่งเสริมวิชาการ
  - 1) ประธานฝ่ายส่งเสริมวิชาการ เป็นประธานอนุกรรมการ
  - 2) ประธานชมรม ทางด้านส่งเสริมวิชาการ เป็นอนุกรรมการ
- 6) คณะอนุกรรมการฝ่ายกีฬา
  - 1) ประธานฝ่ายกีฬา เป็นประธานอนุกรรมการ
  - 2) ประธานชมรม ทางด้านกีฬา เป็นอนุกรรมการ
- 7) คณะอนุกรรมการฝ่ายศิลปะและวัฒนธรรม
  - 1) ประธานฝ่ายศิลปะและวัฒนธรรม เป็นประธานอนุกรรมการ
  - 2) ประธานชมรม ทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม เป็นอนุกรรมการ
- 8) คณะอนุกรรมการฝ่ายพัฒนาสังคมและบำเพ็ญประโยชน์
  - 1) ประธานฝ่ายพัฒนาสังคมและบำเพ็ญประโยชน์ เป็นประธานอนุกรรมการ
  - 2) ประธานชมรม ทางด้านพัฒนาสังคมและบำเพ็ญประโยชน์ เป็น  
อนุกรรมการ

ข้อ 42 คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) บริหารงานกิจกรรมนักศึกษาและดูแลความสงบเรียบร้อยทั่วไป ทั้งนี้ให้เป็นตามประกาศ ระเบียบ และข้อบังคับมหาวิทยาลัย
- 2) วางนโยบาย โครงการและงบประมาณประจำปี ขององค์การนักศึกษาเสนอต่อสภานักศึกษาพิจารณาเพื่อเสนอขออนุมัติต่อมหาวิทยาลัย
- 3) พิจารณาการจัดตั้งชมรมและต่ออายุชมรมเสนอสภานักศึกษาอนุมัติ
- 4) พิจารณาโครงการ การดำเนินงาน และงบประมาณประจำปีของฝ่ายและชมรมแล้วรวบรวมจัดทำงบประมาณประจำปี เพื่อเสนอต่อสภานักศึกษา
- 5) ร่วมมือและให้ความสะดวกในการดำเนินงานของคณะกรรมการแต่ละฝ่าย
- 6) พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานแต่ละฝ่าย
- 7) มอบงานให้คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาชุดต่อไป ภายใน เจ็ดวันนับตั้งแต่วันที่มหาวิทยาลัยประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาชุดใหม่
- 8) เข้าร่วมประชุมชี้แจงต่อสภานักศึกษาทุกครั้งที่มีการประชุม
- 9) เสนอชื่อคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาเป็นรายบุคคลต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาถอดถอนคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษานั้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาไม่น้อยกว่า สาม ใน สี่

ข้อ 43 กรรมการบริหารองค์การนักศึกษา มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) นายกองคการนักศึกษา
  - 1) เป็นประธานในการบริหารงานขององค์การนักศึกษา
  - 2) เป็นประธานของที่ประชุมคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา
  - 3) เป็นตัวแทนขององค์การนักศึกษาเพื่อเข้าร่วมประชุมกับมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับเชิญ
  - 4) ควบคุมการดำเนินงานขององค์การนักศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายที่แถลงไว้
- 2) อุปนายกองคการนักศึกษา
  - 1) ดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจากนายกองคการนักศึกษา
  - 2) ปฏิบัติงานแทนนายกองคการนักศึกษา ในกรณีที่นายกองคการนักศึกษาไม่อยู่หรืออยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้
- 3) เลขานุการ

- 1) เป็นประธานคณะกรรมการเลขานุการองค์การนักศึกษา
  - 2) จัดทำระเบียบวาระการประชุมของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา แล้วจัดส่งให้คณะกรรมการบริหารองค์การศึกษาก่อนมีการประชุมคราวต่อไป
  - 3) รับผิดชอบในงานสารบรรณ
  - 4) รับผิดชอบในงานสวัสดิการและปฏิคม
  - 5) รับผิดชอบพัสดุ และทรัพย์สินขององค์การนักศึกษา
  - 6) จัดทำงบประมาณของสำนักงานเลขานุการองค์การนักศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาเพื่อพิจารณา
  - 7) ดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจากนายกองค์การนักศึกษา
- 4) เสร็จสิ้น
- 1) เป็นประธานคณะกรรมการฝ่ายการเงินและบัญชี
  - 2) ควบคุมการเงินขององค์การนักศึกษา เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา
  - 3) จัดทำบัญชีรายรับ –จ่ายขององค์การนักศึกษา เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาหรือเพื่อการตรวจสอบ
  - 4) รับผิดชอบการจัดการทุนของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา
  - 5) จัดส่งบัญชีรายรับ – จ่าย ให้กับคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา ชุดใหม่ในวันมอบงาน
  - 6) จัดทำงบประมาณของคณะกรรมการด้านการเงินและบัญชีเสนอต่อคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาเพื่อพิจารณา
- 5) ประธานฝ่ายแต่ละฝ่าย
- 1) เป็นประธานคณะกรรมการแต่ละฝ่าย
  - 2) เป็นประธานในที่ประชุมของชมรมในสังกัด และรับผิดชอบกิจการของฝ่าย
  - 3) จัดทำงบประมาณของฝ่าย และดำเนินการรวบรวมโครงการ และนโยบายของฝ่าย เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาเพื่อพิจารณา
  - 4) ประสานงานและวางแผนกำหนดนโยบายของฝ่ายให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา
  - 5) ติดตามผลการดำเนินงานของฝ่ายและชมรม

6) ดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจากนายกองค์การนักศึกษา

ข้อ 44 ให้นายกองค์การนักศึกษามีอำนาจหน้าที่ควบคุมและจัดระเบียบบริหารภายในองค์การนักศึกษา

นายกองค์การนักศึกษาและอุปนายกองค์การนักศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบประสานงานกับสโมสรนักศึกษาในแต่ละคณะโดยตรง

นายกองค์การนักศึกษาและคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาฝ่ายที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากบุคคลข้างต้นเป็นตัวแทนองค์การนักศึกษาในการเข้าร่วมประชุมสภามหาวิทยาลัย การประชุมคณบดี การประชุมสภาคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่และนักวิชาการของมหาวิทยาลัย เมื่อได้รับเชิญ

ข้อ 45 ให้คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาเสนอชื่อแต่งตั้งคณะอนุกรรมการในแต่ละฝ่ายเพื่อช่วยเหลือดำเนินงานตามที่เห็นควรโดยความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

ข้อ 46 ผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา ต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภานักศึกษา ในข้อ 12 (1) (3) (4) (5)

ข้อ 47 กำหนดการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ผู้ที่มีสิทธิเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาคือ นักศึกษาของมหาวิทยาลัย

ให้ประกาศวัน เวลา และสถานที่ ที่จะมีการเลือกตั้งให้นักศึกษาทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ก่อนวันเลือกตั้ง

ข้อ 48 การเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา ให้กระทำโดยการเลือกตั้งทั่วไปของนักศึกษาที่มีคุณสมบัติเลือกตั้งผู้สมัครรับเลือกตั้งต้องรวมเป็นกลุ่ม โดยให้ระบุตำแหน่งหน้าที่ให้ครบตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กรณีผู้ร้องเรียนผู้สมัครคนใดขาดคุณสมบัติตาม ข้อ 46 ให้ร้องเรียนก่อนการเลือกตั้งภายในสิบวัน

ข้อ 49 ในการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา ให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งเลือกเพียงหนึ่งกลุ่ม การนับคะแนนให้ถือว่ากลุ่มที่ได้คะแนนเสียงสูงสุดได้รับเลือกตั้ง ถ้าคะแนนเสียงสูงสุดเท่ากัน ให้ผู้มีสิทธิในการเลือกตั้ง เลือกตั้งใหม่เฉพาะกลุ่มที่ได้รับคะแนนสูงสุดเท่ากัน

ข้อ 50 วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา มีวาระคราวละหนึ่งปี และสิ้นสุดลงเมื่ออธิการบดีประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาชุดใหม่



ข้อ 51 สมาชิกภาพคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาสิ้นสุดลงเมื่อ

- 1) ชาติคุณสมบัติของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาตามข้อ 46
- 2) อายุของคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาสิ้นสุดลงตามข้อ 50
- 3) ตาย
- 4) ลาออก
- 5) พ้นสภาพการเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัย หรือได้รับอนุมัติให้ลาพักการศึกษา
- 6) ออกตามข้อ 57 วรรคท้าย
- 7) ถูกลงโทษทางวินัย ตามข้อบังคับหรือระเบียบของมหาวิทยาลัย
- 8) อธิการบดีมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง โดยระบุความผิดไว้อย่างชัดเจน

ข้อ 52 ถ้าคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งด้วยประการใดก็ตามก่อนสิ้นสุดหน้าที่ในการเป็นคณะกรรมการบริหารองค์การศึกษาน้อยกว่า หกสิบวัน ให้อธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้งผู้รักษาการแทน ถ้าระยะเวลาที่เหลือของตำแหน่งมีอยู่ไม่น้อยกว่า หกสิบวัน ต้องมีการเลือกตั้งใหม่ให้เสร็จสิ้นภายใน ยี่สิบวัน นับจากวันที่คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา พ้นจากตำแหน่ง

ข้อ 53 ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาคนหนึ่งคนใด พ้นจากตำแหน่ง ให้คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาพิจารณาเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมเสนอต่ออธิการบดีเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทน

ข้อ 54 ให้มีการประชุมสมัยสามัญและสมัยวิสามัญตามที่องค์การศึกษากำหนด

ข้อ 55 อธิการบดีเป็นผู้เปิดและปิดการประชุมสมัยสามัญขององค์การนักศึกษา

ข้อ 56 การประชุมสมัยวิสามัญขององค์การนักศึกษา ให้มีได้ดังต่อไปนี้

- 1) อธิการบดีเรียกประชุม
- 2) นายองค์การนักศึกษาเรียกประชุม
- 3) คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาไม่น้อยกว่า หนึ่งใน สาม ของจำนวน

คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา เข้าชื่อร้องขอต่อองค์การนักศึกษาให้เรียกประชุม

ให้นายองค์การนักศึกษาเป็นประธานในที่ประชุม ในกรณีที่นายองค์การนักศึกษาไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาที่เข้าประชุม เลือกคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นประธานดำเนินการประชุม

ในการประชุมทุกครั้งต้องบันทึกรายงานการประชุมไว้เป็นหลักฐานและต้องเสนอรายงานการประชุมให้มหาวิทยาลัยทราบ ภายใน สิบห้าวัน หลังจากการประชุมทุกครั้ง

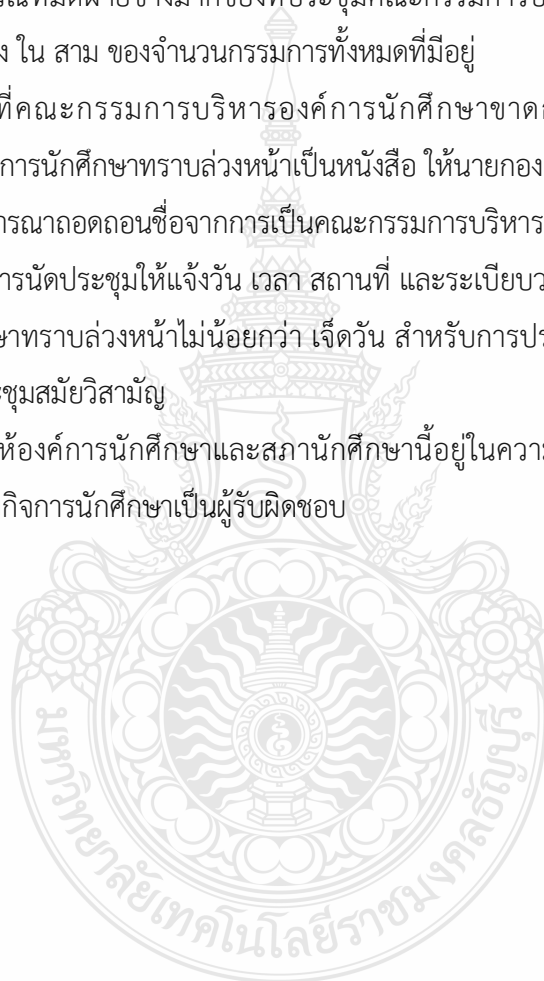
ข้อ 57 การลงมติให้ถือเสียงข้างมากของที่ประชุม กรรมการคนหนึ่งออกเสียงได้หนึ่งเสียง ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานที่ประชุมตัดสินชี้ขาด

เฉพาะกรณีที่มติฝ่ายข้างมากของที่ประชุมคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาเห็นเป็น เรื่องสำคัญให้ใช้มติ สอง ใน สาม ของจำนวนกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่

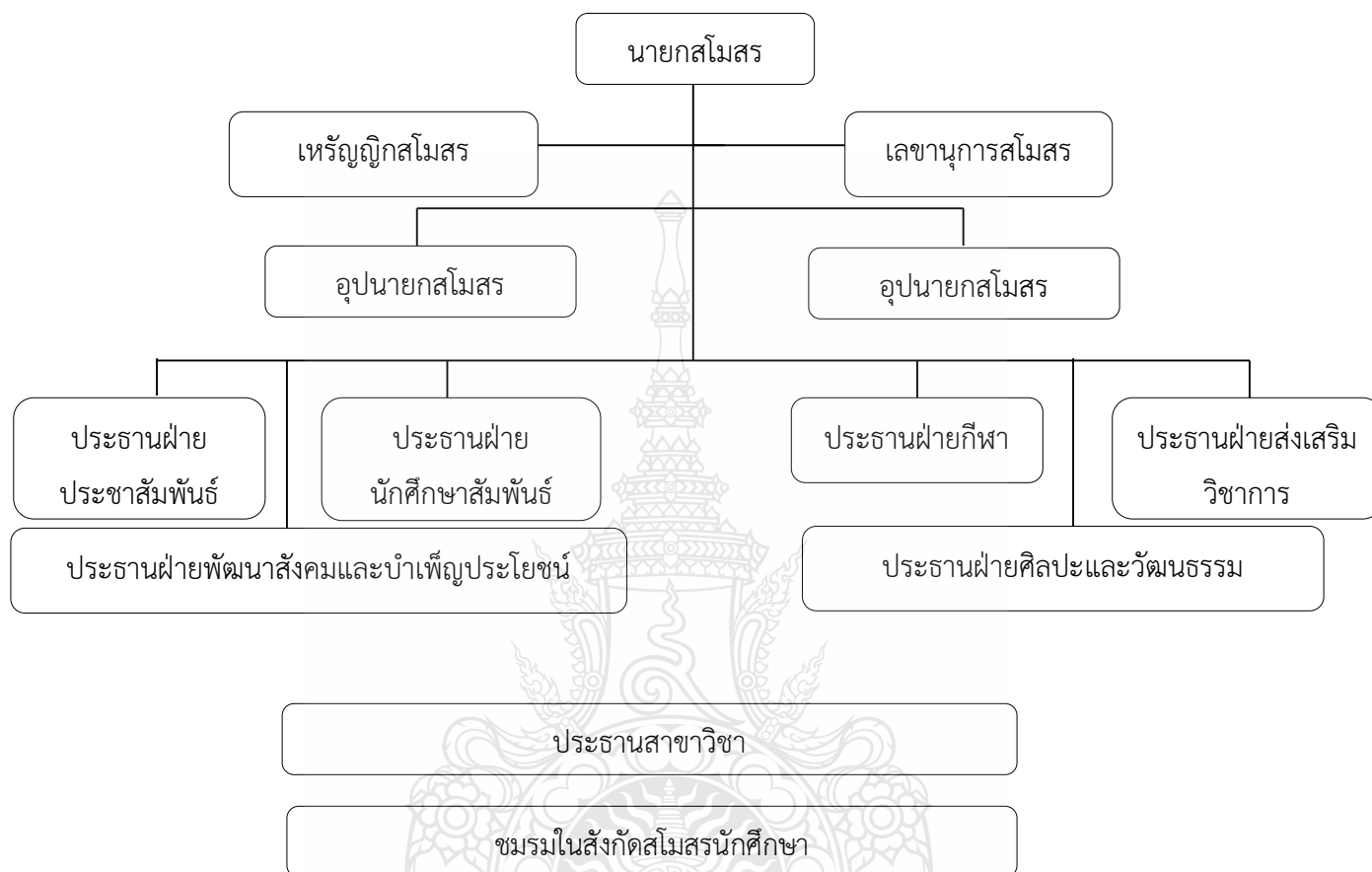
ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาขาดการประชุมสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่แจ้งให้นายกองคการนักศึกษาทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือ ให้นายกองคการนักศึกษาเสนอชื่อบุคคลนั้น ต่ออธิการบดี เพื่อพิจารณาถอดถอนชื่อจากการเป็นคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา

ข้อ 58 การนัดประชุมให้แจ้งวัน เวลา สถานที่ และระเบียบวาระการประชุมให้คณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษาทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า เจ็ดวัน สำหรับการประชุมสามัญและไม่น้อยกว่า สามวัน สำหรับการประชุมสมัยวิสามัญ

ข้อ 59 ให้องค์การนักศึกษาและสภานักศึกษานี้อยู่ในความควบคุมดูแลของมหาวิทยาลัย โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ



## โครงสร้างสโมสรนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาพที่ 5 ภาพโครงสร้างสโมสรนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ที่มา : ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยกิจกรรมนักศึกษา พ.ศ.2550

## ข้อบังคับเกี่ยวกับสโมสรมักศึกษา

ข้อ 60 สโมสรมักศึกษา ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารสโมสรมักศึกษา ตำแหน่งดังต่อไปนี้

- 1) นายกสโมสรมักศึกษา
- 2) อุปนายกสโมสรมักศึกษาคนที่ หนึ่ง
- 3) อุปนายกสโมสรมักศึกษาคนที่ สอง
- 4) เทร่ญญิกสโมสรมักศึกษา
- 5) เลขานุการสโมสรมักศึกษา
- 6) ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์
- 7) ประธานฝ่ายนักศึกษาสัมพันธ์
- 8) ประธานฝ่ายส่งเสริมวิชาการ
- 9) ประธานฝ่ายกีฬา
- 10) ประธานฝ่ายศิลปะและวัฒนธรรม
- 11) ประธานฝ่ายพัฒนาสังคมและบำเพ็ญประโยชน์
- 12) ผู้แทนนักศึกษาที่คณะกำหนดเป็นกรรมการ

ข้อ 61 การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารสโมสรมักศึกษา ประกอบด้วย คณะอนุกรรมการ ในแต่ละฝ่ายให้เป็นไปตามข้อ 41

ข้อ 62 คณะกรรมการบริหารสโมสรมักศึกษา มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) บริหารงานกิจกรรมนักศึกษาและดูแลความสงบเรียบร้อยทั่วไปทั้งนี้ให้เป็นไปตามประกาศ ระเบียบและข้อบังคับของคณะและมหาวิทยาลัย
- 2) พิจารณาการจัดตั้งชมรมในสังกัด เพื่อเสนอขออนุมัติต่อคณบดี
- 3) พิจารณาโครงการงาน การดำเนินงานและงบประมาณประจำปีของแต่ละฝ่ายและชมรม แล้วรวบรวมจัดทำงบประมาณประจำปี เพื่อเสนอขออนุมัติต่อคณบดี
- 4) ร่วมมือและให้ความสะดวกในการดำเนินงานของคณะกรรมการแต่ละฝ่าย
- 5) พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานแต่ละฝ่าย
- 6) มอบงานให้คณะกรรมการบริหารสโมสรมักศึกษาชุดต่อไป ภายใน เจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสโมสรมักศึกษาชุดใหม่

ข้อ 63 กรรมการบริหารสโมสรนักศึกษา มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) นายกสโมสรนักศึกษา
  - 1) เป็นประธานในคณะกรรมการการบริหารงานของสโมสรนักศึกษา
  - 2) เป็นประธานของที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษา
  - 3) เป็นตัวแทนของสโมสรนักศึกษา เพื่อเข้าร่วมประชุมกับมหาวิทยาลัยในกิจกรรมเมื่อได้รับเชิญ
  - 4) ควบคุมการดำเนินงานของสโมสรนักศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายที่แถลงไว้
- 2) อุปนายกสโมสรนักศึกษา
  - 1) ดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจากนายกสโมสรนักศึกษา
  - 2) ปฏิบัติงานแทนนายกสโมสรนักศึกษา ในกรณีที่นายกสโมสรนักศึกษาไม่อยู่หรือ อยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้
- 3) เลขานุการ
  - 1) เป็นประธานคณะกรรมการสำนักงานเลขานุการ
  - 2) จัดทำระเบียบวาระการประชุมของคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษา แล้วจัดส่งให้คณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษา ก่อนมีการประชุมคราวต่อไป
  - 3) รับผิดชอบในงานสารบรรณ
  - 4) รับผิดชอบในงานสวัสดิการและปฏิคม
  - 5) รับผิดชอบพัสดุ และทรัพย์สินของสโมสรนักศึกษา
  - 6) จัดทำงบประมาณของสำนักงานเลขานุการสโมสรนักศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการบริหาร เพื่อพิจารณา
  - 7) ดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจากนายกสโมสรนักศึกษา
- 4) เภรัญญิก
  - 1) เป็นประธานคณะกรรมการฝ่ายการเงินและบัญชี
  - 2) ควบคุมการเงินของสโมสรนักศึกษา ให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษา
  - 3) จัดทำบัญชีรายรับ-จ่ายของสโมสรนักศึกษา เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษา เพื่อรอการตรวจสอบ

4) จัดส่งบัญชีรายรับ-จ่ายให้กับคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษาชุดใหม่  
ในวันมอบงาน

5) จัดทำงบประมาณของคณะอนุกรรมการด้านการเงินและบัญชีเสนอต่อ  
คณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษาเพื่อพิจารณา

6) ดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจากสโมสรนักศึกษา

5) ประธานแต่ละฝ่าย

1) เป็นประธานคณะอนุกรรมการแต่ละฝ่าย

ที่ชมรมจัดทำขึ้น

2) เป็นประธานในที่ประชุมของชมรมในสังกัด และรับผิดชอบกิจกรรม

3) จัดทำงบประมาณของฝ่าย และดำเนินการรวบรวมโครงการ และนโยบาย  
ของฝ่ายเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษาพิจารณา

4) ประสานงานและวางแผนนโยบายของฝ่ายให้สอดคล้องกับนโยบายของ  
คณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษา และไม่ขัดแย้งกับนโยบายมหาวิทยาลัย

5) ดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจากสโมสรนักศึกษา

ข้อ 64 ให้นายกสโมสรนักศึกษา มีอำนาจหน้าที่ควบคุมและจัดระเบียบบริหารภายในสโมสร  
นักศึกษา

ข้อ 65 ให้คณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษาที่ดำรงแต่ละตำแหน่ง เสนอชื่อแต่งตั้ง  
คณะอนุกรรมการในฝ่าย เพื่อช่วยเหลือดำเนินงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบโดยความเห็นชอบของ  
คณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษา

ผู้ที่มีสิทธิเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษาคือ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในคณะ  
นั้น

ข้อ 66 ผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษา ต้องมีคุณสมบัติ  
เช่นเดียวกับผู้สมัครรับเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การนักศึกษา ในข้อ 46

ข้อ 67 กำหนดการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษาให้เป็นไปตามประกาศของคณะ  
นั้น

ให้ประกาศวัน เวลา และสถานที่ ที่จะมีการเลือกตั้งให้นักศึกษาทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า  
สามสัปดาห์ ก่อนวันเลือกตั้ง

กรณีมีผู้ร้องเรียนผู้สมัครขาดคุณสมบัติตามข้อ 46 ให้ร้องเรียนก่อนการเลือกตั้งภายใน สัปดาห์

ข้อ 68 การเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษาให้กระทำโดยคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเป็นผู้พิจารณากำหนด

ข้อ 69 วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการบริหารสโมสรศึกษามีวาระละ หนึ่งปีและสิ้นสุดลงเมื่อครบปีประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษาชุดใหม่

ข้อ 70 สมาชิกภาพคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษาสิ้นสุดลงเมื่อ

- 1) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 66
- 2) ครบวาระ ตามข้อ 69
- 3) ตาย
- 4) ลาออก
- 5) พ้นสภาพการเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัย หรือได้รับอนุมัติให้ลาพักการศึกษา
- 6) ถูกลงโทษทางวินัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย
- 7) หมดปีมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง โดยระบุความผิดไว้อย่างชัดเจน

ข้อ 71 ถ้าคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษาทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งด้วยประการอื่นใดก็ตามก่อนการสิ้นสุดหน้าที่ในการเป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรศึกษาน้อยกว่า หกสิบวันให้คณะเป็น ผู้แต่งตั้งรักษาการแทน ถ้าระยะเวลาที่เหลือของตำแหน่งมีอยู่ไม่น้อยกว่า หกสิบวัน ต้องมีการเลือกตั้งใหม่เสร็จสิ้นภายใน ยี่สิบวัน นับจากวันที่คณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษาพ้นจากตำแหน่ง

ข้อ 72 ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษาพ้นจากตำแหน่ง ให้คณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษา พิจารณาเสนอชื่อบุคคลที่สมควรต่อคณะ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทน

ข้อ 73 ให้มีการประชุมสมัชชาสามัญและสมัชชาสามัญตามที่สโมสรศึกษากำหนด การประชุมคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษา ต้องมีคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษา เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษา จึงถือว่าเป็นองค์ประชุม

ข้อ 74 การประชุมสมัชชาสามัญ จะกระทำได้โดยการได้รับความเห็นชอบของคณะในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) นายกสโมสรนักศึกษาเรียกประชุมสมัชชาสามัญได้
- 2) คณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษาเข้าชื่อกันมีจำนวนไม่น้อยกว่า หนึ่ง ในสาม ของจำนวนคณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษาทั้งหมดร้องขอให้นายกสโมสรนักศึกษาเรียกประชุม และให้นายกสโมสรนักศึกษาเรียกประชุมภายใน เจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับความขอ

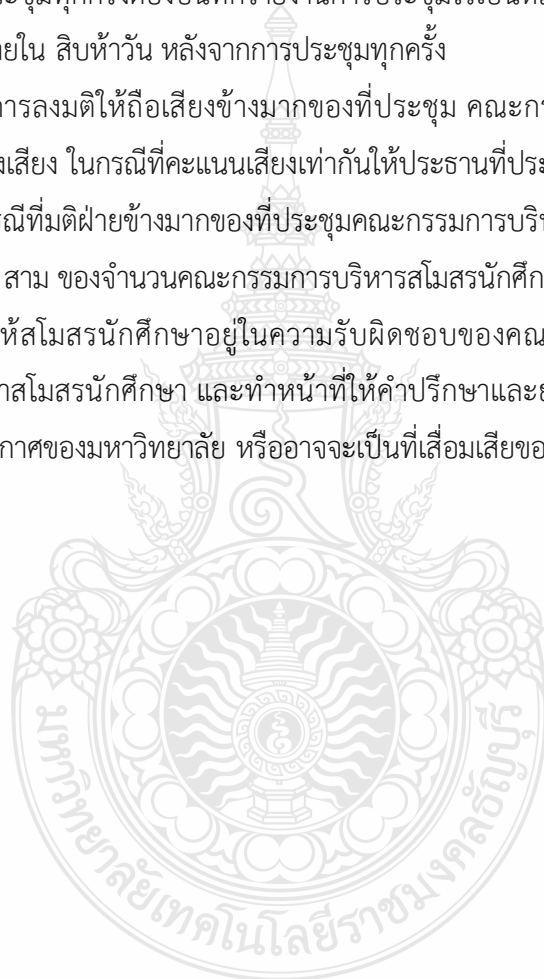
ให้นักศึกษามุสโสรนักศึกษาเป็นประธานในที่ประชุม ในกรณีที่นักศึกษามุสโสรนักศึกษาไม่อยู่ หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้อุปนายกศึกษามุสโสรนักศึกษาปฏิบัติหน้าที่แทน ถ้าอุปนายกศึกษามุสโสรนักศึกษาไม่อยู่ หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้คณะกรรมการบริหารศึกษามุสโสรนักศึกษาที่เข้าประชุมเลือกคณะกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นประธานดำเนินการประชุม

ในการประชุมทุกครั้งต้องบันทึกรายงานการประชุมไว้เป็นหลักฐานและต้องเสนอรายงานการประชุมให้คณะทราบภายใน สิบห้าวัน หลังจากการประชุมทุกครั้ง

ข้อ 75 การลงมติให้ถือเสียงข้างมากของที่ประชุม คณะกรรมการบริหารศึกษามุสโสรนักศึกษา คนหนึ่งออกเสียงได้หนึ่งเสียง ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานที่ประชุมตัดสินชี้ขาด

เฉพาะกรณีที่มติฝ่ายข้างมากของที่ประชุมคณะกรรมการบริหารศึกษามุสโสรนักศึกษาเห็นเป็นเรื่องสำคัญให้ใช้มติ สอง ใน สาม ของจำนวนคณะกรรมการบริหารศึกษามุสโสรนักศึกษาทั้งหมดที่มีอยู่

ข้อ 76 ให้ศึกษามุสโสรศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบของคณะ โดยมีรองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา เป็นที่ปรึกษามุสโสรศึกษา และทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและยับยั้งการดำเนินการใด ที่ขัดต่อระเบียบ คำสั่งหรือประกาศของมหาวิทยาลัย หรืออาจจะเป็นที่เสื่อมเสียของมหาวิทยาลัยได้





### 2.2.5 ความหมายของพฤติกรรมกำรเป็นผู้นำ

จากการศึกษาในเรื่องของแนวคิด หลักการและทฤษฎีภาวะผู้นำ พบว่าภาวะผู้นำเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามความหมายที่แตกต่างกันออกไปมากคำหนึ่ง ทั้งนี้จากผลการสำรวจนิยามของภาวะผู้นำเท่าที่ปรากฏในเอกสารต่าง ๆ พบว่ามีบุคคลต่าง ๆ นิยามสำหรับ “ภาวะผู้นำ” นั้นได้มีนักการศึกษาได้ให้นิยามไว้ดังนี้

สุธารัตน์ สุวรรณยิก (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะการโน้มน้าว จูงใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งกุลรัศม์ สิริกรวุฒิพงค์ (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ศิลปะโน้มน้าวผู้ตามให้ทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สมบูรณ์ สุโรคา (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลทางสังคมให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในกลุ่มเพื่อเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยจันทรวลัย เสนคราม (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรือใช้มนุษยสัมพันธ์เข้ามาสร้างความเชื่อมั่นและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับคิวนพร โปทยานนท์ (2554, น. 12-13) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึงบุคคลที่ได้รับเลือกหรือได้รับการยกย่องจากกลุ่มคนให้เป็นหัวหน้า หรือเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจโดยจะส่งเสริมและกระตุ้นให้กลุ่มคนสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำอาจมาจากการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ การที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในตนเองที่เหมาะสม และศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานควบคุมดูแล และสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับลิเคิร์ต (Likert, 1970, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blandchard, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2557) เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลภายใต้สถานการณ์นั้น ๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยวรัณธร เฉลิมโฉม (2560) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถ พฤติกรรม หรืออำนาจภายในตัว เช่นความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ และ

อิทธิพลของตนกับสมาชิกในกลุ่ม ให้แต่ละคนดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเมื่อเปรียบเทียบความหมายของคำว่าผู้นำกับภาวะผู้นำพบว่า มีความแตกต่างกันที่ผู้นำหมายถึงบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า หรือผู้นำ ส่วนภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการใช้ความสามารถของบุคคลในการชักชวน ชี้นำหรือชักจูงผู้อื่นให้ทำตาม ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง

กล่าวโดยสรุป “ภาวะผู้นำ” เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดจากค่านิยมที่กล่าวมานี้ยังมีความแตกต่างกันในประเด็นต่าง ๆ เช่น ใครเป็นผู้ใช้อิทธิพล วัตถุประสงค์ของการใช้อิทธิพลคืออะไร ลักษณะ วิธีการใช้อิทธิพลเป็นอย่างไร และผลลัพธ์ของการใช้อิทธิพลคืออะไร เป็นต้น ไม่มีค่านิยมใดผิดหรือถูกเพียงนิยามเดียว แต่ขึ้นอยู่กับทางเลือกค่านิยมนั้นไปใช้อธิบายเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำในแต่ละกรณี ซึ่งจะสังเกตได้ว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ไม่ใช่ตัวบุคคล

### 2.2.6 บทบาทของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) เป็นตัวแทนขององค์การ เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทเป็นเสมือนหลักในการดำเนินงานโดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานของส่วนรวม ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าและความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์การ โดยมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำ ไว้ดังนี้

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2555) ภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น 4 ประการ คือ

1. การกำหนดแนวทางหลัก (Path finding) ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (Blueprint of action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน และนอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจน ผู้นำต้องชี้ให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ผู้นำยังต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การการทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้

3. การมอบอำนาจ (Empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจัง จะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ ดังนั้นผู้นำต้องสร้างสภาพที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน

4. การสร้างตัวแบบ (Modeling) ผู้นำต้องสร้างความน่าเชื่อถือต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ (Competence)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าผู้นำมีบทบาทและหน้าที่หลายประการ ผู้นำเป็นทั้งหัวหน้า เพื่อนร่วมงานผู้ให้กำลังใจ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญสรุปได้ มี 3 ลักษณะดังนี้

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenance of membership) หมายถึง จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์คนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

2. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective attainment) หมายถึง เขาจะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group interaction facilitation) หมายถึง เขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

## 2.2.7 ลักษณะทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา

### 1) การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน

การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน หมายถึง การที่บิดามารดาปฏิบัติต่อบุตรโดยแสดงความรักใคร่ เอาใจใส่ สนใจทุกข์สุขบุตรของตนมากเพียงใด มีความใกล้ชิดกับบุตร โดยได้กระทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันมากน้อยเพียงไร นอกจากนั้น ยังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ การสนับสนุนช่วยเหลือ และการให้ความสำคัญแก่บุตรด้วย ส่วนการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผล หมายถึง การที่บิดามารดาได้อธิบายเหตุผลให้แก่บุตร ในขณะที่มีการส่งเสริม หรือขัดขวางการกระทำของบุตรหรือลงโทษบุตร นอกจากนั้นบิดามารดาที่ใช้วิธีการนี้ยังให้รางวัลและลงโทษบุตรอย่างเหมาะสมกับการกระทำของบุตรมากกว่าที่จะปฏิบัติต่อบุตรตามอารมณ์ของตนเอง การกระทำของบิดามารดาจะเป็นเครื่องช่วยให้บุตร ได้เรียนรู้และรับทราบถึงสิ่งที่ควรและไม่ควรทำ นอกจากนั้นยังช่วยให้บุตรสามารถจะทำนายว่าตนจะได้รับรางวัล หรือโดนลงโทษจากบิดามารดา หลังจากที่ทำผิดกิจกรรมต่าง ๆ แล้วมากน้อยเพียงใด (ดวงเดือน พันธุนาวิน; งามตา วนินทานนท์; และคณะ. 2536)

ในการวิจัยครั้งนี้จะนิยามความหมายของ การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนหมายถึง การที่ผู้นำนักศึกษาได้รับรู้ว่าบิดา มารดาหรือผู้ปกครองได้แสดงความรัก ความสนใจและเอาใจใส่มีความสนิทสนมและมีกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงให้การสนับสนุนช่วยเหลือโดยให้ความสำคัญของบุตร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน อรพิน ชูชมและ อัจฉรา สุขารมณ (2532 อ้างถึงใน จุฬาร คำมุงกุล. 2562 : 5) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการปรับตัวของนักเรียนวัยรุ่น ผลการวิจัยว่าการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและแบบใช้เหตุผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุหลาบ ไทรโพธิ์ภู (2546 อ้างถึงใน ภัทร์ทิพา เพ็ริยวพาณิซย์, ลำไย มากเจริญ และ ทิพสุดา คมวงศ์วิวัฒน์. 2559 : 34) ศึกษาพฤติกรรมการรักษาความสะอาดของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 587 คน ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและใช้เหตุผลเมื่อเข้าร่วมทำนายกับตัวทำนายชุดลักษณะตามสถานการณ์อีก 4 ตัวแปร รวมเป็น 5 ตัวแปร สามารถร่วมทำนายความรู้เกี่ยวกับการรักษาความสะอาดได้เป็นอันดับหนึ่ง (ค่าเบต้าเท่ากับ .19) ในกลุ่มนักเรียนที่มีบิดามีการศึกษาน้อยโดยมีประมาณการร่วมทำนายร้อยละ 10.3

## 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงาน จะเห็นได้จากองค์การใดที่มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานดีย่อมส่งผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรสมควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน สำหรับสภาพแวดล้อมบริหารและด้านอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ (Astin, 1972 : 67, อ้างถึงในวโรปภา โพธิ์สุ. 2556) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นอยู่กับตัวบ่งชี้ 2 ประการ คือ 1) ภาวะขาดและมีการกระตุ้น หมายถึงนโยบายเงื่อนไขและอื่น ๆ ซึ่งอาจบั่นทอนกำลังใจไม่ให้อยากทำงานหรือกระตุ้นให้อยากทำงานอย่างเต็มที่ 2) ความเอื้ออาทรต่อกันหมายถึง ความห่วงใย การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน่วยงานโดยเฉพาะ ในขณะที่ทำงานมาก ภาวะเหนื่อยกายย่อมมีแต่ความสบายใจย่อมสำคัญกว่า สภาพแวดล้อมโดยรอบมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคล บุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ย่อมปรับพฤติกรรมของตนเองตามสภาพแวดล้อมไปในทางที่ดี เรียกว่าปรับตัวไปในทางที่ก่อให้เกิดเป็นการเรียนรู้ที่ดี ในทางการศึกษาหรือการเรียนการสอน จึงได้เน้นให้มีการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้โดยรอบตัวผู้เรียน โดยเฉพาะการจัดสภาพแวดล้อม ในห้องเรียนซึ่งจะมีอิทธิพลต่อนักเรียนเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้เรียนจะต้องใช้เวลาอยู่ในห้องเรียนสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง และครูก็ได้ใช้ห้องเรียนเป็นแหล่งกลางในการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน ดังนั้น การจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญ ในการสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในปัจจุบันเทคโนโลยีทางการศึกษามีความก้าวหน้ามาก จึงได้มีการนำมาใช้ในการเรียนการสอนมากขึ้น ห้องเรียนในปัจจุบันหรือยุคใหม่จึงมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นเทคโนโลยีมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ การวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในห้องเรียน ที่ใช้เป็นเครื่องมือเทคโนโลยีจึงได้รับความสนใจ ทั้งในการสร้างห้องเรียนใหม่ หรือการปรับปรุงห้องเรียนเดิมให้ทันสมัยและจันทร์พิมพ์ สายสมร (2537 : 67 – 68, อ้างถึงใน กิตติญาดา เมฆแสงสี, 2559 : 21) ยังได้กล่าวไว้ว่า

สภาพแวดล้อมทางการเรียนเป็นตัวแปรสำคัญในการเรียน ซึ่งนอกจากผู้เรียนและผู้สอนแล้วยังมี “สภาพแวดล้อมทางการเรียน” เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางการเรียนมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางการเรียนและพบว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนมีความสำคัญต่อการเรียนอยู่หลายประการด้วยกัน ดังนี้

1. เป็นเงื่อนไขการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมทางการเรียนควรจะเหมาะสมกับการเรียนรู้ แต่ละลักษณะ อาทิ ด้านทักษะ จะต้องจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติด้านเจตคติ จะต้องจัดสภาพแวดล้อมในลักษณะย้ำเตือนซ้ำ ๆ และหลากหลาย เช่น สภาพแวดล้อมการเรียนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2. เป็นตัวกำหนดทิศทางการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมทางการเรียนมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งด้านพุทธิพิสัยและเจตพิสัย โดยที่ผู้เรียนที่เรียนในสภาพแวดล้อมทางการเรียนดี ก็จะส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ติดตามไปด้วย ในทางตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมการเรียนไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียน เช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีเสียงรบกวนสมาธิในการเรียนตลอดเวลา ก็จะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนไม่ติดตามไปด้วย

3. เป็นสื่อการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งทรัพยากรการศึกษา จะเป็นแหล่งที่ผู้เรียนและผู้สอนสามารถเข้าไปใช้บริการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมได้อย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ก็มีนิทรรศการในโรงเรียน มุมศึกษาในห้องเรียน เป็นต้น

4. เป็นตัวสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียน สภาพแวดล้อมการเรียนด้านเจตคติที่ดีจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นคนมีระเบียบและเป็นระเบียบ รู้จักควบคุมตนเอง ในขณะที่เดียวกันจะลดระดับการควบคุมของผู้สอนลงไปด้วย ทำให้บรรยากาศการเรียนมีความอบอุ่นและเป็นมิตร ผู้เรียนไม่มีความกดดันและมีกำลังใจในการเรียน

5. เป็นประโยชน์ต่อการเรียนในด้านต่าง ๆ คือ

5.1 เป็นตัวทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาพแวดล้อมทางการเรียนเป็นตัวทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งด้านพุทธิพิสัยและเจตพิสัย คือ การพิจารณาจากสภาพแวดล้อมทางการเรียน ก่อนการเรียนจะทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้ง ด้านพุทธิพิสัยและเจตพิสัยได้ว่าเป็นอย่างไร

5.2 ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาที่เรียน สภาพแวดล้อมการเรียนทางด้านเจตพิสัยที่ดีจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาที่เรียน เมื่อผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาที่เรียนก็จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมี

ความพร้อม ความพอใจ ความตั้งใจ และมุ่งมั่นต่อการเรียนวิชานั้นมากขึ้นตามไปด้วยส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นด้วย

5.3 ส่งเสริมความร่วมมือในการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมการเรียนด้านเจตคติที่ดี จะส่งผลให้ผู้สอนต่อผู้เรียนและผู้เรียนต่อผู้เรียน มีความร่วมมือกันในการเรียน มีความผูกสัมพันธ์กัน ฉันทมิตร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ประกอบกิจกรรมการเรียนร่วมกันอย่างเป็นระเบียบและมีระบบ และการสร้างบรรยากาศทางการเรียนที่ดีให้เกิดขึ้นด้วย

รวีวัตร์ สิริภูบาล(2544 : 45-48 อ้างในสุวดี เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา. 2560 : 92) กล่าวว่าไว้ว่า เทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษายุคสังคมแห่งการเรียนรู้ เทคโนโลยีและการสื่อสารนับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อกระบวนการพัฒนาการศึกษาการวางแผนจัดการศึกษาและคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกระดับ ความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเพิ่มจำนวนประชากรและความต้องการทางการศึกษา รวมทั้งความต้องการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ ให้เทียบทันกับนานาอารยประเทศ ทำให้เทคนิควิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเดิมที่เคยใช้ได้ผลใช้ไม่ได้กับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงมีความพยายามนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยพัฒนาการจัดการศึกษากันมากยิ่งขึ้น เพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดขึ้นบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาของไทยในอนาคตจึงจำเป็นต้องนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะการศึกษาในยุคสารสนเทศ ที่ข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ สามารถส่งถึงกันได้ อย่างไม่พร้อมแดน เทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ปฏิรูปการศึกษา ขยายการศึกษาไปสู่ผู้ด้อยโอกาสในเมืองชนบทและภูมิภาคและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งรวีวัตร์ สิริภูบาล (2544 : 45-48 อ้างในสุวดี เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา. 2560 : 92) ยังกล่าวอีกว่าขณะนี้คอมพิวเตอร์ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ในวงการศึกษากันอย่างแพร่หลายทั้งในรูปการสอนและบริการการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์นั้นเป็นสื่อที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถศึกษาหาความรู้ได้ ทั้งในลักษณะการเรียนรู้ตามลำพังด้วยตนเองและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม โดยการแสดงสีสรรภาพและเสียงออกมาระตุ้นให้ผู้เรียนตื่นตัวตลอดเวลาไม่เบื่อหน่าย ผู้เรียนที่เรียนจากคอมพิวเตอร์สามารถเรียนรู้และทบทวนบทเรียนได้ตลอดเวลา สามารถประเมินผลและทราบความก้าวหน้าได้อย่างอัตโนมัติ การตอบคำถามต่าง ๆ ผู้เรียนไม่สามารถแอบดูคำตอบได้และเมื่อตอบคำถามเสร็จแล้วจะได้รับผลย้อนกลับทันทีนอกจากนี้ผู้สอนยังใช้เวลาในการสอนน้อยลง จึงสามารถค้นคว้าพัฒนาความสามารถด้านต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนใหม่ ๆ ได้ ปัจจุบันนี้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนการสอนให้เรียนรู้ได้จากตัวอักษร เสียง และ

ภาพอย่างมีชีวิตชีวา โดยสร้างขึ้นจากโปรแกรมสำเร็จรูปที่มีใช้กันอย่างแพร่หลาย นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้วยังมีการนำเอาคอมพิวเตอร์ไปใช้ประกอบการศึกษาหาความรู้ในลักษณะอื่น ๆ ได้อีกดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรรณิกา เรื่อง โสภ (2558) ศึกษาการพัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา พบว่าการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

### 3) การเห็นแบบอย่างที่ดีจากคนรอบข้าง

การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการปรับพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์หรือมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองต่อสิ่งเร้า แบนดูราได้ให้ความหมายของกระบวนการเรียนรู้จากแม่แบบว่าเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนอันเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้เห็นพฤติกรรมผู้อื่นและพฤติกรรมนั้น ๆ จะชักนำพฤติกรรมของเขาให้เปลี่ยนไปได้ซึ่งการเสริมแรงและการสังเกตตัวแบบเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนมากที่สุด (Bandura. 1977 : 22-23)

หลักการเรียนรู้ทางสังคมเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่กล่าวถึง พฤติกรรมของคนเราส่วนใหญ่เกิดจากการสังเกตตัวแบบ แล้วลอกเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบเฉพาะที่ตัวแบบได้รับการเสริมแรงเป็นรางวัล โดยที่ไม่จำเป็นต้องทำตามแบบในทันที แต่อาจจะเก็บจำไว้ไปคิดหรือทำตามทีหลังการเรียนรู้แบบนี้ จะแฝงอยู่ในความคิดก่อน ที่จะแสดงออกมาให้เห็นชัด ตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการเรียนแบบ 2 ตัวแปร คือความสนใจสนทนาค้นเคยเป็นหลัก ผู้เลียนแบบจะให้ความสนใจต่อผลตอบแทนที่ตัวแบบได้รับน้อยหรือมาก และอีกตัวแปรคือผลตอบแทนที่ตัวแบบได้รับเมื่อแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกไปแล้วว่าตัวแบบได้รับผลตอบแทนอย่างไร ก่อนที่ผู้เลียนแบบจะตัดสินใจเลือกเลียนแบบ (สุมิตตรา เจิมพันธ์. 2545 : 24-25 อ้างถึงใน กฤษณะโชติ บัวหล้า และ ดุจเดือน พันธุมนาวิน, 2561 : 57) ดังนั้นกระบวนการเลียนแบบจึงมีการอธิบายไว้หลายวิธี

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของ แบนดูรา (Bandura) แบนดูรา (Bandura. 1997) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ คือการได้มาซึ่งความรู้ ๆ ใหม่ ๆ เป็นการเรียนรู้แม้ว่าจะยังไม่มีแสดงออกก็ตาม การเรียนรู้เน้นที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายใน โดยไม่จำเป็นต้องมีการแสดงออก และเมื่อบุคคลนั้นมีโอกาสที่เหมาะสมเขาก็จะแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา แบนดูรายังมีความเชื่ออีกว่าพฤติกรรมของคนเรานั้นเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปจะต้องมีปัจจัยร่วมจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อม และปัจจัยส่วนบุคคล(ปัญญา ชีวิต และสิ่งภายในอื่น



ๆ) ด้วย และการร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลนั้นจะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) กับปัจจัยทางด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม

การที่ปัจจัยทั้ง 3 ทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกัน ไม่ได้หมายความว่าทั้งสามปัจจัยนั้นจะมีอิทธิพลในการกำหนดซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียมกัน บางปัจจัยมีอิทธิพลมากกว่าอีกบางปัจจัย และอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 3 ด้านนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหากแต่ต้องอาศัยเวลาในการที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งจะมีผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่น ๆ (Bandura. 1986, อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2541 : 49)

แบนดูร่ายังมีความเชื่ออีกว่า การเรียนรู้ส่วนใหญ่ของคนเรานั้นเกิดขึ้นจากการสังเกต (Observational Learning) จากตัวแบบ (Model) ซึ่งแตกต่างจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่ต้องอาศัยการลองผิดลองถูก เพราะนอกจากจะสูญเสียเวลาแล้วยังอาจมีอันตรายได้ในบางพฤติกรรม ตัวแบบเพียงคนเดียวสามารถที่จะถ่ายทอดทั้งความคิด และการแสดงออกได้พร้อม ๆ กัน คนส่วนมากรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของสังคมโดยการผ่านทางสื่อแทบทั้งสิ้น ตัวแบบแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทด้วยกันคือ 1) ตัวแบบที่เป็นบุคคลจริง (Live Model) คือตัวแบบที่บุคคลได้มีโอกาสสังเกตและปฏิสัมพันธ์โดยตรง 2) ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Model) เป็นตัวแบบที่เสนอผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ การ์ตูน หรือหนังสือ เป็นต้น การเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบนี้ประกอบด้วย 4 กระบวนการ ดังนี้ 1) กระบวนการตั้งใจ (Attentional Processes) บุคคลไม่สามารถเรียนรู้ได้มากจากการสังเกตถ้าเขาไม่มีความตั้งใจ และรับรู้ได้อย่างแม่นยำถึงพฤติกรรมที่ตัวแบบแสดงออก ตัวแบบที่ทำให้บุคคลมีความตั้งใจและสังเกตนั้น ต้องเป็นตัวแบบที่มีลักษณะเด่นชัดเป็นตัวแบบที่ทำให้ผู้สังเกตเกิดความพึงพอใจ พฤติกรรมที่แสดงออกไม่สลับซับซ้อนมากนัก 2) กระบวนการเก็บจำ (Retention Processes) บุคคลจะไม่ได้รับอิทธิพลมากนักจากตัวแบบ ถ้าเขาไม่สามารถจดจำได้ถึงลักษณะของตัวแบบ บุคคลจะต้องแปลงข้อมูลของตัวแบบเป็นรูปแบบของสัญลักษณ์และจัดโครงสร้างเพื่อให้จำได้ง่ายขึ้น 3) กระบวนการการกระทำ (Production Processes) เป็นกระบวนการที่สังเกตการณ์ แปลงสัญลักษณ์ที่เก็บจำได้นั้นมากระทำ ซึ่งจะกระทำได้ดีหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งที่จำได้ในการสังเกตการณ์กระทำ ซึ่งการกระทำได้ดีหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งที่จำได้ในการสังเกตการณ์กระทำของตนเอง 4) กระบวนการจูงใจ (Motivational Processes) การที่บุคคลเกิดการเรียนรู้แล้วจะแสดงพฤติกรรมหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการจูงใจ การที่ผู้เลียนแบบสามารถเลียนแบบจากตัวแบบได้ ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจและเป็นการ ได้ขึ้น

ชมตัวแบบไปด้วย ทำให้เหมือนได้การเสริมแรงทางบวกและเมื่อได้สำเร็จจะเกิดความภาคภูมิใจในตนเองหรือเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น

ในการวิจัยนี้ หมายถึง การที่ผู้รำนักศึกษาได้เห็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้นำนักศึกษาจากเพื่อน รุ่นพี่ และอาจารย์ จนเห็นถึงข้อดีในการเป็นผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นแบบอย่างที่ดี ธนญา ราชแพทยาคม (2554) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านธนาคารในโรงเรียนครอบครัวและการมีภูมิคุ้มกันทางจิตที่เกี่ยวกับพฤติกรรมประหยัดและเก็บออมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า นักเรียนเห็นแบบอย่างการประหยัดและเก็บออมที่ดีมาจากครอบครัวมาก และได้เห็นแบบอย่างการประหยัดและเก็บออมที่ดีจากเพื่อนมากมีพฤติกรรมการประหยัดการใช้จ่ายมากกว่านักเรียนที่มีลักษณะตรงข้ามพบผลในกลุ่มนักเรียนชายและนักเรียนที่เห็นแบบอย่างการประหยัดและเก็บออมที่ดีจากครอบครัวมากและมีภูมิคุ้มกันทางจิตสูงมีพฤติกรรมประหยัดการใช้จ่ายมากกว่านักเรียนที่มีลักษณะตรงข้าม

#### 4) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคาดการณ์ไกลเล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต โดยควบคุมพฤติกรรมไปสู่แนวทางที่ปรารถนาและรอรับสิ่งที่น่าพอใจมากกว่า มีคุณค่ามากกว่าซึ่งจะเกิดมาในภายหลัง เป็นลักษณะการควบคุมตนเองเพื่อรอรับรางวัลที่สูงค่าในอนาคตเพราะเชื่อว่าการกระทำของตนจะส่งผลให้เกิดผลดีตามที่ตนต้องการ (ดวงเดือน พันธมนาวิน, งามตา วรินทร์านนท์, และคณะ. 2536 : 38 อ้างถึงใน สุรัชย์ รุ่งเรืองกุลวณิช และฐาศุภร์ จันประเสริฐ 2559 : 37) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต คือ การคิดและการรับรู้ของบุคคลแบบคาดการณ์ไกล และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมี 3 องค์ประกอบคือ 1) ความสามารถคิดคาดการณ์ไกล ว่าอะไรจะเกิดในอนาคตทั้งใกล้และไกล 2) ความเชื่อว่าสิ่งที่จะเกิดในอนาคตนั้น อาจเกิดกับตนได้เช่นเดียวกับที่จะเกิดกับผู้อื่น และ 3) เห็นว่าสิ่งที่จะเกิดในอนาคตมีคุณค่าหรือความสำคัญไม่ลดลง และการควบคุมตน คือ การมีทักษะที่จะดำเนินการระยะยาวให้เกิดผลในอนาคตที่ตนได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ โดยการที่บุคคลจะจัดการกับสาเหตุภายในตนเองและสาเหตุภายนอกตนเพื่อให้ตนมีพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยกระทำได้อย่างดีพอๆ และกระทำในปริมาณมากอย่างเหมาะสม เป้าหมายและการกระทำเหล่านี้เกิดจากตนเองเป็นผู้กำหนด มิได้

ถูกบีบบังคับจากผู้อื่น การควบคุมตนมีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้น คือ 1) สังเกตพฤติกรรมตนเอง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานการกำหนดพฤติกรรมขั้นต่อไป 2) กำหนดเป้าหมายย่อย - เป้าหมายรวมของพฤติกรรม 3) จัดสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มพฤติกรรม 4) ให้รางวัลตนเอง เมื่อกระทำตามเป้าหมายย่อยได้ สอดคล้องกับอุบล เลี้ยววาริณ (2553) กล่าวว่า เป็นลักษณะ 2 ด้านควบคู่กัน คือ ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นลักษณะทางจิตใจที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถด้านการคิดคาดการณ์ได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล จากเหตุการณ์ที่เป็นปัจจุบัน 2) ตระหนักและเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลความดีที่ยังไม่เกิดขึ้น แม้ต้องรอคอยว่ามีคุณค่าที่ไม่ลดลง หรือไม่หมดค่า 3) ยอมรับว่าผล (ผลร้าย) ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตกับคนอื่น ก็สามารถจะเกิดขึ้นกับตนได้ด้วย ถ้าสาเหตุนั้น ๆ ได้เกิดกับตน หรือตนทำให้เกิดขึ้นแล้ว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล (2554) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าผู้ที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตนน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย (2555) ที่พบว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีความทุ่มเทให้การทำงาน มีความพยายาม และไม่กลัวอุปสรรคในการทำงานสูงด้วย รวมทั้งการศึกษาของ จันจิรา ไชยยาพร (2556) พบว่า พนักงานที่มีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตนมากจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมความซื่อสัตย์มากด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒอนญณ์ เผือกสูงเนิน (2556) ที่พบว่า นักศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสูงด้วย และทัศนคติในการทำงานยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยของ ปรีชา รัตนบุรี (2556)

ในการวิจัยนี้ หมายถึง การที่ผู้นำนักศึกษาแต่ละคนมีปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะก่อประโยชน์ให้กับตนเองในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักการอดได้รอได้ เพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าในอนาคต

### 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นจิตลักษณะในกลุ่มจิตลักษณะที่ลำดับของต้นไม้อจริยธรรมที่เกี่ยวข้องในเรื่องการทำงานโดยตรง เป็นจิตลักษณะสำคัญที่มีบทบาทในการผลักดันให้บุคคลมีความ

เพียรพยายาม มุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ หรือในการเรียน ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยมลักษณะของบุคคลผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นผู้ที่มีงานเพื่อผลงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง กล่าวคือ มุ่งทำงานให้สำเร็จในเวลาที่เหมาะสม และมีประโยชน์มาก เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจในผลงานของตน มากกว่าที่จะเห็นความสำคัญของรางวัลที่เป็นเงินทอง ลาภยศ หรือคำชมเชยจากบุคคลอื่นแต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ย่อท้อ และพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการเริ่มต้นทำใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักเป็นผู้ที่ชอบการแข่งขันเพื่อชัยชนะ มีนิสัยรักงานและทำงานที่ยากโดยไม่ย่อท้อ ทำให้เป็นคนที่พึ่งตนเอง และอาจเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้อีกด้วย (ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2547: 1-2 อ้างถึงใน งามตา วณิชทานนท์, 2557 : 71) รोजनाสาหวิ (2553 : 24) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งความต้องการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ทั้งนี้โดยอาศัยความกระตือรือร้น ความพากเพียรที่ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งปวงโดยไม่ท้อแท้มีความทะเยอทะยาน ความรับผิดชอบ การอุทิศตนอย่างเต็มกำลังความสามารถเท่าที่จะทำได้เป็นอย่างดีที่สุดเพื่อให้ความสำเร็จนั้นบรรลุมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศที่แท้จริงและภักธาวิจิตร มณีประเสริฐ (2554, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นคุณลักษณะของนักศึกษาที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน ตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและมีความอดทน

ดังนั้นในงานวิจัยนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของผู้นำนักศึกษาซึ่งผลักดันให้เกิดความพยายามที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามมาตรฐานอันสูงสุด และเป็นไปตามเป้าหมายที่บุคคลวางไว้ เมื่อมีอุปสรรคก็คิดหาทางแก้ไขอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ย่อท้อ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .60 ในงานวิจัยของสุขจิตต์ ตั้งเจริญ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมและความสามารถในการบริหารเวลาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาคสมทบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาคสมทบ จำนวน 260 คนพบว่าในกลุ่มรวมมี 4 ตัวแปร ที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบได้ร้อยละ 61 โดยตัวแปรที่เขาทำนายเป็นอันดับแรกได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบ รองลงมา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

และการสนับสนุนทางสังคมเมื่อพิจารณากลุ่มย่อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มสมรส และกลุ่มเรียนเฉพาะเสาร์-อาทิตย์ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรทำนายอันดับแรกและสุขอรุณ วงษ์ทิมและคณะ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับวินัยในตนเองของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .01

#### 6) การรับรู้ความสามารถในตนเอง

แนวคิดของการรับรู้ความสามารถของตนเองมีการพัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมอธิบายถึงกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลเกิดขึ้นในบริบททางสังคม และบุคคลจะสามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้นจากการสังเกตผู้อื่นและการสอนโดยตรง แม้จะไม่มี การเลียนแบบซ้ำหรือได้รับการเสริมแรงโดยตรง (Bandura, 1963) อย่างไรก็ตามบุคคลก็สามารถเรียนรู้ผ่านการสังเกตผู้อื่นที่ได้รับการเสริมแรงหรือการลงโทษได้เช่นกัน (Bandura, 1971) หรือสามารถอธิบายได้ว่า บุคคลเรียนรู้ได้ผ่านการสังเกตจากผู้อื่น แม้นตนเองไม่ได้รับรางวัลหรือถูกลงโทษเอง โดยเรียนรู้จากการสังเกต การเลียนแบบ และการค้นหาตัวแบบ การรับรู้ความสามารถของตนเองจะสะท้อนถึงความเข้าใจถึงทักษะที่ตนเองสามารถแสดงออกมาได้ในกลุ่มสังคมนั้น ๆ (Ormrod, 1999 อ้างถึงใน ศนิพร ปิยพจนานกร, 2558)

สาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลนอกเหนือจากปฏิกิริยาสะท้อนเบื้องต้นแล้วยังเป็นผลมาจากการเรียนรู้ทางสังคม กล่าวคือ มนุษย์เรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์ เรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลกรรมที่เกิดจากพฤติกรรม ซึ่งจะเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงหรืออ้อมก็ได้ ความรู้ที่มนุษย์เรียนรู้เหล่านี้ กลายเป็นความเชื่อที่มีผลในการควบคุมพฤติกรรมที่ได้รับผลลัพธ์ทางบวกและหลีกเลี่ยงการกระทำพฤติกรรมใดก็ด้วยการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ซึ่งการรับรู้นี้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ดีกว่าผลของการกระทำในครั้งที่ผ่านมา (สุกัญญา กฤษณะเศรษฐี. 2542 : 18 ; อ้างอิงจาก Pajares. 1997 : 3)

#### ผลของการรับรู้ความสามารถตนเอง

แบนดูรา (Bandura. 1986 : 393-395) ได้กล่าวถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าเป็นตัวกำหนด หรือ มีผลต่อบุคคลในเรื่องต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior) ในชีวิตประจำวันนั้นบุคคลจะต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาว่า จะต้องกระทำพฤติกรรมใดและต้องทำอีกนานเท่าใด รวมทั้งต้องตัดสินใจเลือกกิจกรรมต่าง ๆ การที่บุคคลตัดสินใจว่าจะแสดงพฤติกรรมใดในสภาพการณ์ใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ความสามารถของเขา และบุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่แน่ใจว่า เขามีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ (Bandura. 1997 ; Schunk. 1981) บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตัวเองต่ำ มักจะหลีกเลี่ยงงาน ท้อถอย ขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นการปิดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างไรก็ตามบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองสูงเกินไปก็มักจะประสบความล้มเหลวในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความเครียด ความผิดหวัง และรู้สึกว่าการล้มเหลวนี้เป็นสิ่งเลวร้าย ไม่สามารถแก้ไขได้ ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำกว่าที่เป็นจริง มักจะขาดความพยายาม และความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความสงสัยเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ดังนั้นถ้าบุคคลประเมินความสามารถของตนเองถูกต้อง จะส่งผลต่อการเลือกกิจกรรมทำให้การกระทำนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง และในการประเมินความสามารถของตนเองที่ดี ต้องประเมินสูงกว่าที่บุคคลนั้นสามารถที่จะทำได้เล็กน้อย จึงจะทำให้บุคคลทำกิจกรรมที่ยากพอเหมาะและท้าทายความสามารถ

2. การใช้ความพยายามและความยืนหยัดในการทำงาน (Effort Expenditure and Persistence) การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลนั้น เป็นตัวกำหนดว่า เขาจะต้องใช้ความพยายามมากเท่าไร และจะต้องใช้ความมุ่งมั่นพยายามที่จะเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ หรือประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปอีกนานเท่าใด (Bandura. 1986) เมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ บุคคลซึ่งมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความกระตือรือร้น และจะใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงานนานกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ (Bandura และ Cervone. 1983) และการที่บุคคลใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา เขาก็มีแนวโน้มที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จสูง

3. แบบแผนของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (Thought Patterns and Emotion Reaction) การตัดสินใจในเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลในระหว่างที่การกระทำพฤติกรรม และมีผลต่อการคาดคะเนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในภายภาคหน้าของเขา บุคคลซึ่งรับรู้ว่าคุณสมบัติความสามารถสูงจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ มาก และเมื่อพบกับอุปสรรคต่าง ๆ บุคคลก็จะกระตุ้นตนเอง

ให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความหวาดหวั่น ความเครียดสูง และเขาจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ อันจะส่งผลให้บุคคลประสบกับความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาของคอลลิน (Collin. 1982) พบว่า ในการแก้ปัญหาที่ยาก ๆ นั้น นักเรียนที่มีการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูง มักจะอนุมากสาเหตุของความล้มเหลวที่เกิดจากการขาดความพยายาม ส่วนนักเรียนที่มีการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำ จะอนุมากสาเหตุของความล้มเหลวที่เกิดจากการขาดความสามารถ

4. เป็นสิ่งที่กำกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมมากกว่าเป็นสิ่งที่ทำนายพฤติกรรม (Humans as producer rather than simply foretellers of behavior) นั่นคือบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มักจะเป็นคนที่พยายามกระทำพฤติกรรมและจะยอมรับผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตน จะเลือกการกระทำที่มีลักษณะท้าทาย และจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าในบางครั้งการกระทำนี้จะประสบความล้มเหลวบ้างก็ตาม เขาก็จะไม่ท้อถอยและจะไม่อ้างว่าเป็นเรื่องโชคชะตา แต่เขาจะให้เหตุผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่า เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยกระทำพฤติกรรม จะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนาย และมักจะหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีลักษณะยาก ๆ ขาดความพยายาม มีความทะเยอทะยานต่ำ และมีความเครียดสูง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมของบุคคล คือ ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งสูง จะมีแนวโน้มกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองในการกระทำนั้นต่ำบุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ หรืออาจไม่ทำพฤติกรรมนั้นเลย อย่างไรก็ตาม แม้ว่าบุคคลจะรับรู้ความสามารถของตนเองสูง แต่บุคคลอาจจะไม่กระทำพฤติกรรมก็ได้ ขึ้นกับปัจจัยดังต่อไปนี้ (Bandura. 1986 : 395-399)

1. ขาดสิ่งจูงใจหรือภาระที่กระตุ้นให้กระทำพฤติกรรม แม้ว่าบุคคลจะรับรู้ความสามารถของตนเพียงพอสำหรับกระทำพฤติกรรมแต่อาจไม่กระทำพฤติกรรมก็ได้ถ้าเขาคิดว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนใด ๆ หรืออาจจะยับยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ ถ้าบุคคลขาดกำลังด้านทรัพยากร อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่จำเป็น

2. ความผิดพลาดในการประเมินผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น หากบุคคลประเมินผลที่ตนจะได้รับจากการกระทำผิดพลาดไป จะทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีคุณค่าที่ตนจะกระทำพฤติกรรมนั้น

3. ความไม่ทันการณ์ในการประเมินความสามารถของตนเอง เนื่องจากประสบการณ์ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หากบุคคลไม่ได้ประเมินตนเองตลอดเวลาจะทำให้ตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนผิดพลาดไปได้มีผลทำให้บุคคลไม่กระทำพฤติกรรม

4. การประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองผิดพลาดไป บางครั้งบุคคลรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองในภาพรวมสูง แต่กลับรับรู้ความสามารถในการทำงานส่วนที่จำเพาะเพราะผิดพลาดไปโดยประเมินว่าตนมีความสามารถในการทำงานส่วนที่จำเพาะต่ำ ดังนั้นแม้ว่าจะรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนโดยภาพรวมสูง แต่บุคคลก็จะไม่กระทำพฤติกรรม

5. การประเมินความสำคัญของทักษะย่อย ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการกระทำพฤติกรรมผิดพลาด การที่บุคคลคิดว่าเขาขาดทักษะหรือมีทักษะต่าง ๆ ไม่เพียงพอจะทำให้เขาไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

6. เป้าหมายของการกระทำพฤติกรรมคลุมเครือ ไม่ชัดเจน และไม่สามารถปฏิบัติได้

7. การรู้จักตนเองที่ไม่ถูกต้อง อาจเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ชัดเจน หรืออาจถูกบังคับให้กระทำ หรือได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้องจากภายนอก

### **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง**

แบนดูรา (Bandura. 1986 : 399-409 ; 1997 : 79-115) ได้สรุปว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีพื้นฐานหรือพัฒนามาจากแหล่งข้อมูลสาร 4 แหล่งดังนี้

1. การได้รับประสบการณ์ความสำเร็จ (Enactive Mastery Experience) การได้รับประสบการณ์ความสำเร็จ จากการกระทำของตน ถือเป็นแหล่งข้อมูลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีประสิทธิภาพและเที่ยงตรงมากที่สุด เนื่องจากมีพื้นฐานอยู่บนประสบการณ์ของความสำเร็จที่บุคคลได้รับโดยตรง ประสบการณ์ความสำเร็จจากการกระทำนอกจากจะเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองให้เข้มแข็งขึ้นแล้ว ยังแผ่ขยายไปยังสภาพการณ์ อื่น ๆ ได้มากกว่าแหล่งข่าวสารอื่นด้วย ประสบการณ์ความสำเร็จนี้ หากได้รับบ่อยครั้งก็ยิ่งทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนมีความสามารถเพิ่มมากขึ้น ไม่ท้อถอยถึงแม้จะไม่ประสบความสำเร็จในบางครั้ง โดยเฉพาะถ้าการไม่ประสบความสำเร็จนั้นสามารถแก้ไขได้ด้วยความพยายาม บุคคลก็จะเพิ่มความพยายามมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม ประสบการณ์ที่ล้มเหลวจะทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ โดยเฉพาะความล้มเหลวที่เกิดขึ้น



ในระยะแรก ๆ และไม่ได้เกิดจากการขาดความพยายามหรือได้รับการขัดขวางจากสภาพการณ์ภายนอก การทำให้คนเราฟื้นคืนกลับมากับรู้ว่าตนเองมีความสามารถ จำเป็นต้องให้เขาได้มีประสบการณ์ในการเอาชนะอุปสรรคโดยผ่านการใช้ความพยายามเสียก่อน ประสบการณ์ความสำเร็จจากการกระทำที่จะให้ข่าวสารเกี่ยวกับความสามารถแก่ผู้กระทำขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

1.1 ความยากของงาน และสภาพแวดล้อมการประสบความสำเร็จในการทำงาน ที่ง่าย ๆ อาจไม่เพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากบุคคลรู้ว่างานนั้นต้องทำสำเร็จอยู่แล้ว จึงไม่นำไปประเมินความสามารถ ส่วนงานที่ยากและท้าทายจะให้ข้อมูลความสามารถอย่างใหม่ จึงมีแนวโน้มส่งผลให้บุคคลเพิ่มการรับรู้ความสามารถ นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบหลายอย่างที่เกิดขึ้นภายในบริบทหรือสภาพแวดล้อมของการกระทำทั้งที่เป็นอุปสรรค และที่ช่วยส่งเสริมให้บรรลุความสำเร็จ เช่น การได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ความสามารถในการจัดการกับทรัพยากรหรือเครื่องมือ สภาพแวดล้อมภายใต้กิจกรรมที่ปฏิบัติ โดยความสำเร็จของการกระทำที่ได้มาจากการช่วยเหลือจากภายนอก คุณค่าของความสามารถจะมีเพียงเล็กน้อย เพราะบุคคลให้น้ำหนักกับสิ่งภายนอกมากกว่าความสามารถของตนเอง ส่วนความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดจากเงื่อนไขที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่ส่งผลต่อความสามารถน้อยกว่าความผิดพลาดที่เกิดในเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

1.2 ความพยายาม หากประสบการณ์ความสำเร็จในงานที่ท้าทาย มาจากการใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยจะแสดงให้เห็นถึงการมีความสามารถสูง แต่หากมาจากการใช้ความอุตสาหะพยายามอย่างมากจึงจะสำเร็จได้ กลับแสดงให้เห็นถึงการมีความสามารถในระดับต่ำกว่าและมักจะนำไปสู่การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่น้อยกว่าด้วย การอธิบายถึงความพยายามที่ตรงข้ามกัน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในเด็กและผู้ใหญ่ โดยเด็กเล็กที่ประสบความสำเร็จจากการใช้ความพยายามอย่างหนักจะนำไปสู่การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถมาก แต่หากเป็นผู้ใหญ่จะรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่ำกว่า (Bandura. 1997 : 83 ; citing Nicholls and Miller. 1984) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาตามกรอบการอนุมานสาเหตุที่ว่าระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมาจากการอนุมานสาเหตุไปยังความพยายามและความยากของงาน โดยบุคคลที่อธิบายความสำเร็จของตนในงานที่ยากกว่ามาจากการใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยจะรับรู้ความสามารถสูง แต่บุคคลที่อธิบายความสำเร็จของตนในงานที่ง่ายกว่ามาจากความพยายามอย่างมากจะรับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำกว่า (Bern. 1972 ; Frieze. 1976 ; Bandura. 1986 : 402)

แบนดูรา (Bandura. 1997 : 123-124) ได้สรุปให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการอนุมานสาเหตุกับการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าการอนุมานสาเหตุของความสำเร็จจากการกระทำว่ามาจากความสามารถจะช่วยส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนให้เด่นชัดขึ้น และยังเป็นตัวทำนายความสำเร็จของการกระทำด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีแนวโน้มในการอธิบายความล้มเหลวว่าเนื่องมาจากการมีความพยายามไม่เพียงพอ หรือเกิดจากสภาพการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวย แต่บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนต่ำจะอธิบายสาเหตุของความล้มเหลวของตนว่ามาจากการมีความสามารถต่ำ (Alden. 1986 : Mcauley, Duncan, and McElroy. 1989 ; Grove. 1993 ; Bandura. 1997 : 85)

1.3 การเลือกจดจำ การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นผลจากการที่บุคคลเลือกจดจำการกระทำของตัวเอง โดยการเลือกจดจำจะช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้น ถ้าบุคคลเลือกสังเกต จดจำ เฉพาะการกระทำที่เขาประสบความสำเร็จ แต่หากบุคคลเลือกสังเกตจดจำการกระทำที่เป็นไปในทางลบ มักจะนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

1.4 การเปลี่ยนแปลงของช่วงเวลาการบรรลุผลและการประเมินเพื่อปรับปรุงแก้ไขการเปลี่ยนแปลงของช่วงเวลาการบรรลุผลมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยบุคคลที่มีประสบการณ์ล้มเหลวเป็นบางครั้งคราวไม่ต่อเนื่อง แต่มีการประเมินเปรียบเทียบกับผลการกระทำที่เคยเกิดขึ้นแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข จะมีความโน้มเอียงในการเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ความล้มเหลวในลักษณะที่ราบเรียบและไม่มีการประเมินเปรียบเทียบกับผลที่เคยกระทำผ่านมาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2. การสังเกตตัวแบบ (Vicarious Experience) การรับรู้ความสามารถของตนเองส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากการเห็นตัวอย่างจากบุคคลอื่นการที่ได้เห็นบุคคลอื่นทำพฤติกรรมที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันแล้วประสบความสำเร็จ จึงทำให้บุคคลคิดว่าตนเองก็มีความสามารถและทักษะเช่นเดียวกับบุคคลอื่น ตนก็น่าจะประสบความสำเร็จได้เช่นกัน บุคคลเหล่านี้จะโน้มน้าวตนเองให้เชื่อว่ามีความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ แต่ถ้าได้เห็นบุคคลที่มีความสามารถคล้ายคลึงกันกับตนประสบความล้มเหลวทั้ง ๆ ที่ได้พยายามอย่างเต็มที่ ก็อาจจะรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง การรับรู้ความสามารถของตนเองที่ไม่ได้เกิดจากประสบการณ์ตรงเช่นนี้จะทำให้การรับรู้ความสามารถไม่มีความแน่นอนและเปลี่ยนแปลงง่าย คือพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามตัวแบบที่เห็น ข่าวสารที่ได้จากการดูตัวแบบจะมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับว่าเกณฑ์ที่ใช้ประเมินความสามารถ และการเปรียบเทียบผลประเมินความสามารถของตนเองได้ตรงกับความสามารถจริง แต่ในกรณีที่ว่าข่าวสารให้

ข้อมูลไม่ชัดเจนพอ บุคคลจะประเมินความสามารถตนเองไม่ตรงกับความเป็นจริง ตัวแบบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองควรมีลักษณะดังนี้

2.1 ความคล้ายคลึงกันของความสามารถ ปัจจัยความคล้ายคลึงกันของความสามารถของตัวแบบกับผู้สังเกตจะนำไปสู่การเพิ่มการรับรู้ความสามารถของผู้สังเกตได้ โดยตัวแบบที่มีความสามารถคล้ายคลึงหรือสูงกว่าผู้สังเกตเล็กน้อยจะให้ข้อมูลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของผู้สังเกตอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด (Festinger. 1954 ; Suls and Miller. 1977 ; Bandura. 1997 : 96) ส่วนตัวแบบที่มีความสามารถสูงหรือต่ำกว่าผู้สังเกตมาก ๆ จะให้ข้อมูลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของผู้สังเกตเพียงเล็กน้อย ได้มีการศึกษาอิทธิพลของความคล้ายคลึงกันของความสามารถที่มีมาก่อนของตัวแบบกับผู้สังเกต โดยให้กลุ่มผู้สังเกต สังเกตการณ์ทำงานของตัวแบบและผู้สังเกตจะได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความสามารถล่วงหน้าของตัวแบบว่ามีความสามารถเท่ากันกับตนหรือมากกว่าตน เมื่อตัวแบบประสบความสำเร็จในการทำงานเสมอ ๆ พบว่า ผู้สังเกตที่มีการรับรู้ว่ามีความสามารถมากกว่าตัวแบบ จะยังคงรับรู้ความสามารถของตนสูงในงานที่คล้ายคลึงกับงานที่ตัวแบบทำ และไม่ลดความพยายามลงแม้ประสบความสำเร็จซ้ำ ในทางตรงข้าม ผู้สังเกตที่รับรู้ว่ามีความสามารถใกล้เคียงหรือต่ำกว่าตัวแบบ จะรับรู้ว่ามีความสามารถต่ำและมักท้อถอยง่ายเมื่อพบกับอุปสรรคหรือประสบความสำเร็จ (Bandura. 1997 : 96 ; citing Brown and Inouye. 1987) นอกจากนี้มีการเสนอว่าบุคคลจะใช้ความรู้เดิมในอดีตที่คล้ายคลึงกันมาเป็นตัวตัดสินความสามารถในสภาพการณ์ใหม่ของตน (Bandura. 1997 : 97 ; citing Goethls and Darley. 1977) ซึ่งแบนดูราได้โต้แย้งว่า หากเป็นดังเช่นที่กล่าวมา การกระทำเดิมสภาพแวดล้อมเดิมจะต้องเหมือนกันทุกประการกับการกระทำใหม่และสภาพแวดล้อมใหม่ ซึ่งลักษณะเช่นนี้เกิดขึ้นได้ยาก เขาจึงสรุปว่าผู้สังเกตมักจะตัดสินความสามารถของตนจากการกระทำที่คล้ายคลึงกันในอดีต และจากความรู้ในการบรรลุความสำเร็จของตัวแบบในสภาพการณ์ใหม่ ดังเช่น การที่นักเรียนคนหนึ่งจะทราบว่าจะคะแนนวิชาเคมีของตนเป็นอย่างไร อาจพิจารณาจากคะแนนวิชาเคมีของเพื่อนคนที่เคยทำวิชาฟิสิกส์ ได้คะแนนเท่า ๆ กันกับตนว่าเป็นเท่าใด

2.2 ความคล้ายคลึงกันของคุณลักษณะ บุคคลมีการพัฒนามโนทัศน์เกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของตน โดยเชื่อมโยงกับคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเศรษฐกิจและสังคม และเชื้อชาติ ของตัวแบบ ในการสังเกตตัวแบบนั้น หากตัวแบบมีความคล้ายคลึงในคุณลักษณะต่าง ๆ กับผู้สังเกตมาก เมื่อตัวแบบประสบความสำเร็จ ผู้สังเกตมีแนวโน้มที่จะเผชิญกับปัญหา รับรู้ว่าคุณสามารถทำได้เช่นเดียวกับตัวแบบ นำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนเอง

มากขึ้น ซึ่งแตกต่างกับตัวแบบที่มีคุณลักษณะแตกต่างจากผู้สังเกต แม้ตัวแบบจะประสบความสำเร็จในการทำงานก็ตาม แต่ผู้สังเกตจะมีความลังเลสงสัยในความสามารถของตนว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จหรือไม่

2.3 ความมากมายหลากหลายของตัวแบบ ในชีวิตจริงของคนเราการประเมินความสามารถของตนไม่ได้มาจากตัวแบบคนเดียว แต่บุคคลจะมีการสังเกตตัวแบบที่มากมายหลากหลายออกไป และการตัดสินใจจากตัวแบบที่มีจำนวนมาก และหลากหลายนี้ย่อมเป็นข่าวสารในการประเมินความสามารถของตนได้ดีกว่าตัวแบบคนเดียว นั่นคือ พลังการชักจูงจากตัวแบบที่มีจำนวนมากและหลากหลายจะช่วยเพิ่มอิทธิพลที่มาจากผู้อื่น (Bandura. 1997 : 99 ; citing Perry and Bussey. 1979) นอกจากนี้การสังเกตการประสบความสำเร็จของตัวแบบที่มีความชำนาญในงานที่หลากหลายจะช่วยให้บุคคลเพิ่มการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการเรียนรู้ของตน และมีพัฒนาการความสามารถมากขึ้นกว่าการสังเกตตัวแบบที่มีความชำนาญในงานเพียงอย่างเดียว (Bandura. 1997 : 99 ; citing Schunk)

2.4 ความเชี่ยวชาญของตัวแบบ ตัวแบบที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน จะมีความสุขุมรอบคอบ มักทำงานได้อย่างไม่มีข้อผิดพลาด แต่ตัวแบบที่ไม่เชี่ยวชาญนัก ในช่วงแรก ๆ อาจมีความขลาดกลัว แต่ต่อมากจะค่อย ๆ เอาชนะความยากของงาน โดยตัดสินใจใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้สังเกตจะได้รับประโยชน์จากการยืนหยัดในการใช้ความพยายามต่องานที่ยาก จากตัวแบบที่ไม่เชี่ยวชาญนักมากกว่าตัวแบบที่มีความเชี่ยวชาญมาก (Bandura. 1997 : 99 ; citing Kazdin. 1973 ; Meichebaum. 1971) จากข้อสรุปข้างต้นจะเห็นได้ว่า ตัวแบบที่จะช่วยให้ผู้สังเกตเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตน มักคิดว่าตัวแบบที่ไม่เชี่ยวชาญมีความคล้ายคลึงกับตนมากกว่าตัวแบบที่เชี่ยวชาญแล้ว จึงมีแนวโน้มที่จะใช้ความอุตสาหะพยายามมากขึ้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จดังเช่นตัวแบบ

3. การพูดชักจูงจากผู้อื่น (Verbal Persuasion) การตัดสินใจความสามารถของตนนั้นไม่อาจขึ้นอยู่กับตนแต่เพียงอย่างเดียว เนื่องจากแหล่งข่าวสารจากตนเองอาจยังไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงต้องการข่าวสารจากบุคคลอื่นที่มีอิทธิพลต่อตนเอง การพูดชักจูงจากผู้อื่นนี้มีความสัมพันธ์กับการทำให้เกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเองบุคคลที่ไม่ได้รับการโน้มน้าวหรือชักจูงจากผู้อื่นอาจยังคงสงสัยในความสามารถของตน อย่างไรก็ตามการชักจูงจากผู้อื่นนี้มีข้อจำกัดอย่างมากในการเพิ่มการรับรู้ความสามารถของบุคคล แต่จะสามารถเพิ่มได้หากการชักจูงนั้นอยู่บนกรอบของความจริงเป็นเรื่องที่

เป็นไปได้ การพูดชักจูงในเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงอาจก่อให้เกิดความล้มเหลวซึ่งจะทำให้ผู้ชักจูงไม่ได้รับความเชื่อถือ

แบนดูรา กล่าวว่า การใช้คำพูดชักจูงไม่ค่อยได้ผลนักในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคล ซึ่งถ้าต้องการให้ได้ผลควรใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จโดยสร้างความสามารถให้กับบุคคลให้สำเร็จ อย่างค่อยเป็นค่อยไปตามลำดับขั้นตอน ร่วมกับการใช้คำพูดชักจูง (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาชิต. 2536 : 60 ; อ้างอิงจาก Evans. 1989) การใช้คำพูดชักจูงที่ส่งผลต่อการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองได้นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการดังนี้

3.1 ความน่าเชื่อถือของผู้ชักจูง ผู้ชักจูงจะต้องมีความสำคัญต่อผู้ถูกชักจูง หรือต้องมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ด้วยจึงจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคล

3.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับ การให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เคริสซ์และซังค์ (จิตติมา จุมทอง. 2538 ; อ้างอิงจาก Kirsch. 1986) ที่ว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับส่งผลต่อการทำให้นักเรียนมีความพยายามและสามารถประสบความสำเร็จได้ อย่างไรก็ตาม แบนดูราชี้ให้เห็นว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับไม่ใช่การเสริมแรง แต่เป็นการบอกกับบุคคลว่าในโอกาสต่อไปตนควรจะประเมินความสามารถของตนในระดับใด ส่วนในกรณีที่สถานการณ์และการกระทำครั้งใหม่ไม่แตกต่างไปจากการกระทำและสถานการณ์เดิม บุคคลจะใช้ข้อมูลป้อนกลับของครั้งเดิมมาตัดสินความสามารถในการกระทำครั้งใหม่

3.3 การเพิ่มความพยายาม การพูดชักจูงจะส่งผลให้ผู้ถูกชักจูงเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ โดยที่ผู้ถูกชักจูงเพิ่มความพยายาม บุคคลที่ถูกโน้มน้าวให้รับรู้ว่าคุณสามารถประสบความสำเร็จได้จะเพิ่มความพยายามมากกว่าคนที่ไม่แน่ใจว่าคุณจะทำได้ เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในสิ่งที่ถูกโน้มน้าวให้ทำ เขาจะเพิ่มความเชื่อถือให้กับผู้โน้มน้าวด้วย

4. สภาวะทางกายและอารมณ์ (Physiological and Affective State) บุคคลมักใช้ข้อมูลด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ในการตัดสินความสามารถของตน เช่น การตื่นเต้นมากเกินไปจะเป็นเหตุให้ทำกิจกรรมได้ไม่ดี บุคคลจะคิดว่าตนสามารถทำงานได้สำเร็จเมื่อสภาวะทางกายไม่ปั่นป่วนหรือเครียด การฝึกให้บุคคลลดสภาวะกระตุ้นทางอารมณ์ลงได้จะช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน สภาวะทางกายที่กล่าวถึงนี้รวมถึงความอ่อนล้า เหนื่อย และความเจ็บปวดด้วย โดยสภาพร่างกายและอารมณ์ในทางลบ เช่น เจ็บป่วย ปวดเมื่อย เครียด วิตกกังวล จะลดการรับรู้ความสามารถของตนเองลง

สำหรับความวิตกกังวลในการทำงานมีผลต่อการพัฒนาความสามารถของบุคคลซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถ โดยคนที่มีความวิตกกังวลสูงจะรู้สึกไม่มั่นใจว่าตนเองจะสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ ทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่พยายามพัฒนาความสามารถของตน รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการที่บุคคลรับรู้ว่าจะตนเองไม่มีความสามารถนี้ จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ต่ำด้วย นอกจากนี้ความวิตกกังวลยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เช่น ใจสั่น เหงื่อออก อ่อนเพลีย อาการเหล่านี้มีผลทำให้บุคคลทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ไม่ดีเท่าที่ควร เป็นสัญญาณที่บอกให้บุคคลรู้ว่าเขาไม่มั่นใจในความสามารถที่ตนเองมีอยู่ อีกทั้งไม่แน่ใจว่าทักษะเพียงพอที่จะทำงานในขณะนั้น จึงทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง มีการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีความวิตกกังวลสูงจะนึกถึงข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาความสามารถของตน จึงมีแนวโน้มที่จะทำไม่สำเร็จ ซึ่งการที่บุคคลทำงานไม่สำเร็จนี้ จะทำให้เขารู้สึกว่าตนเองมีความสามารถน้อย อันส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำด้วย ส่วนผู้ที่มีความวิตกกังวลต่ำจะเอาใจใส่ต่องานที่ทำ มีความพยายามและอดทนในการทำงาน จึงมีแนวโน้มที่จะทำงานได้สำเร็จ และการที่บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน จะทำให้เขารู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ และพัฒนาความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น (ขนิษฐา สุวรรณนิตย์. 2533 : 9 ; อ้างอิงจาก Sarason. 1975b, 1978 ; Wine. 1971 ; citing Bandura. 1986) สภาวะทางกายและอารมณ์ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองขึ้นกับปัจจัยต่อไปนี้

4.1 ประสบการณ์เดิม บุคคลจะพิจารณาว่าสภาวะทางกายและอารมณ์ได้เคยมีผลต่อการปฏิบัติงานของตนมาแล้วอย่างไร โดยบุคคลที่พบว่าสภาวะที่ตื่นตัวของร่างกายส่งผลเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ก็จะมีการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างจากคนที่เห็นว่าการตื่นตัวของร่างกายส่งผลในการขัดขวางการปฏิบัติงาน เช่น ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์สูงจะรับรู้ว่าการกระตุ้นนี้เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่วนผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำจะรับรู้ว่าการกระตุ้นเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

4.2 ระดับการตื่นตัว การตื่นตัวในระดับกลาง ๆ จะเอื้อต่อการใช้ทักษะต่าง ๆ ได้ดี โดยเฉพาะในกิจกรรมที่มีความซับซ้อน

4.3 การอนุมานสาเหตุของการตื่นตัว บุคคลที่มองการตื่นตัวของสภาวะทางกายและอารมณ์ที่เกิดขึ้นว่าเนื่องมาจากการขาดความสามารถ มีแนวโน้มที่จะลดการรับรู้ความสามารถของตนลงมากกว่าบุคคลที่มองการตื่นตัวของสภาวะทางกายและอารมณ์ว่าเป็นอาการปกติที่ใคร ๆ ก็มีได้

4.4 ลักษณะของอารมณ์ ความเป็ยงเบนทางอารมณ์สามารถส่งผลกระทบต่อ การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลได้ เช่น อารมณ์เศร้าเกิดจากความล้มเหลวในอดีตอาจ ทำให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง แต่หากมีอารมณ์ในทางบวก ก็จะกระตุ้นความคิด เกี่ยวกับความสำเร็จ การรับรู้ความสามารถของตนเองก็จะได้รับการพัฒนาขึ้น นอกจากนี้คาเวนชและ เบาเออร์ (Bandura. 1986 : 408 ; citing Kavanage and Bower. 1985) ยังพบว่าในขณะที่มีอารมณ์ ปกติหรืออารมณ์ทางลบ



### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตรุณี คลีบัวแก้ว (2554) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานและการได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของฝ่ายช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน ได้ทำการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง 4 ด้านคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นตัวแทนให้กับผู้อื่น ด้านการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น และด้านการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .671$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงานของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .587$ ) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้านการเป็นตัวแทนให้กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .529$ ) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้านการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .534$ ) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้านการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .612$ )

วรินทร์ เฉลิมโฉม (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านพลศึกษาและกีฬา มีค่าไอเกนเท่ากับ 16.913 (2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.956 (3) ด้านบุคลิกภาพมีค่าไอเกนเท่ากับ 2.226 (4) ด้านทักษะทางสังคม มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.965 (5) ด้านสติปัญญา มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.546 (6) ด้านความสุภาพอ่อนโยน มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.426 และ (7) ด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.315 และมีองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สำคัญ 4 ด้านคือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะทางสังคม ด้านสติปัญญา และด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา ที่นำมาใช้ในการสร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยพิจารณาจากระดับภาวะผู้นำของนักศึกษาซึ่งพบว่าภาวะผู้นำของนักศึกษาทั้ง 4 ด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นในงานวิจัยนี้การตัดสินใจการเป็นผู้นำนักศึกษาหมายถึงการที่ผู้นำนักศึกษารับรู้ความสามารถของตนเองเพื่อแสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการเป็นผู้นำนักศึกษา



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งมีขั้นตอนในการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
3. วิธีการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้นำนักศึกษา ทั้ง 11 คณะ/ 1 วิทยาลัย ที่กำลังศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 421 คน ประกอบด้วย

สภานักศึกษา	จำนวน	36	คน
องค์การนักศึกษา	จำนวน	55	คน
ชมรมนักศึกษา	จำนวน	30	คน
สโมสรนักศึกษา	จำนวน	300	คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างจากผู้นำนักศึกษา ทั้ง 11 คณะ/ 1 วิทยาลัย ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 205 คน โดยใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างประชากรของ Yamane (Yamane, 1973: 725) และกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% เกี่ยวกับการสุ่มตัวอย่าง หรือยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ดังสูตรต่อไปนี้

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

โดย

$n$  = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

$N$  = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ศึกษา

$e$  = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษานี้กำหนดให้เท่ากับ .05)

แทนค่า

$$n = \frac{421}{1 + (421 \times (.05)^2)}$$

$$= 205.11$$

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้จึงเท่ากับ 205 คน

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างของนักศึกษา ทั้ง 11 คณะ/ 1 วิทยาลัยที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 205 คน โดยใช้สูตรการหา กลุ่มตัวอย่างประชากรของ Yamane (1973: 725) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบวัดปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามหลักทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดตัวแปรปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ การเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน การเห็นแบบอย่างที่ดีจากคนรอบข้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุม มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริงมาก ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

### 3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารตำราวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมนักศึกษา ในสถานศึกษาต่าง ๆ ตลอดจนข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยกิจกรรมนักศึกษา พ.ศ. 2550 เพื่อนำข้อมูลมาใช้สร้างเครื่องมือวิจัย

3.3.2 สร้างแบบวัดโดยอ้างอิงจากทฤษฎีและปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ทำการศึกษา เพื่อให้สะท้อนถึงกลุ่มตัวอย่างและการเก็บข้อมูลที่ตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มาหาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แสงเดือน
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รินรติ พราหมณี
- 3) ดร. เขียวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล

3.3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ รวบรวมความคิดและคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ และหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) ได้เท่ากับ 0.94

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้ง 10 คณะ/ 1 วิทยาลัย เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach's Alpha ซึ่งได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ไม่น้อยกว่า 0.70 โดยค่า Reliability ของแบบสอบถามนี้ได้เท่ากับ 0.94 แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้ มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยได้

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.4.1 แจกแบบสอบถามให้กับผู้นำนักศึกษาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยแบ่งการเก็บข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนองค์กรระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะ/วิทยาลัย รวมจำนวนทั้งหมด 205 ชุด โดยผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับจากการให้ข้อมูล เพื่อให้ผู้นำนักศึกษาเข้าใจความสำคัญของการวิจัยและตั้งใจทำแบบสอบถามมากขึ้น

3.4.2 เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง และตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม  
ได้ข้อมูลกลับมาทั้งหมด 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์และค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ช่วยในการวิเคราะห์  
ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

3.5.1 การประมวลผลข้อมูลโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
- 2) บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ
- 3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS
- 4) ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์  
และสมมติฐาน โดยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

- 1) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้นำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมของ  
นักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้นำ  
ข้อมูลมาแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)
- 3) ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ค่าสถิติ T-Test One-  
Way ANOVA กรณีพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ  
Scheffe's Method
- 4) ทดสอบสมมติฐาน ด้วยการการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis)  
โดยวิธี Stepwise

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” โดยเก็บข้อมูลจากนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 205 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของนักศึกษา จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	85	41.5
หญิง	94	45.9
เพศทางเลือก	26	12.6
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 เพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 และเพศทางเลือก 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละจำแนกตาม ประเภทสถานศึกษาเดิม

ประเภทสถานศึกษาเดิม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายสามัญ (มัธยมศึกษา)	164	80.0
สายอาชีพ (อาชีวศึกษา)	41	20.0
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษาจากสถานศึกษาเดิมสายสามัญ 164 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 และจบการศึกษาจากสายอาชีพ 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของนักศึกษา จำแนกตามการมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนักศึกษา

ประสบการณ์การเป็นผู้นำนักศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีประสบการณ์จากสถานศึกษาเดิม	122	59.5
ไม่มีประสบการณ์จากสถานศึกษาเดิม	83	40.5
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์จากสถานศึกษาเดิม จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 และ ไม่มีประสบการณ์จากสถานศึกษาเดิม จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของนักศึกษา จำแนกชั้นปี

ชั้นปี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชั้นปีที่ 1	0	0
ชั้นปีที่ 2	75	36.6
ชั้นปีที่ 3	74	36.1
ชั้นปีที่ 4	49	23.9
ชั้นปีที่ 5	7	3.4
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นชั้นปีที่ 2 จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมา คือ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 ชั้นปีที่ 4 จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และ ชั้นปีที่ 5 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้นำนักศึกษา จำแนกตามผลการเรียน

ผลการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2.00	6	2.9
2.00-2.50	32	15.6
2.51-3.00	69	33.7
3.01-3.50	73	35.6
3.51-4.00	25	12.2
	<b>205</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลการเรียนอยู่ในระดับ 3.01-3.50 จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมา 2.51-3.00 จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 อันดับที่สาม 2.00-2.50 จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ลำดับที่สี่ 3.51-4.00 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และ ผลการเรียนต่ำกว่า 2.00 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้นำนักศึกษา จำแนกตามตำแหน่งในองค์กรนักศึกษา

ชั้นปี	จำนวน	ร้อยละ
นายกองค์การ ประธานสภา นายกสโมสร	26	12.7
ประธานในสังกัด องค์การ สภา และสโมสร	77	37.6
ประธานชมรม	16	7.8
คณะกรรมการ	86	42.0
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการ 86 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ ประธาน ในสังกัด องค์การ สภา และ สโมสร จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 นายกองค์การ ประธานสภา นายกสโมสร 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และประธานชมรม 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของนักศึกษา จำแนกตามคณะ

คณะ	จำนวน	ร้อยละ
ศิลปศาสตร์	11	5.4
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	19	9.3
บริหารธุรกิจ	39	19.0
วิศวกรรมศาสตร์	25	12.2
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	14	6.8
เทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	20	9.8
เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	12	5.9
สถาปัตยกรรมศาสตร์	13	6.3
ศิลปกรรมศาสตร์	16	7.8
เทคโนโลยีการเกษตร	17	8.3
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	14	6.8
พยาบาลศาสตร์	5	2.5
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 รองลงมา คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ลำดับที่ 3 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ลำดับที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ลำดับที่ 5 คณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ลำดับที่ 6 คณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ลำดับที่ 7 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ลำดับที่ 9 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ลำดับที่ 10 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ลำดับที่ 11 คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 และคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** ทดสอบสมมติฐานเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจเป็นผู้นำ นักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



### สมมติฐานที่ 1

ผู้นำนักศึกษาที่มีประสบการณ์การเป็นผู้นำนักศึกษาจะมีการตัดสินใจในการเป็นผู้นำนักศึกษาที่ต่างกัน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ของคะแนนการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์เดิม

ประสบการณ์การเป็นผู้นำนักศึกษา	จำนวน	( $\bar{X}$ )	( $S.D.$ )	$t$	$Sig.$
มีประสบการณ์จากสถานศึกษาเดิม	122	4.93	0.75	3.53	0.001**
ไม่มีประสบการณ์จากสถานศึกษาเดิม	83	4.56	0.72		

\* $p < .01$

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้นำนักศึกษาที่มีประสบการณ์จากสถานศึกษาเดิมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 ( $\bar{X} = 4.93, S.D. = 0.75$ ) สูงสุดกว่าผู้นำนักศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์จากสถานศึกษาเดิม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ( $\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.72$ ) จากการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า ค่า  $Sig = 0.001$  แสดงว่าผู้นำนักศึกษาที่มีประสบการณ์จากสถานศึกษาเดิมจะมีการตัดสินใจในการเป็นผู้นำนักศึกษาที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### สมมติฐานที่ 2

นักศึกษาที่มีสถานภาพในองค์การนักศึกษาต่างกันมีการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ของคะแนนการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตำแหน่งองค์กรนักศึกษา

ตำแหน่งองค์กรนักศึกษา	จำนวน	( $\bar{X}$ )	( $S.D.$ )
ประธานสภา นายกองกิจการ นายก สโมสรมนักศึกษา	26	4.92	0.73
ประธาน ในสังกัดองค์การ และ สโมสรม ประธานชมรม	93	4.88	0.69
คณะกรรมการ	86	4.64	0.82
รวม	205	4.78	0.76

จากตารางที่ 9 พบว่าในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ( $\bar{X} = 4.78, S.D. = 0.76$ ) ผู้นำนักศึกษากลุ่มประธานสภา นายกองค้การ และนายกสโมสรนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.92, S.D. = 0.73$ ) รองลงมาคือ กลุ่มผู้นำนักศึกษาระธาน ในสังกัดองค์การ สโมสร ประธานชมรม ( $\bar{X} = 4.88, S.D. = 0.69$ ) และผู้นำนักศึกษากลุ่มคณะกรรมการ ( $\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.82$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตำแหน่งองค์กรนักศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	3.77	1.257	2.79	0.087
ภายในกลุ่ม	201	113.78	.56		
รวม	204	117.55			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 10 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ค่า Sig = 0.064 แสดงว่าผู้นำนักศึกษาที่มีตำแหน่งในองค์กรนักศึกษาต่างกัมีการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 3

ผู้นำนักศึกษาที่มีผลการเรียนต่างกัน มีการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับผลการเรียน

ระดับผลการเรียน	( $\bar{X}$ )	(S.D.)
ต่ำกว่า 2.00	4.18	0.64
2.00-2.50	4.40	0.76
2.51-3.00	4.78	0.73
3.01-3.50	4.86	0.75
3.51-4.00	5.21	0.63
รวม	4.78	0.76

จากตารางที่ 11 พบว่าในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ( $\bar{X} = 4.78, S.D. = 0.76$ ) ผู้นำที่มีระดับผลการเรียนระหว่าง 3.51-4.00 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 5.21, S.D. = 0.63$ ) รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระดับผลการเรียน 3.01-3.50 ( $\bar{X} = 4.86, S.D. = 0.75$ ) อันดับที่ 3 กลุ่มที่มีระดับผลการเรียน 2.51-3.00 ( $\bar{X} = 4.78, S.D. = 0.73$ ) อันดับที่ 4 กลุ่มที่มีระดับผลการเรียน 2.00-2.50 ( $\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.76$ ) และกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กลุ่มที่มีผลการเรียน ต่ำกว่า 2.00 ( $\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.64$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับผลการเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	11.77	2.94	5.56	0.000*
ภายในกลุ่ม	200	105.78	0.53		
รวม	204	117.55			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 12 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ค่า Sig = 0.000 แสดงว่าผู้นำนักศึกษาที่มีผลการเรียนต่างกันมีการตัดสินใจในการเป็นผู้นำนักศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 13 ความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกผลการเรียน

ระดับ ผลการเรียน	น้อยกว่า 2.00	2.00-2.50	2.51-3.00	3.01-3.50	3.51-4.00
ต่ำกว่า 2.00		.21979	.59928	.67283 (.031)	1.02867 (.002)
2.00-2.50			.37948 (.016)	.45304 (.004)	.80888 (.000)
2.51-3.00				.73556	4.29391 (.012)
3.01-3.50					3.55836 (.036)
3.51-4.00					

จากตารางที่ 13 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ เซฟเฟ้ (Scheffe') พบว่า นักศึกษาที่มีคณะ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้นำนักศึกษากลุ่มที่มีระดับผลการเรียน 3.51 – 4.00 มีค่าคะแนนการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มากกว่า ผู้นำที่มีผลการเรียนน้อยกว่า 2.00, กลุ่ม 2.00-2.50 กลุ่ม 2.51-3.00 และกลุ่ม 3.01-3.50 ตามลำดับ

#### สมมติฐานที่ 4

ตัวแปรเชิงเหตุประกอบด้วยการเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นผู้นำนักศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการเห็นแบบอย่างที่ดี สามารถร่วมกันทำนายการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาได้

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย
1.การเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน	205	0.68	4.80
2. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา	205	0.68	4.36
3.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	205	0.65	4.83
4.ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	205	0.45	4.07
5.การเห็นแบบอย่างที่ดี	205	0.67	4.57
6. การตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา	205	0.76	4.78

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้นำนักศึกษาพบว่าผู้นำนักศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้ การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.68 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.68 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 การเห็นแบบอย่างที่ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.67และ การตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถทำนายการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา

ตัวพยากรณ์	b	S <sub>b</sub>	Beta	t	p
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.699	.064	.603	10.889	.000
การเห็นแบบอย่างที่ดี	.258	.063	.228	4.116	.000
R <sup>2</sup> ที่ปรับแก้แล้ว = 0.564					
ค่าคงที่ = .226					

จากตารางที่ 15 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) โดยวิธี Stepwise โดยใช้นำตัวแปรทั้ง 5 ตัวประกอบด้วย การเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นผู้นำนักศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการเห็นแบบอย่างที่ดี พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเห็นแบบอย่างที่ดี มีอิทธิพลกับการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาและใช้พยากรณ์ การตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 56.4

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการสมัครเป็นผู้นำนักศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ ชั้นปี ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนักศึกษา ตำแหน่งในองค์กรนักศึกษาและคณะที่ศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จาก 11 คณะ/1 วิทยาลัย จำนวน 205 คน จากนั้น นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประเมินผลหาค่าทางสถิติต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้นำนักศึกษานักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 เพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 และเพศทางเลือก 26 คน คิดเป็น 12.6 โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาจากสถานศึกษาเดิมสายสามัญ 164 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 และจบการศึกษาจากสายอาชีพ 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชั้นปีที่ 2 จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมา คือ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 ชั้นปีที่ 4 จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และ ชั้นปีที่ 5 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และพบว่าส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการ 86 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ ประธานในสังกัด องค์กรนักศึกษา สถานศึกษา และสโมสรนักศึกษา จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 นายกองค่านักศึกษา ประธานสถานศึกษา นายสโมสรนักศึกษา 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และประธานชมรม 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าผู้นำนักศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้ การอบรมเลี้ยงดูแบบ รักสนับสนุน มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.68 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 6.85 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 การเห็น

แบบอย่างที่ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.67 และการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76

### 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ผู้นำนักศึกษาที่มีประสบการณ์การเป็นผู้นำนักศึกษาต่างกัน มีการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาที่แตกต่างกัน

3.2 ผู้นำนักศึกษาที่มีสถานภาพในองค์กรนักศึกษาต่างกัน มีการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาที่แตกต่างกัน

3.3 ผู้นำนักศึกษาที่มีผลการเรียนที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาที่แตกต่างกัน

3.4 ตัวแปรลักษณะจิตเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่สามารถทำนายการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาได้คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเห็นแบบอย่างที่ดี

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามและการวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจการเป็นผู้นำนักศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ผู้นำนักศึกษาที่เคยมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนักศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผู้นำนักศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์การเป็นผู้นำนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำนักศึกษาเพราะ ผู้นำนักศึกษามีบทบาทสำคัญในการริเริ่มโครงการ กิจกรรมนักศึกษา และดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ นอกจากนี้ การดำเนินกิจกรรมนักศึกษาต้องการผู้นำกิจกรรมที่มีความเสียสละ มีแผนการทำงาน สำหรับผลการเรียนของผู้นำนักศึกษาที่สูงจะมีผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาที่สูงเช่นเดียวกับผลการวิจัยของวรรณธรรเฉลิมโฉม (2560) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์สถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านพลศึกษาและกีฬา มีค่าไอเกนเท่ากับ 16.913 (2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.956 (3) ด้านบุคลิกภาพมีค่าไอเกนเท่ากับ 2.226 (4) ด้านทักษะทางสังคม มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.965 (5) ด้านสติปัญญา มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.546 (6) ด้านความสุภาพอ่อนโยน มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.426 และ (7) ด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.315

ตัวแปรการเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นผู้นำนักศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการเห็นแบบอย่างที่ดีที่สามารถร่วมกันทำนายการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเห็นแบบอย่างที่ดี สามารถทำนายการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษาซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



โดยตัวแปรลักษณะจิตเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่สามารถร่วมกันทำนายการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกับการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ สุขจิตต์ ตั้งเจริญ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมและความสามารถในการบริหารเวลาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาคสมทบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาคสมทบ จำนวน 260 คนพบว่าในกลุ่มรวมมี 4 ตัวแปร ที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบได้ร้อยละ 61 โดยตัวแปรที่เขายทำนายเป็นอันดับแรกได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบ รองลงมา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการสนับสนุนทางสังคมเมื่อพิจารณากลุ่มย่อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มสมรส และกลุ่มเรียนเฉพาะเสาร์-อาทิตย์ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรทำนายอันดับแรกและสุขอรุณ วงษ์ทิมและคณะ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับวินัยในตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .01

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ทักษะที่ผู้นำนักศึกษาควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มเติมคือการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เนื่องจากทักษะดังกล่าวเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะส่งผลให้นักศึกษาเกิดการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา และสามารถแสดงศักยภาพในการทำกิจกรรมผ่านองค์กรนักศึกษาต่อไป
2. มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมส่งเสริมและยกย่องการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำนักศึกษาให้นักศึกษาได้เห็นแบบอย่างที่ดีเพื่อจะเกิดแรงบันดาลใจในการก้าวเข้ามาเป็นผู้นำนักศึกษาต่อไป
3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในอนาคตควรทำการศึกษา ความสนใจในการเข้ามาทำหน้าที่ผู้นำนักศึกษาในกลุ่มประชากรนักศึกษาทั่วไป

## บรรณานุกรม

- กิตติญาดา เมฆแสงสี, (2559). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กรรณิกา เรืองโสม. (2558). การพัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา เครือข่าย 13 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์และพัฒนา เพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน” ครั้งที่ 2, 265-271.
- กุลรัศม์ สิริกรวุฒิพงศ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร, สาขาวิชาบริหารการศึกษา.
- กฤษณะโชติ บัวหล้า และ ดุจเดือน พันธุมนาวิ. (2561). ปัจจัยทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจดจ่อใส่ใจในการเรียนของนักเรียนระดับปริญญาตรีที่เป็นรุ่นแรกของครอบครัว. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา.
- ชนิษฐา สุวรรณนิตย์. (2533). ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- งามตา วนินทานนท์. (2557). การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบทั่วไปและแบบเฉพาะกิจสำหรับใช้กับวัยรุ่นไทยและการประเมินความตรง. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ : ระบบพฤติกรรมไทย, 11(1), 71.
- จิตติมา จุมทอง. (2538). ผลของการสอนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (รายงานผลงานวิจัย). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันจิรา ไชยาพร. (2556). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานกลุ่ม Generation X และ Generation Y. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จันทร์วัลย์ เสนคราม. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไปรษณีย์ไทยในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการประกอบการ.

- จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. (2553). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุฬาพร คำมุงกุล. (2562). การเผชิญปัญหาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมปรับตัวในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของโปรแกรม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณภัทร แก่นสาร. (2551). พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชานักศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- ดรุณี คลีบัวแก้ว. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานและการได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของฝ่ายช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน งามตา วนินทานนท์ และคณะ. (2536). ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสภาวะเสี่ยงในครอบครัวและทางป้องกัน. รายงานการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). การวัดและการวิจัยทัศนคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ. การบรรยายพิเศษในวิชาสัมมนาสังคมศาสตร์เชิงพฤติกรรม ในหลักสูตรปริญญาโท สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. (2554). บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การและจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ธัญญา ราชแพทยาคม. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านธนาคารในโรงเรียน ครอบครัว และการมีภูมิคุ้มกันทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมประหยัดและเก็บออมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว. (2555). บทบาทของผู้นำ ภาวะผู้นำมีบทบาท. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยภูมิปัญญา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- ปรีชา รัตนบุรี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน และความรู้สึกการเห็นคุณค่า ในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2550). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยกิจกรรมนักศึกษา 2550.
- มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รอนานี สาหวิ. (2553). ผลของวิธีสอนแบบ 4MAT ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.
- วรรณธร เฉลิมโอม. (2560). ภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา. 7(1), 12.
- วรปภา โพธิ์สุ. (2556). การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบางกระดี่ สังกัดเทศบาลตำบล บางกระดี่ อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยทองสุข, กรุงเทพมหานคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์ (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทนาการที่สนะร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ์.
- พัฒน์ญณ์ เผือกสูงเนิน. (2556). ความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา นักศึกษาคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภัทร์ทิพา เพ็ญพณิชย์, ลำไย มากเจริญ และ ทิพสุดา คมวงศ์วิวัฒน์. (2559). พฤติกรรมการมีวินัยในตนเองของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ภัทรวิจิตร มณีประเสริฐ. (2554). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาสาขาวิศวกรรมอุตสาหการคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกัญญา กฤษณะเศรษฐี. (2542). ผลของการร่วมกิจกรรมพัฒนาความจำต่อความเชื่อในความสามารถของตนเอง และความสามารถในการระลึกตามลำดับของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ที่มีระดับสติปัญญาแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุดารัตน์ สุวรรณยิก. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย.

สุขจิตร ตั้งเจริญ. (2554). ปัจจัยทางจิตสังคมและความสามารถในการบริหารเวลาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาคสมทบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุขอรุณ วงษ์ทิม และคณะ. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับวินัยในตนเอง ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุรัชย์ รุ่งเรืองกุลวนิช และ ฐาศุภร์ จันประเสริฐ. (2559). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรักการอ่านของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 22(1), 37.

สุวดี เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา. (2560). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานสถานศึกษาต้นแบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาชาติ. (2541). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

สมมารด สุโรคา. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษารองรับการบริการส่วนตำบล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เสาวนีย์ หยกเหล็ก. (2546). ศึกษาทัศนคติของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา ที่มีต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษา ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศนิพร ปิยพจนากร. (2558). การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงานการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวแปรกำกับ : กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศศิวิมล สุขทนารักษ์.(2554) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ศิวพร โปทยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากร : กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี

2552. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อรพินทร์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ. (2532). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสอบคัดเลือก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปริญญาโท. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อุบล เลี้ยววาริณ. (2553). การพัฒนาโปรแกรมการฝึกการคิดบวกเชิงบูรณาการต่อการพัฒนาความกตัญญูรู้คุณของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา รายงานการวิจัยคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาปีงบประมาณ 2553.

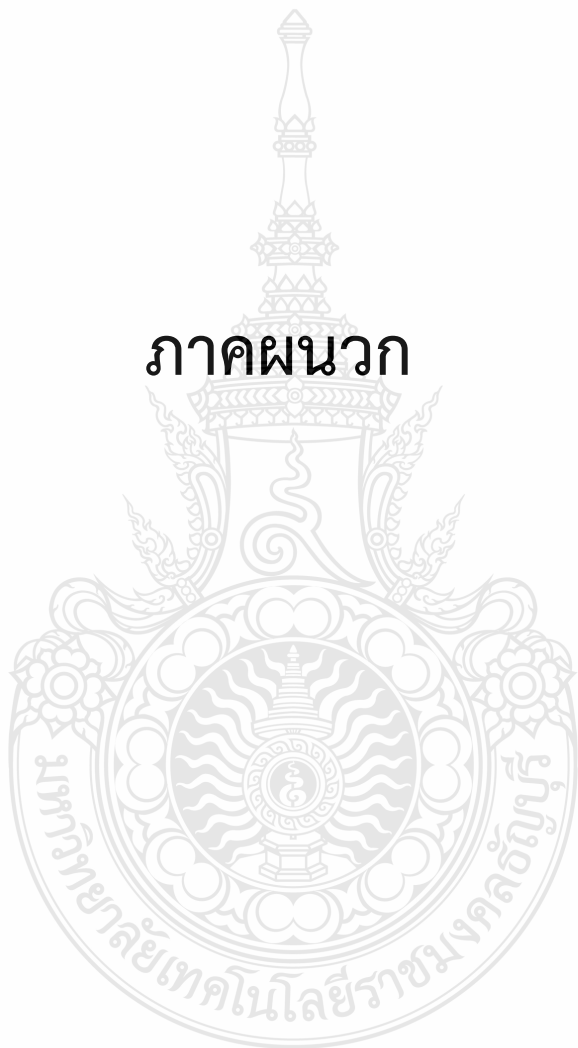
Bandura, Albert. (1977). Self efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, Psychological Review. 84, 191-215.

Collin. (1982) Perspectives on Minority Education. Technical Report, Center for the Study of Reading, University of Illinois, Champaign.

Yamane, Taro. 1973. Statistics: An introductory analysis. New York: Harper & Row.



# ภาคผนวก





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองพัฒนานักศึกษา ฝ่ายกิจกรรมพัฒนานักศึกษา โทร ๐ ๒๕๕๔๔ ๓๖๗๑

ที่ ยว ๐๖๔๙.๒๐ / ๑๐๔๗

วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แสงเดือน

ด้วยนายสุรชัย รุ่งเรืองกุลวนิช ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ ได้รับทุนการพัฒนา  
งานประจำสู่งานวิจัย (Routine to research) ซึ่งกำลังดำเนินการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการ  
ตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กองพัฒนานักศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี  
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา  
แบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำ  
การวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แก้วสกุล)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา







## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองพัฒนานักศึกษา ฝ่ายกิจกรรมพัฒนานักศึกษา โทร ๐ ๒๕๕๔๙ ๓๖๗๑๑

ที่ อว ๐๖๔๙.๒๐ / ๑๐๙๗

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตครูผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิตี พรหมณี

ด้วยนายสุรชัย รุ่งเรืองกุลวนิช ตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา ปฏิบัติการ ได้รับทุนการพัฒนา  
งานประจำสู่งานวิจัย (Routine to research) ซึ่งกำลังดำเนินการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการ  
ตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กองพัฒนานักศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี  
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา  
แบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำ  
การวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัมฤ แก้วสกุล)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองพัฒนานักศึกษา ฝ่ายกิจกรรมพัฒนานักศึกษา โทร ๐ ๒๕๕๔๙ ๓๖๗๑

ที่ ยว ๐๖๕๙.๒๐ / ๑๐๕๗

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตผู้ใช้วิทยุตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล

ด้วยนายสุรชัย รุ่งเรืองกุลวนิช ตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา ปฏิบัติการ ได้รับทุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to research) ซึ่งกำลังดำเนินการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กองพัฒนานักศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา แบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แก้วสกุล)



## แบบสอบถามการวิจัย

ปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
คำชี้แจง

๑.แบบสอบถามและแบบวัดนี้มีทั้งหมด ๒ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบวัดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

๒. คำตอบของท่านจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางานกิจกรรมนักศึกษา

ตอนที่ ๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

ชาย  หญิง  เพศทางเลือก

๒. ประเภทสถานศึกษาเดิม

สายสามัญ(มัธยมศึกษา)  สายอาชีพ (อาชีวศึกษา)

๓. ประสบการณ์ผู้นำนักศึกษาในสถานศึกษาเดิม

มี  ไม่มี

๔. ชั้นปีการศึกษา

ชั้นปีที่ ๑  ชั้นปีที่ ๒  ชั้นปีที่ ๓  ชั้นปีที่ ๔  ชั้นปีที่ ๕

๕. ระดับผลการเรียน

ต่ำกว่า ๒.๐๐  ๒.๐๐-๒.๕๐  ๒.๕๑-๓.๐๐  ๓.๐๑-๓.๕๐  ๓.๕๑-๔.๐๐

๖. ตำแหน่งองค์กรนักศึกษา(สามารถตอบได้มากกว่า ๑ ตำแหน่ง)

ประธานสภา/นายกองค์การ/นายกสโมสรนักศึกษา  ประธานชมรมนักศึกษา

ประธานฝ่ายในสังกัด  คณะกรรมการ  อื่นๆ โปรดระบุ .....

๗. คณะ/วิทยาลัยที่สังกัด

ศิลปศาสตร์  วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  บริหารธุรกิจ  
 วิศวกรรมศาสตร์  ครุศาสตร์อุตสาหกรรม  เทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์  
 เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน  สถาปัตยกรรมศาสตร์  ศิลปกรรมศาสตร์  
 เทคโนโลยีการเกษตร  วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย  พยาบาลศาสตร์

ตอนที่ ๒ แบบวัดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

คำชี้แจง โปรดแสดงความเห็นเกี่ยวกับ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็น					
		ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
	การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน						
๑	ผู้ปกครองแสดงให้เห็นว่าท่านรักฉักมาก						
๒	ผู้ปกครองไม่เคยสนใจสุขทุกข์ของฉัน						
๓	ผู้ปกครองแสดงให้เห็นว่าท่านภูมิใจมากที่มีลูกอย่างฉัน						
๔	ผู้ปกครองไม่ชอบที่จะให้ฉันปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากท่าน						
๕	ผู้ปกครองยอมรับฟังความคิดเห็นของฉัน						
๖	ผู้ปกครองทำตัวเหินห่างจากฉัน						

๗	ผู้ปกครองสามารถช่วยให้ฉันหายกลุ่มใจและคลายทุกข์ได้						
๘	ถ้าอยู่ด้วยกันที่บ้านผู้ปกครองทำให้ฉันหายเหงาและไม่ว่าเว้า						
๙	ผู้ปกครองเป็นที่ปรึกษาที่ดีของฉัน						
๑๐	ผู้ปกครองอบรมสั่งสอนฉันเพื่อต้องการให้ฉันเป็นคนดี						
๑๑	ผู้ปกครองให้เวลากับฉันน้อยไป						
๑๒	ผู้ปกครองมักอารมณ์เสียเมื่อฉันเข้าไปใกล้						
๑๓	ผู้ปกครองมักให้กำลังเมื่อฉันทำสิ่งที่ยากหรือลำบาก						
๑๔	ผู้ปกครองช่วยเหลือฉันอย่างเต็มที่						
๑๕	ผู้ปกครองรักและหวังดีต่อฉัน						
<b>การเห็นแบบอย่างที่ดี</b>							
๑	ฉันเห็นตัวอย่างที่ดีจากการเป็นผู้นำนักศึกษาจากรุ่นพี่						
๒	รุ่นพี่มักเล่าประสบการณ์ในการทำกิจกรรมนักศึกษาให้ฉันฟัง						
๓	อาจารย์ได้บอกถึงข้อดีของการเป็นผู้นำนักศึกษา						
๔	เพื่อนๆมักมาชวนฉันทำกิจกรรมนักศึกษา						
๕	รุ่นพี่ที่ฉันรู้จักเสียการเรียนเพราะการเป็นผู้นำนักศึกษา						
๖	ฉันมีบุคคลต้นแบบในการเป็นผู้นำนักศึกษา						
๗	เพื่อนฉันต้องเรียนไม่จบเพราะการเป็นผู้นำนักศึกษา						
๘	ผู้นำนักศึกษารุ่นพี่ที่ฉันรู้จักเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ชีวิตของ ฉัน						
๙	เพื่อนมักบ่นให้ฉันฟังว่าการเป็นผู้นำนักศึกษาไม่ได้สร้าง ประโยชน์						
๑๐	อาจารย์มักจะชื่นชมรุ่นพี่ผู้นำนักศึกษา						
๑๑	อาจารย์ฉันกล่าวว่าประสบการณ์จากการทำกิจกรรมนักศึกษา สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้						
๑๒	เพื่อนมักแสดงอาการเครียดกับการเป็นผู้นำนักศึกษา						
๑๓	ฉันยอมรับความสามารถของรุ่นพี่เป็นผู้นำนักศึกษา						
๑๔	อาจารย์หลายท่านที่ฉันรู้จักเคยเป็นผู้นำนักศึกษา						
๑๕	กลุ่มเพื่อนที่ฉันสนิทด้วยคือกลุ่มเพื่อนที่เป็นผู้นำนักศึกษา						
<b>สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา</b>							
๑	มหาวิทยาลัย/คณะ มีนโยบายที่สนับสนุนให้นักศึกษาทำ กิจกรรม						
๒	มหาวิทยาลัย/คณะ จัดพื้นที่สำหรับให้ผู้นำนักศึกษาปฏิบัติ หน้าที่						
๓	ฉันสามารถใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัย/คณะ ทำกิจกรรมให้กับ นักศึกษาได้						
๔	บรรยากาศในมหาวิทยาลัยไม่เหมาะกับการทำกิจกรรม นักศึกษา						
๕	ฉันสามารถเดินทางเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ผู้นำนักศึกษาได้อย่าง สะดวก						
๖	มหาวิทยาลัย/คณะ มีช้อยกเว้นเพื่อให้ผู้นำนักศึกษาสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาจำเป็น						
๗	มหาวิทยาลัย/คณะ มีการสนับสนุนการเรียนรู้ และทักษะที่ จำเป็นสำหรับผู้นำนักศึกษา						

๘	ฉันไม่สามารถใช้พื้นที่ในมหาวิทยาลัย/คณะทำกิจกรรมได้						
๙	มหาวิทยาลัย/คณะ มีเจ้าหน้าที่เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้นำนักศึกษา						
๑๐	ฉันสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานขององค์กรนักศึกษาได้						
<b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>							
๑	ฉันสามารถทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อ						
๒	เมื่อทำงานใดๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้ผลงานดีที่สุด						
๓	เมื่อทำงานใดๆ ฉันคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญที่สุด						
๔	เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใดฉันจะพยายามจนกระทั่งสำเร็จ						
๕	ฉันให้ความสนใจกับงานที่ยากและท้าทายความสามารถ						
๖	ฉันคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานสำคัญๆ นั้นเป็นเรื่องจำเป็น						
๗	ฉันจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้						
๘	ฉันเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นในการเรียนเพื่ออนาคตที่ดี						
๙	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่สนใจว่าจะเรียนได้ดีเพียงใด						
๑๐	ฉันเป็นคนที่ใช้เวลาว่างในการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ						
<b>ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน</b>							
๑	ฉันรีบทำการบ้านหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนไปเที่ยวเล่นเสมอ						
๒	เมื่อเวลาใกล้สอบฉันจะขยันมาเรียนเป็นพิเศษ เพื่อจะได้เข้าใจบทเรียนที่อาจารย์สอนและจะได้สอบได้คะแนนดี						
๓	ฉันไม่ค่อยสนใจทำการบ้านเพราะไม่เห็นประโยชน์						
๔	เมื่อมีคนทำให้ฉันโมโห ฉันจะแสดงความไม่พอใจออกไปให้เขารู้ทันที						
๕	ฉันไม่ยักคิด F จึงขยันอ่านหนังสือ						
๖	ฉันจะไม่ใช้เงินจนหมดเพราะเกรงว่าพรุ่งนี้จะไม่มียกเงินใช้						
๗	ฉันเริ่มทำงานทันทีโดยไม่เสียเวลาคิดวางแผนก่อน						
๘	ฉันยังไม่ได้คิดว่า โตขึ้นอยากจะทำอาชีพอะไร						
๙	ถ้ารถรถเมล์นาน รถก็ยังไม่ว่าง ฉันอยากยกเลิกการเดินทางนั้น						
๑๐	ฉันใช้เวลาไปวันๆ โดยไม่คิดถึงวันข้างหน้า						
๑๑	ฉันชอบเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัว เพื่อเอาไว้ใช้ประโยชน์ในวันข้างหน้า						
๑๒	คนที่ไม่ตรงต่อเวลา มักเป็นคนที่ไม่น่าคบหา ฉันจึงระวังตัวในเรื่องนี้						
๑๓	ฉันอยากเรียนหนังสือมากๆ เพื่อโตขึ้นจะได้ทำงานดีๆ						
๑๔	ฉันเห็นสิ่งของที่อยากได้ แม้จะมีราคาแพงฉันตัดสินใจซื้อและยอมอดในภายหลัง						
๑๕	ฉันไม่เปลี่ยนใจง่ายๆ ถ้าสิ่งที่ฉันต้องการนั้นหาได้ยาก						
<b>การตัดสินใจเป็นผู้นำนักศึกษา</b>							
๑	ฉันเชื่อมั่นว่าฉันจะเป็นผู้นำนักศึกษาที่ดีได้						
๒	ฉันไม่สามารถบอกถึงข้อดีของการเป็นผู้นำนักศึกษากับผู้อื่นได้						

๓	ฉันสามารถนำความรู้ที่ฉันมีมาใช้ในการทำกิจกรรมนักศึกษาได้						
๔	ฉันสามารถแบ่งเวลาในการทำเรียนและการเป็นผู้นำนักศึกษาได้						
๕	ฉันไม่สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับได้						
๖	ฉันเชื่อว่าฉันสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรนักศึกษาได้						
๗	การเป็นผู้นำนักศึกษาทำให้ฉันได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่						
๘	ฉันเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกปัญหาย่อมมีทางแก้ไข						
๙	ฉันเชื่อว่าการเป็นผู้นำนักศึกษาจะไม่มีผลเสียต่อการเรียน						
๑๐	ฉันสามารถบริหารจัดการปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้						



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	สุรัชชัย รุ่งเรืองกุลวานิช
วัน เดือน ปีเกิด	22 กุมภาพันธ์ 2525
ที่อยู่ปัจจุบัน	555/674 คอนโดเดอะพาร์คแลนด์เลคไซด์ ศรีนครินทร์ ตำบลบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
สถานที่ทำงาน	กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำแหน่ง	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
ประวัติการศึกษา	
2547	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2557	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติการทำงาน	
2547-2557	ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการและการตลาด SE-ED Learning Center บริษัทซีเ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
2557	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ฝ่ายกีฬาและกิจกรรมนักศึกษา กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2560-2562	หัวหน้าฝ่ายทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2563- ปัจจุบัน	หัวหน้าฝ่ายกิจกรรมพัฒนานักศึกษา กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี