

คณะจิตวิทยา

รูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่สัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
(Transformational Leadership) ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นางสาวจีรารวรรณ	สันติดำรงพันธ์	เลขประจำตัวนิสิต	5137417838
นางสาวชมพูนุท	อบน้ำ	เลขประจำตัวนิสิต	5137420638
นางสาวธัญญสินี	ศิลปโสภณ	เลขประจำตัวนิสิต	5137444738

โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ADULT ATTACHMENT STYLES CORRELATE WITH TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP IN STUDENTS OF CHULALONGKORN UNIVERSITY

Miss Jirawan	Santidamrongpant	เลขประจำตัวนิสิต	5137417838
Miss Chompunut	Opnam	เลขประจำตัวนิสิต	5137420638
Miss Thanyasinee	Silapasopon	เลขประจำตัวนิสิต	5137444738

A Senior Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Bachelor of Science in Psychology

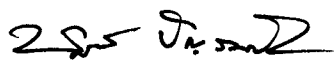
Faculty of Psychology Chulalongkorn University

Academic Year 2011

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อโครงการวิจัย	รูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่สัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
โดย	จิราวรรณ สันติดำรงพันธ์ ชมพูนุท อนุภาและ ธัญญสินี ศิลปโสภณ
หลักสูตร	ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชูพงศ์ ปัญจมะวัต

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นำโครงการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษิตตามหลักสูตรปริญญาบัณฑิต


..... อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชูพงศ์ ปัญจมะวัต)

5137417838 5137420638 5137444738 : MAJOR BACHELOR OF
SCIENCES IN PSYCHOLOGY

KEYWORDS : TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP/ ADULT ATTACHMENT
STYLE

Jirawan Santidamrongpant, Chompunut Opnam , and Thanyasinee
Silapasopon : ADULT ATTACHMENT STYLES CORRELATE WITH
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN STUDENTS OF CHULALONGKORN
UNIVERSITY . : ASSISTANT PROFESSOR CHUPONG PANJAMAWATT,
PH.D, 41 PP.

The purposes of this study were to study the relationships among
adult attachment styles and transformational leadership in students of
Chulalongkorn University. Participants were 251 second to third-year
students of faculty of Allied Health Science, Sports Science,
Pharmaceutical Sciences, Economics, Law, Political Science, Arts
and Science. The instruments were 1)The Experience in the Close
Relationship Scales-Revised (ECR-R), and 2) Multifactor Leadership
Questionnaire form 5X-short : MLQ. Data were analyzed using a One-
Way ANOVA designs followed by post-hoc multiple comparisons with
Scheffe test.

Results indicated that

1. Adult Attachment Styles: secure, dismissing, preoccupied, and
fearful was significant difference at .05 with Transformational
Leadership.

Field of Study : Bs.c. in Psychology Student's Signature

Academic Year : 2011 Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

โครงการเล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถของบุคคลหลายท่าน ซึ่งไม่อาจจะนำมา
กล่าวได้ทั้งหมด ซึ่งผู้มีพระคุณท่านแรกคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชูพงศ์ ปัญจมะวัต ซึ่งเป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการที่ได้ให้ความรู้ คำเสนอแนะ แนวคิด ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ
ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอนเพื่อให้โครงการเล่มนี้สมบูรณ์ที่สุด ท่านที่สองคือผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ตัญย์กัมภีร์ ที่ได้ให้คำแนะนำตรวจทาน และเสนอแนะวิธีการหา
ค่าสถิติโดยละเอียด ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้ นอกจากนี้
ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต้พันธ์ อาจารย์ หยกฟ้า อิศรานนท์
อาจารย์ ดร. วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ ที่ได้คำแนะนำในการนำเสนอโครงการเพิ่มเติม
ขอบคุณอาจารย์คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ฝึกสอนให้ความรู้ทำให้
ผู้วิจัยรู้จักคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา ทำให้โครงการเล่มนี้ออกมาอย่างสมบูรณ์

จิราวรรณ สันติดำรงพันธ์
ชมพูนุท ออบน้ำ
ธัญญสินี ศิลปโสภณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	15
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	18
บทที่ 4 อภิปรายผล.....	25
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	28
รายการอ้างอิง.....	31
ภาคผนวก.....	33

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	รูปแบบความผูกพันของผู้ใหญ่	12
2	แสดงการแบ่งรูปแบบความผูกพันตามแนวคิดของ Brennan และคณะ	13

รูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ส่งผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

ที่มาและความสำคัญ

จากสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในปัจจุบันทำให้ผู้นำในองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้เกิดความประสบความสำเร็จสูงสุดในการทำงาน Burns (1985) กล่าวว่า การแสดงออกถึงภาวะผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนถึงทุกวันนี้ เนื่องจากบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอเกี่ยวกับกระบวนการของภาวะผู้นำ รวมถึงธรรมชาติของภาวะผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากรโดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนคาดหวังไว้ ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทรัพยากรทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจ และความพึงพอใจ ดังนั้นความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

ปัจจุบันองค์กรต่างๆมีการแข่งขันกันมากขึ้นเพื่อแย่งชิงความเป็นเลิศ Burn (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ โดยผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น

การที่บุคคลมีลักษณะและบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน เป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นมีรูปแบบการเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน Brennan, Clark และ Shaver (1998 อ้างถึงใน Fraley, 2010) พบจัดกลุ่มของบุคคลตามรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ ผ่านองค์ประกอบความวิตกกังวลในความผูกพัน (Attachment-relate anxiety) และการหลีกเลี่ยงความผูกพัน (Attachment-related avoidance) โดยแบ่งรูปแบบความผูกพันออกเป็น 4 รูปแบบ คือ รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง รูปแบบความผูกพันแบบวิตกกังวล รูปแบบความผูกพันแบบทะนงตน และรูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัว

ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคงมีการรับรู้ว่าคุณค่าและบุคคลอื่นมีคุณค่า ฟังพาได้ และพร้อมที่จะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับผู้อื่น

ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันแบบวิตกกังวลจะไม่กล้ามีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น เนื่องจากรับรู้ว่าคุณค่าตัวเองไร้ค่า ไร้ความสามารถ ต้องฟังฟังผู้อื่นเสมอ

ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันแบบทะนงตนจะมองว่าคุณค่ามีความสามารถ แต่จะมองผู้อื่นในด้านลบคือมีความเชื่อว่าผู้อื่นไม่ควรดูแลการให้คุณค่า

ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัวมีการมองทั้งตนเองและผู้อื่นในด้านลบจึงหลีกเลี่ยงที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง

รูปแบบความผูกพันที่ได้รับการพัฒนาในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนี้จัดว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นช่วงวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงมาก เนื่องจากช่วงวัยนี้เป็นช่วงวัยที่กำลังพัฒนาจากวัยรุ่นเป็นวัยผู้ใหญ่ หรือจากวัยเรียนกลายเป็นวัยทำงานอย่างเต็มตัว

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในคุณภาพชีวิตของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศที่ผลิตนิสิตผู้ที่จะกลายเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของประเทศ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะของผู้นำซึ่งเป็นที่ต้องการขององค์การทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่เอื้อประโยชน์แก่องค์การได้มาก ทำให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และส่งผลอย่างมากต่อวิถีการดำเนินชีวิต ทั้งในที่ทำงาน หรือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งกลุ่มผู้วิจัยเล็งเห็นว่าตัวแปรรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวิจัยก่อนหน้าที่มีการศึกษาความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังเช่นผลงานวิจัยของรัตนรพี ทองทั่ว (2552) ที่ให้ความสำคัญเฉพาะรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่กลุ่มผู้วิจัยมีความคิดว่ารูปแบบความผูกพันรูปแบบอื่นน่าจะมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วย

เช่นกัน ดังนั้นทางกลุ่มผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ ทั้ง 4 รูปแบบ คือ รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง ทะนงตน หวาดกลัว และกังวล กับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อหาความสัมพันธ์ว่ารูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แต่ละรูปแบบมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใดกับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษารูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ทั้ง 4 รูปแบบ คือ รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง ทะนงตน วิตกกังวล และหวาดกลัว กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ทั้ง 4 รูปแบบ คือ รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง ทะนงตน วิตกกังวล และหวาดกลัว มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขอบเขตการวิจัย

1. สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 9 คนะจาก 18 คณะ ซึ่งประกอบด้วยคณะคณะสหเวชศาสตร์ วิทยาศาสตร์การกีฬา เกษศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ อักษรศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ (ยกเว้นคณะจิตวิทยา) ชั้นปี 2-4 อายุระหว่าง 18-22 ปี เพศหญิงและเพศชาย จำนวน 265 คน
2. แจกมาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมาตรวัดประสพการณ์ในการมีสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด
3. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS

คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการทำให้ผู้ตามมีความพยายามมากขึ้นในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีผลการปฏิบัติงานเกินความคาดหวังของผู้นำ ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีบารมี มีศีลธรรม ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ซึ่งส่งผลให้ผู้ตามเกิดความเคารพ และเชื่อใจในตัวผู้นำ รวมถึงผู้นำประเภทนี้จะเป็นบุคคลที่ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง คะแนนที่วัดได้จากแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จากแบบวัดแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบญจรัตน์ เลิศคุณากรกิจ ที่ธีชวรณ ศรีจิตติวงศ์ (2549) แปลจากแบบวัดพหุองค์ประกอบฉบับ 5X สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire form 5X-short : MLQ) ของ Bass & Avolio (2000)

รูปแบบความผูกพัน หมายถึง สิ่งที่จะสะท้อนลักษณะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้ที่ถูกคนนั้นให้ความสำคัญ ซึ่งจะพัฒนาต่อเนื่องจนเป็นลักษณะการสร้างความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น ซึ่งเป็นคะแนนแบบวัดความผูกพันจากมาตรวัดของณัฐสุดา เต้พันธ์และคณะ (2544) โดยจำแนกความผูกพันออกเป็น 4 รูปแบบตามFralely, Waller, and Brennan (2000) ดังนี้

1.รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง คือรูปแบบความผูกพันที่มีความวิตกกังวลและการหลีกเลี่ยงหนีความผูกพันต่ำ ซึ่งในงานวิจัยนี้คือผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยการมองตนเองและผู้อื่นในด้านลบตั้งแต่ 3.99 ลงไป

2.รูปแบบความผูกพันแบบกังวล คือรูปแบบความผูกพันที่มีความวิตกกังวลต่อความผูกพันสูง และมีการหลีกเลี่ยงหนีความผูกพันต่ำ ซึ่งในที่นี้คือผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยการมองตนเองในด้านลบตั้งแต่ 4.01 ขึ้นไป และคะแนนเฉลี่ยการมองผู้อื่นด้านลบตั้งแต่ 3.99 ลงไป

3.รูปแบบความผูกพันแบบทะนงตน คือรูปแบบความผูกพันที่มีการหลีกเลี่ยงหนีในความสัมพันธ์สูงและมีความวิตกกังวลต่อการผูกพันต่ำ ซึ่งในที่นี้คือ คะแนนเฉลี่ยการมองตนเองในด้านลบตั้งแต่ 3.99 ขึ้นไป และคะแนนเฉลี่ยการมองผู้อื่นด้านลบตั้งแต่ 4.01 ขึ้นไป

4.รูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัว คือรูปแบบความผูกพันที่มีความวิตกกังวลและการหลีกเลี่ยงหนีความผูกพันสูง ซึ่งในงานวิจัยนี้คือผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยการมองตนเองและผู้อื่นด้านลบตั้งแต่ 4.01 ขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การวิจัยครั้งนี้ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นทางความคิดในการนำตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นตัวแปรที่องค์การให้ความสำคัญ มาศึกษากับนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อเป็นองค์ความรู้สำหรับบุคคลทั่วไปในการตระหนักถึงความสำคัญของรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ กับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย และการพัฒนาต่อไปในอนาคตเกี่ยวกับตัวแปรรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ และรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดและทฤษฎี

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามช่วยกันยกระดับขวัญและแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้น (Burns, 1978) ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะยกระดับจิตใจของผู้ตาม โดยการใช้ความดีคุณทางอุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรม เช่น ความมีมนุษยธรรม เสรีภาพ ความเสมอภาค ความยุติธรรม และสันติภาพ เป็นต้น และมีการช่อมอารมณ์ทางลบ เช่น ความกลัว ความอิจฉาริษยา ความโลภ และความเป็นปรปักษ์

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำสมัยใหม่ซึ่งสามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงาน สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ และในขณะเดียวกันก็เป็นผู้ที่ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่างๆ (Bennis & Nanus, 1985)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่เหนือกว่าในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการและความพึงพอใจที่มากกว่าเดิม โดยใช้แรงจูงใจพื้นฐานในการจูงใจให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้เกินความคาดหวังของผู้นำ ซึ่งทำให้ผู้นำได้รับความไว้วางใจและความจงรักภักดีจากผู้ตาม (Bass, 1985)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการกระตุ้นและจูงใจผู้ตามในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย (สุตารัตน์ เหลาฉลาด, 2547)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในปี ค.ศ. 1978 Burns ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำว่าเป็นการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านระดับแรงจูงใจ อำนาจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน ซึ่งสามารถแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1.ภาวะผู้นำนักแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยผู้นำจะใช้รางวัลในการแลกเปลี่ยนเมื่อผู้ตามทำงานได้สำเร็จตามที่ตนกำหนดไว้ ซึ่งรางวัลนี้จะตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อเพิ่มระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเพิ่มระดับกำลังใจ แรงจูงใจ ขวัญ และคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ผู้นำประเภทนี้จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม จึงสามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้ รวมถึงทำให้ผู้นำและผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

ซึ่งมุมมองของผู้นำทั้งสองแบบจะต่างกัน คือ ผู้นำการแลกเปลี่ยนจะมองถึงสิ่งที่จะต้องการจะให้แก่พนักงาน ในขณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองถึงสิ่งที่พนักงานสามารถให้แก่องค์กร

Bass (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดของ Burns (1978) เขาพบว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำทั้ง 2 รูปแบบรวม คือภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้ผู้ตามมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นหรือได้ผลงานที่เกินความคาดหวังของผู้นำ โดยสัดส่วนของความเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนและผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ

- สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการเปลี่ยนแปลงในสังคม เป็นต้น

- สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร เช่น งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น
- คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง เช่น บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล เป็นต้น

Bass (1985) ได้อธิบายว่าผู้นำสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุผลสำเร็จด้วยวิธีดังต่อไปนี้

1. ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และตระหนักถึงวิธีการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงผลประโยชน์ของทีม องค์กร หรือผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
3. เพิ่มระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือทำให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น เพิ่มระดับความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยไปสู่ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ เป็นต้น

Bass (1985) ได้จัดองค์ประกอบทางพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างบารมี (Charisma) หรือการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ (Idealized Influence)
2. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

ต่อมา Bass และ Avolio (1990) ได้เพิ่มองค์ประกอบทางพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงหนึ่งองค์ประกอบ คือ “การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)” จึงทำให้องค์ประกอบทางพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีทั้งหมด 4 องค์ประกอบด้วยกัน

1. การสร้างบารมี (Charisma) หรือการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำมีลักษณะที่มีคุณค่าต่อการเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม แสดงความน่าเคารพนับถือให้แก่ตนเองโดยการให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ตามมากกว่าความต้องการของตน หรือประพฤติตนในทางที่ดี เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมอันสูงส่ง ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ ยก

ย่อง และชื่นชมในตัวผู้นำ รวมถึงทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกว่าคุณต้องปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้นำได้กำหนดไว้

การมีบารมีของผู้นำเกิดขึ้นเมื่อมีภาวะวิกฤต และผู้นำสามารถแก้วิกฤตนั้นได้ด้วยวิสัยทัศน์ของตน ส่งผลให้ผู้ตามเกิดความเคารพนับถือในตัวผู้นำว่าเป็นผู้นำที่มีบารมี (Trice และ Beyer, 1993 อ้างถึงใน Yukl, 1994) ดังนั้นพฤติกรรมของผู้นำที่มีบารมีจึงมีส่งเสริมพฤติกรรมของผู้ตามให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (Marriner, 1993)

2. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการคิดวิเคราะห์ถึงวิธีการและแนวทางในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ กล่าวคือผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ความคิดก่อนที่จะตัดสินใจลงมือทำ (Bass, 1985)

Quinn และ Hall (1983) อ้างถึงใน Bass (1985) กล่าวว่าประเภทของการกระตุ้นทางปัญญามีดังนี้

2.1 การใช้เหตุผล (Rationally) โดยเน้นไปที่แรงจูงใจด้านความสัมฤทธิ์ผล

2.2 การเน้นที่การอยู่รอด (Existentially) โดยใช้กระบวนการที่ไม่เป็นทางการและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในกาตัดสินใจ รวมถึงมีการใช้วิธีแก้ปัญหาที่หลากหลายด้วย

2.3 การใช้ประสบการณ์ (Empirically) ผู้นำจะใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน โดยการคิดหาวิธีการที่ดีที่สุดและมีการตระหนักถึงความมั่นคง ปลอดภัย และการดำรงอยู่ขององค์การ

2.4 การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically) การตัดสินใจของผู้นำจะเป็นไปอย่างยืดหยุ่น กล่าวคือจะเสี่ยงกับความคิดใหม่ๆ ของตน ทั้งนี้ผู้นำจะเน้นให้เกิดความเจริญ การปรับตัว การเรียนรู้และการเกิดความคิดสร้างสรรค์

3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้นำเอาใจใส่และสนับสนุนผู้ตามแต่ละคน (Bass, 1985 อ้างถึงใน Bycio et al., 1995)

Bass (1985) และ Bass และ Avolio (1990) อธิบายพฤติกรรมการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ ดังนี้

3.1 การเน้นการพัฒนา (A Developmental Orientation) ผู้นำต้องประเมินศักยภาพของผู้ตาม มอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่ผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามเกิดการพัฒนารวมถึงผู้นำต้องให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน สังเกตความก้าวหน้า และส่งเสริมให้ผู้ตามเข้ารับการพัฒนาอบรมเพิ่มเติม

3.2 การเน้นความเป็นรายบุคคล (Individualized Orientation) ผู้นำมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้ตนและผู้ตามเกิดความคุ้นเคยเป็นกันเอง โดยผู้นำต้องเน้นการสื่อสารแบบ 2 ทางและสื่อสารกับผู้ตามในทุกระดับ เพื่อให้ตนและผู้ตามรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น และร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การ

3.3 การให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ความเคลื่อนไหว ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำที่ติดต่อและให้ข่าวสารโดยตรงแก่ผู้ตามจะทำให้ผู้ตามมีโอกาสได้สอบถามและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่ตนสงสัยมากขึ้น และในขณะเดียวกันยังทำให้ผู้ตามสามารถสังเกตผลป้อนกลับและความสนใจของผู้ตามด้วย

3.4 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual Counseling) เน้นที่การรับฟังของผู้นำ ผู้นำต้องรับฟังผู้ตามทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเพื่อค้นหาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น แสดงความเข้าใจ (Empathy) และมีการใช้คำถามเพื่อให้ผู้ตามได้ระบายปัญหาของตนออกมา หรือช่วยค้นหาทางเลือก หรือบุคคลอื่นที่มีความสามารถในการช่วยเหลือผู้ตามต่อไป

4. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้นำทั้งคำพูดและการกระทำที่ทำให้ผู้ตามเกิดกำลังใจ กระตือรือร้น และเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น รวมถึงการปลุกใจทำให้เกิดความมีชีวิตชีวาในการทำงาน โดยเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมแก่องค์การมากกว่าส่วนตน และทำให้ผู้ตามรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายของผู้ตามเกิดความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายของผู้นำ (Bass, 1985) ซึ่งพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจมีดังต่อไปนี้

4.1 เน้นการปฏิบัติ (Action Orientation) ผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานที่ท้าทายมากขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถและความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้

ตามเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ และเน้นการใช้การสื่อสารแบบเปิด มีข้อความที่สั้น กระชับ และได้ใจความ

4.2 การสร้างความเชื่อมั่น (Confidence-building) ผู้นำสร้างให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นในตน ทำให้ผู้ตามเกิดขวัญ กำลังใจ และทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

4.3 การสร้างความเชื่อในจุดหมายที่เป็นอุดมการณ์ (Inspiring belief in "cause") ผู้นำต้องทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อในอุดมการณ์ว่าการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความคุณค่า ถูกต้อง และควรค่าแก่การเสียสละประโยชน์ส่วนตน

4.4 การใช้ Pygmalion Effect คือ ความคาดหวังในด้านที่ดีของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ผู้ตามที่ถูกคาดหวังในด้านดีจะมีพฤติกรรมที่ดีกว่าที่ถูกคาดหวังไว้เพื่อทำให้ผู้นำมั่นใจในความเชื่อของเขาเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เป็นการส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง การที่ผู้นำมีการตั้งความคาดหวังไว้ในระดับสูงจะทำให้ผู้ตามพยายามนำความสามารถของตนมาใช้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อความสำเร็จขององค์การ

2. รูปแบบความผูกพัน

ความหมายของรูปแบบความผูกพัน

รูปแบบความผูกพัน คือประสบการณ์ทางอารมณ์ระหว่างบุคคลกับผู้ที่ถูกคนนั้นให้ความสำคัญ (Bowlby, 1988 อ้างถึงใน รัตนรพี ทองทั่ว) ตั้งแต่วัยทารกเพื่อสร้างการรับรู้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแก่บุคคลนั้น และพัฒนาต่อเนื่องเป็นความรู้สึกพิเศษที่คงทนถาวร (รัชนิย์ แก้วคำศรี, 2545) ส่งผลต่อการรับรู้สถานการณ์ปัจจุบันและช่วยทำนายวิธีการปฏิสัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ทางสังคมเมื่อบุคคลนั้นเติบโตขึ้น (Bartholomew, 1993 อ้างถึงใน ณัฐสุดา เต้พันธ์, 2544)

ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่า รูปแบบความผูกพันคือสิ่งที่สะท้อนลักษณะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้ที่ถูกคนนั้นให้ความสำคัญ ซึ่งจะพัฒนาต่อเนื่องจนเป็นลักษณะการสร้างความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

John Bowlby คือผู้ที่กล่าวถึงรูปแบบความผูกพันเป็นครั้งแรกอย่างเป็นทางการ และได้ นำเสนอที่สมาคมจิตวิเคราะห์ บริติช ณ กรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษ (The British Psychoanalytic Society) โดยรูปแบบความผูกพันนี้ได้สร้างจากแนวความคิดของธรรมชาติวิทยา (Natural science) และจิตวิทยาพัฒนาการ เป็นต้น (Bretherton, 1992) โดยเชื่อว่าความผูกพัน ดังกล่าว คือพฤติกรรมพื้นฐานของทารกเพื่อรักษาความใกล้ชิดกับผู้เลี้ยงดูคนแรกเพื่อป้องกัน อันตรายที่จะเกิดขึ้นกับตน และการปฏิสัมพันธ์ของผู้เลี้ยงดูจะส่งผลต่อรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของ ทารกในอนาคต (Feeney และ Noller, 1996 อ้างถึงใน รัชนิย์ แก้วคำศรี, 2545) ต่อมา Hazan และ Shaver (1987 อ้างถึงใน ปรีชาพล จิตต์ธรรมวงศ์, 2550) ได้พัฒนารูปแบบความผูกพันต่อ จาก Bowlby เกิดเป็นรูปแบบพฤติกรรม 3 ประเภทได้แก่

1. รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง (Secure attachment style) ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันนี้ คือผู้ที่รับรู้ว่าจะได้รับการดูแลอย่างดีจากผู้เลี้ยงดู จึงมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการมองโลกในด้าน บวก ยอมรับและไว้วางใจมิตรภาพที่ผู้อื่นมอบให้จึงมีความมั่นคงในความสัมพันธ์กับผู้อื่น

2. รูปแบบความผูกพันแบบหลีกเลี่ยง (Avoidant attachment style) ผู้ที่มีรูปแบบความ ผูกพันนี้มักหลีกเลี่ยงที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เนื่องจากไม่ไว้วางใจมิตรภาพของผู้อื่น จึงยากที่จะ ยอมรับความรักหรือมิตรภาพจากผู้อื่น

3. รูปแบบความผูกพันแบบวิตกกังวล-ไม่แน่ใจ (Anxious-ambivalent attachment style) ผู้ที่มี ความผูกพันในลักษณะนี้จะเกิดความสับสนไม่แน่ใจในมิตรภาพที่ผู้อื่นมอบให้ กลัวที่จะการ สูญเสียความรัก จึงมักแสดงออกมาในลักษณะตกลมรักผู้อื่นได้ง่าย และยอมตาม

จากนั้น Bartholomew และ Horowitz (1991) ได้นำแนวคิดรูปแบบพฤติกรรมมาพัฒนา เพื่อสร้างความชัดเจนให้มากขึ้น โดยศึกษาจากผู้ที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นและผู้ใหญ่ตอนต้นโดยเพิ่ม รูปแบบความผูกพันเป็น 4 ประเภทดังภาพ

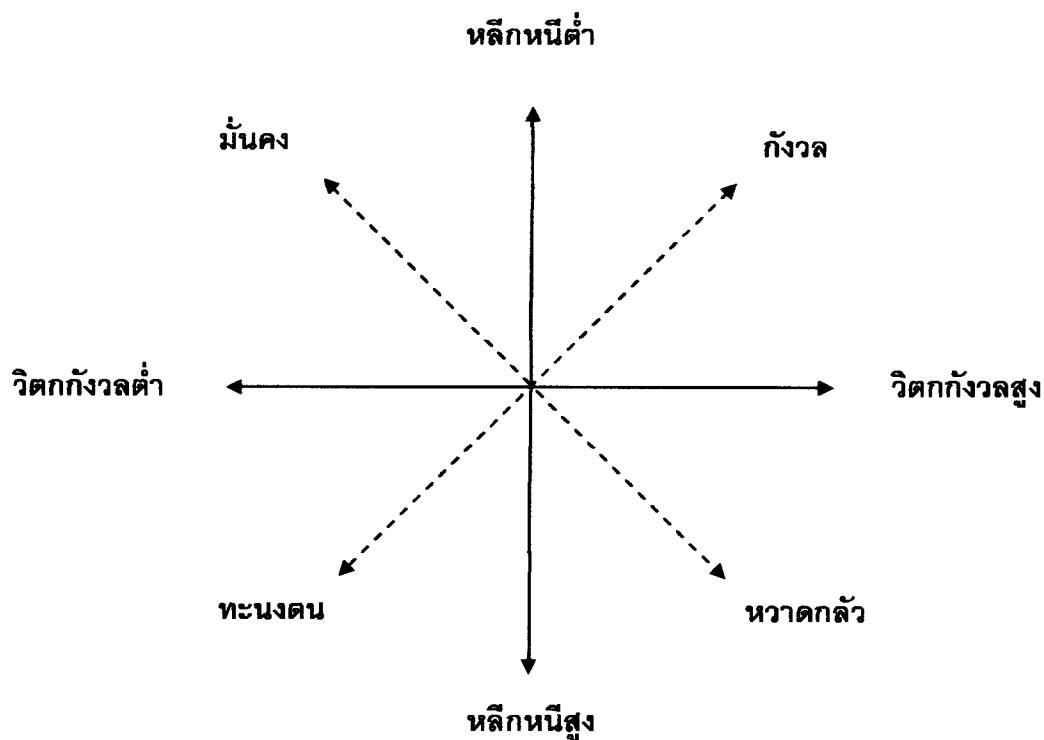
รูปแบบมุมมองต่อตนเอง

		บวก (สูง)	ลบ (ต่ำ)
รูปแบบมุมมองต่อผู้อื่น	บวก (สูง)	ความผูกพันแบบมั่นคง (+, +) สบายใจในความใกล้ชิด และอิสระในตนเอง	ความผูกพันแบบกังวล (+, -) กังวลในความสัมพันธ์
	ลบ (ต่ำ)	ความผูกพันแบบทะนงตน (-, +) ไม่สนใจความใกล้ชิด และ ต่อต้านการพึ่งพาผู้อื่น	ความผูกพันแบบหวาดกลัว (-, -) กลัวความใกล้ชิด, หลีกหนี สังคม

ภาพที่ 1 รูปแบบความผูกพันของผู้ใหญ่
ที่มา: Bartholomew และ Horowitz (1991) หน้า 227

จากภาพจะพบว่ารูปแบบความผูกพันของผู้ใหญ่ (Model of adult attachment) แบ่งเป็น 2 มิติ คือรูปแบบมุมมองต่อตนเอง (Model of self or dependence) และต่อผู้อื่น (model of other or avoidance) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าเมื่อมองความสัมพันธ์ของภาพในแนวตั้งจะพบว่ารูปแบบที่มีมุมมองทางบวกต่อตนเองคือ รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง และทะนงตน หมายความว่าทั้งสองแบบนี้ รับรู้ว่าตนมีคุณค่า และเป็นที่ยกของผู้อื่นได้ ตรงข้ามกับรูปแบบความผูกพันแบบกังวลและหวาดกลัว ขณะที่เมื่อมองภาพตามแนวนอนจะพบว่ารูปแบบที่มีมุมมองด้านบวกต่อผู้อื่นคือรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง และกังวล ดังนั้นทั้งสองแบบนี้จึงยอมรับความสัมพันธ์ใกล้ชิดและไว้วางใจผู้อื่น ตรงข้ามกับรูปแบบความผูกพันแบบทะนงตนและหวาดกลัว

ต่อมา Brennan, Clark และ Shaver (1998 อ้างถึงใน Fraley, 2010) พบ 2 องค์ประกอบหลักคือ ความวิตกกังวลในความผูกพัน (Attachment-related anxiety) และ การหลีกหนีความผูกพัน (Attachment-related avoidance) ดังภาพ



ภาพที่ 2 แสดงการแบ่งรูปแบบความผูกพันตามแนวคิดของ Brennan และคณะ (1998) ที่มา Fraley (2010)

จากภาพพบว่ามิติของ Brennan และคณะ (1998) ตรงกับมิติของ Bartholomew และ Horowitz (1991) คือ รูปแบบมุมมองต่อตนเองตรงกับความวิตกกังวลในความผูกพัน และรูปแบบมุมมองต่อผู้อื่น ตรงกับการหลีกหนีความผูกพัน ด้วยเหตุนี้จึงจำแนกรูปแบบความผูกพันออกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง (Secure attachment style) จะมีความรู้สึกหรือมุมมองทางบวกต่อตนเองและผู้อื่น หรือมีความวิตกกังวลและหลีกหนีความผูกพันต่ำ ผู้ที่ตกอยู่ในรูปแบบนี้จึงมีลักษณะเคารพตนเองและผู้อื่น อบอุ่น เป็นมิตร กระตือรือร้น และเปิดเผยความรู้สึกของตน รูปแบบการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีแนวโน้มที่ความยืดหยุ่นและมีวิธีจัดการกับปัญหาที่หลากหลาย

2. รูปแบบความผูกพันแบบทะนงตน (Dismissing attachment style) จะมีมุมมองทางบวกต่อตนเองและมีมุมมองทางลบต่อผู้อื่น หรือมีความวิตกกังวลในความผูกพันต่ำและหลีกเลี่ยงความผูกพันสูง ผู้ที่ตกอยู่ในรูปแบบนี้จึงมีลักษณะไม่ใส่ใจ หรือปฏิเสธที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นไปอย่างผิวเผิน ยึดหลักของเหตุและผลในการตัดสินใจ มั่นใจในตนเองสูง เมื่อประสบปัญหาจะเผชิญกับปัญหานั้นโดยตรงไม่ขอความช่วยเหลือจากใคร

3. รูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัว (Fearful attachment style) จะมีมุมมองต่อตนเองและผู้อื่นในทางลบ หรือมีความวิตกกังวลและหลีกเลี่ยงความผูกพันต่ำ ผู้ที่ตกอยู่ในรูปแบบนี้จึงมีลักษณะหวาดระแวง และเมื่อเผชิญปัญหาหมักจะใช้วิธีการหนีปัญหา เนื่องจากรับรู้ว่าคุณมีความสามารถและไม่กล้าที่จะไว้ใจผู้อื่น มีความมั่นใจในตนเองต่ำ กลัวการถูกปฏิเสธ แม้ว่าตนมีความต้องการที่จะสนิทสนมกับผู้อื่น

4. รูปแบบความผูกพันแบบกังวล (Preoccupied attachment style) จะมีมุมมองต่อตนเองในทางลบ และมีมุมมองทางบวกต่อผู้อื่น หรือมีความวิตกกังวลในความผูกพันสูงและหลีกเลี่ยงความผูกพันต่ำ ผู้ที่ตกอยู่ในรูปแบบนี้จึงมีลักษณะต้องการได้รับการพิงพา การเอาใจใส่ และการแสวงหาการยอมรับจากผู้อื่นสูง อารมณ์อ่อนไหวง่าย รับรู้ว่าคุณมีคุณค่าจากการยอมรับของผู้อื่น ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

บทที่ 2

หัวข้อวิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ส่งผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่าง

นิสิตระดับปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยชั้นปีที่ 2-4 อายุระหว่าง 18-22 ปี จาก
คณะสหเวชศาสตร์ วิทยาศาสตร์การกีฬา เกษศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ อักษร
ศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ยกเว้นคณะจิตวิทยาเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการวิจัย เพศหญิงและเพศ
ชาย 251 คน

วิธีการสุ่ม

สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับ
ฉลากเลือกกลุ่มตัวอย่าง 8 คณะจากทั้งหมด 19 คณะ

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ทั้ง 4 รูปแบบ คือ รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง
ทะนงตน วิตกกังวล และหวาดกลัว มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วยแบบวัด 2 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการสอบถามข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ คณะ และชั้นปี
2. มาตรการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบญจรัตน์ เลิศคุณากรกิจ ที่ธชววรรณ ศรีจิตวิวงศ์ (2549) แปลจากแบบวัดพหุองค์ประกอบฉบับ 5X สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire form 5X-short : MLQ) ของ Bass & Avolio (2000) ใช้มาตรวัดพฤติกรรม 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เคย นานๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย และบ่อยมาก โดยมีค่าคะแนนเป็น 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับ และมีข้อกระทงทั้งหมดเป็นจำนวน 35 ข้อ
3. มาตรการวัดประสบการณ์ในการมีสัมพันธภาพที่ใกล้ชิด ฉบับปรับปรุงของ Fraley, Waller, and Brennan (2000) (The Experiences in Close Relationships-Revised (ECR-R)) ที่พัฒนาโดย ณัฐสุดา เต้พันธ์, สมบุญ จารุเกษมทวิ และ รัชนิย์ แก้วคำศรี (2544) จำนวน 36 ข้อ

ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

1. สร้างแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา คณะที่กำลังศึกษา
2. พัฒนามาตรการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบญจรัตน์ เลิศคุณากรกิจ ที่ธชววรรณ ศรีจิตวิวงศ์ (2549) แปลจากแบบวัดพหุองค์ประกอบฉบับ 5X สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire form 5X-short: MLQ) ของ Bass & Avolio (2000) โดยการหาความตรงระหว่างข้อกระทงของแบบสอบถามกับนิยามของตัวแปรที่ใช้ในแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในชั้นพัฒนาเครื่องมือ ซึ่งเป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าความเที่ยง ซึ่งมีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.897 และมีข้อกระทงที่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 29 ข้อ
3. นำมาตรการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาแล้วซึ่งมีข้อกระทงที่สามารถใช้ได้จริงจำนวน 29 ข้อ และมาตรการวัดประสบการณ์ในการมีสัมพันธภาพที่ใกล้ชิด ฉบับปรับปรุงของ Fraley, Waller, and Brennan (2000) (The Experiences in Close Relationships-Revised (ECR-R)) ที่พัฒนาโดย ณัฐสุดา เต้พันธ์, สมบุญ จารุเกษมทวิ และ รัชนิย์ แก้วคำศรี (2544) จำนวน 36 ข้อ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 265 คน

วิธีดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองดังนี้

1. แจกมาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้วิจัยได้พัฒนาแล้วของเบ็ญจรัตน์ เลิศคุณากรกิจ ที่ธีชวรณ ศรีรัฐติวงศ์ (2549) แปลจากแบบวัดพหุองค์ประกอบฉบับ 5X สำหรับผู้ประเมิน และมาตรวัดประสบการณ์ในการมีสัมพันธภาพที่ใกล้ชิด ฉบับปรับปรุงของ Fraley, Waller, and Brennan (2000) (The Experiences in Close Relationships-Revised (ECR-R)) ที่พัฒนาโดยณัฐสุดา เต้พันธ์, สมบุญ จารุเกษมทวิ และ รัชนิย์ แก้วคำศรี (2544) ให้แก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยชั้นปีที่ 2-4 อายุระหว่าง 18-22 ปี จากคณะสหเวชศาสตร์ วิทยาศาสตร์การกีฬา เภสัชศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ อักษรศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เพศหญิงและเพศชายจำนวน 265 คน

2. จากนั้นตรวจสอบแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์โดยใช้ทั้งสิ้น 251 ชุด ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 251 ชุด มาบันทึกคะแนนเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรม SPSS (Statistics Package for the Social Sciences) ผ่านการคำนวณทางสถิติแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบจำแนกหนึ่งทาง (One-way ANOVA)

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่กับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational Leadership) ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีตัวแปรอิสระ คือรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง ทะนงตน วิดกกังวล และหวาดกลัว และมีตัวแปรตาม คือรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถิติพื้นฐานซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของนิสิตระดับปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย คณะ เพศ และชั้นปีของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์การแบ่งกลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งออกเป็น

1. รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง คือรูปแบบความผูกพันที่มีความวิตกกังวล และการหลีกเลี่ยงหนีความผูกพันต่ำ ซึ่งในงานวิจัยนี้คือผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยการมองตนเองและผู้อื่นในด้านลบต่ำ ตั้งแต่ 3.99 ลงไป
2. รูปแบบความผูกพันแบบกังวล คือรูปแบบความผูกพันที่มีความวิตกกังวลต่อความผูกพันสูง และมีการหลีกเลี่ยงหนีความผูกพันต่ำ ซึ่งในที่นี้คือผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยการมองตนเองในแง่ลบ ตั้งแต่ 4.01 ขึ้นไป และคะแนนเฉลี่ยการมองผู้อื่นด้านลบตั้งแต่ 3.99 ลงไป
3. รูปแบบความผูกพันแบบทะนงตนคือรูปแบบความผูกพันที่มีการหลีกเลี่ยงหนีความสัมพันธ์สูงและมีความวิตกกังวลต่อการผูกพันต่ำ ซึ่งในที่นี้คือ คะแนนเฉลี่ยการมองตนเองในด้านลบตั้งแต่ 3.99 ขึ้นไป และคะแนนเฉลี่ยการมองผู้อื่นด้านลบตั้งแต่ 4.01 ขึ้นไป
4. รูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัวรูปแบบความผูกพันที่มีความวิตกกังวลและการหลีกเลี่ยงหนีความผูกพันสูง ซึ่งในงานวิจัยนี้คือผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยการมองตนเองและผู้อื่นด้านลบ ตั้งแต่ 4.01 ขึ้นไป

ตอนที่3 ผลวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบจำแนกหนึ่งทาง (One-way ANOVA) ของรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ส่งผลต่อรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่1: ข้อมูลสถิติพื้นฐานซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย เพศ และชั้นปีของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงสถิติพื้นฐานซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของนิสิตระดับปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย เพศ ชั้นปี และคณะของกลุ่มตัวอย่าง (N=251)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	125	49.80
	หญิง	126	50.20
	รวม	251	100
ชั้นปี	ชั้นปีที่ 2	66	26.29
	ชั้นปีที่ 3	87	34.66
	ชั้นปีที่ 4	98	39.05
	รวม	251	100
คณะ	สหเวชศาสตร์	31	12.35
	วิทยาศาสตร์การกีฬา	31	12.35
	เภสัชศาสตร์	31	12.35
	เศรษฐศาสตร์	31	12.35
	นิติศาสตร์	31	12.35

ตารางที่ 1 (ต่อ) แสดงสถิติพื้นฐานซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของนิสิตระดับปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย เพศ ชั้นปี และคณะของกลุ่มตัวอย่าง (N=251)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
รัฐศาสตร์	31	12.35
อักษรศาสตร์	31	12.35
วิทยาศาสตร์	34	12.54
รวม	251	100

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 251 คน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

นิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 2-4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นเพศชายจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 และเป็นเพศหญิงจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20

แบ่งเป็นชั้นปีที่ 2 จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.29 ชั้นปีที่ 3 จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 34.66 และชั้นปีที่ 4 จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 39.05

แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 8 คณะ ดังนี้ คณะสหเวชศาสตร์จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35 คณะเภสัชศาสตร์จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35 คณะเศรษฐศาสตร์จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35 คณะนิติศาสตร์จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35 คณะรัฐศาสตร์จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35 คณะอักษรศาสตร์จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35 และคณะวิทยาศาสตร์จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 12.54

ตอนที่2: เกณฑ์การแปรผลมาตรวัดรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่

เกณฑ์การแปรผลมาตรวัดรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ประกอบด้วยคะแนนเฉลี่ยการมองตนเองด้านลบ และการมองผู้อื่นด้านลบ ซึ่งสามารถแบ่งรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่เป็น 4 รูปแบบ คือ รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง กังวล ทะนงตน และหวาดกลัว

1. รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคงคือรูปแบบความผูกพันที่มีความวิตกกังวลและการหลีกหนีความผูกพันต่ำ

2. รูปแบบความผูกพันแบบกังวลคือรูปแบบความผูกพันที่มีความวิตกกังวลต่อความผูกพันสูง และมีการหลีกหนีความผูกพันต่ำ

3. รูปแบบความผูกพันแบบทะนงตนคือรูปแบบความผูกพันที่มีการหลีกหนีในความสัมพันธ์สูงและมีความวิตกกังวลต่อการผูกพันต่ำ

4. รูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัวรูปแบบความผูกพันที่มีความวิตกกังวลและการหลีกหนีความผูกพันสูง

ตารางที่2 เกณฑ์การแปรผลแบบวัดรูปแบบความผูกพัน (N=251)

รูปแบบความผูกพัน	คะแนนเฉลี่ย การมองตัวเองด้านลบ	คะแนนเฉลี่ย การมองผู้อื่นด้านลบ
1. แบบมั่นคง	0-3.99	0-3.99
2. แบบวิตกกังวล	4.01-7.00	0-3.99
3. แบบทะนงตน	0-3.99	4.01-7.00
4. แบบหวาดกลัว	4.01-7.00	4.01-7.00

จากตารางที่ 2 สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

1. ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบมั่นคง มีคะแนนเฉลี่ยการมองตนเองด้านลบอยู่ในช่วง 0-3.99 คะแนน และมีคะแนนเฉลี่ยการมองผู้อื่นด้านลบอยู่ในช่วง 0-3.99 คะแนน
2. ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบวิตกกังวลมีคะแนนเฉลี่ยการมองตนเองด้านลบอยู่ในช่วง 4.01-7.00 คะแนน และมีคะแนนเฉลี่ยการมองผู้อื่นด้านลบอยู่ในช่วง 0-3.99 คะแนน
3. ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบทะนงตน มีคะแนนเฉลี่ยการมองตนเองด้านลบอยู่ในช่วง 0-3.99 คะแนน และมีคะแนนเฉลี่ยการมองผู้อื่นด้านลบอยู่ในช่วง 4.01-7.00 คะแนน
4. ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบหวาดกลัว มีคะแนนเฉลี่ยการมองตนเองด้านลบอยู่ในช่วง 4.01-7.00คะแนน และมีคะแนนเฉลี่ยการมองผู้อื่นด้านลบอยู่ในช่วง 4.01-7.00 คะแนน

ตอนที่ 3 ขั้นตอนมาผู้วิจัยได้นำผลจากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบจำแนกหนึ่งทาง (One-way ANOVA) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ของนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่กับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (N=251)

รูปแบบความผูกพัน ในวัยผู้ใหญ่	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน
มั่นคง	64	98.2188	10.30098	1.28762
วิตกกังวล	8	100.3750	17.01208	6.01468
ทะนงตน	156	105.5321	11.92905	.95509
หวาดกลัว	23	104.7391	9.54043	1.98932
รวม	251	103.4303	11.88470	.75016

จากตารางที่ 3 ตัวแปรรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบมั่นคงมีจำนวน 64 คน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 98.2188 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.30098 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน 1.28762

ตัวแปรรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบวิตกกังวลมีจำนวน 8 คน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 100.3750 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 17.01208 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน 6.01468 ตัวแปรรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบทะนงตนมีจำนวน 156 คน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 105.5321 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 11.92905 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน .95509 ตัวแปรรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบหวาดกลัวมีจำนวน 23 คน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 104.7391 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.54043 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน 1.98932 รวมตัวแปรรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ทั้ง 4 รูปแบบมีจำนวน 251 คน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 103.4303 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 11.88470 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน .75016

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (N=251)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.278	3	247	.080

** $p < .05$

จากตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยสถิติแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบจำแนกหนึ่งทาง (One-way ANOVA) พบว่าความแปรปรวนของประชากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบด้วยสถิติแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบจำแนกหนึ่งทาง (One-way ANOVA) ในขั้นต่อไป

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบค่าสถิติ F-test ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ (N=251)

รูปแบบความผูกพัน	แหล่งแปรปรวน	SS	Df	MS	F
รูปแบบความผูกพัน	Between Groups	2541.443	3	847.148	6.385**
	Within Groups	32770.087	247	132.672	
	Total	35311.530	250		

** $p < .05$

จากตารางที่ 5 พบว่า มีความแตกต่างระหว่างคะแนนรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 คู่ค่า F เท่ากับ 6.385 ($p < .05$) จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ของรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีของ Scheffe ต่อไป

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ทั้ง 4 รูปแบบของผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (N=251)

รูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่	1
1. ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันวัยผู้ใหญ่แบบมั่นคงและวิตกกังวล	.969
2. ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันวัยผู้ใหญ่แบบมั่นคงและทะนงตน	.001*
3. ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันวัยผู้ใหญ่แบบมั่นคงและหวาดกลัว	.146
4. ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันวัยผู้ใหญ่แบบวิตกกังวลและทะนงตน	.677
5. ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันวัยผู้ใหญ่แบบวิตกกังวลและหวาดกลัว	.837
6. ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันวัยผู้ใหญ่แบบทะนงตนและหวาดกลัว	.992

** $p < .05$

จากตารางที่ 6 เมื่อศึกษาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ของคะแนนเฉลี่ยรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ที่แตกต่างกันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบมั่นคงและทะนงตนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ความแตกต่างเป็นรายคู่ในรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ที่แตกต่างกันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังตาราง

บทที่ 4

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากบทที่ 3 สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ ดังนี้

จากตารางที่ 3 แสดงค่ามัชฌิมมาเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบมั่นคง 2) ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบวิตกกังวล 3) ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบทะนงตน และ 4) ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบหวาดกลัว กับผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบมั่นคงน้อยกว่าผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่อีก 3 รูปแบบ คือผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบวิตกกังวล ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบทะนงตน และผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบหวาดกลัว

งานวิจัยส่วนใหญ่พบว่าผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบมั่นคงมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงกว่ารูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่รูปแบบอื่น ดังเช่น Harms (2554) กล่าวว่ารูปแบบความผูกพันมีความเชื่อมโยงกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพอย่างผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรระหว่างรูปแบบความผูกพันและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในประเทศออสเตรเลียของ De Sanctis และ Karantzas (2551 อ้างถึงใน Harms) พบว่าผู้ตามจะรายงานว่าผู้นำที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคงมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้นำที่มีรูปแบบความผูกพันแบบไม่มั่นคง ในทางกลับกันยังมีงานวิจัยของ Johnston (2000, อ้างถึงใน Manning, 2546) พบว่าผู้นำที่มีรูปแบบความผูกพันแบบทะนงตนในธุรกิจขนาดเล็กมีความสามารถตัดสินใจเชิงโครงสร้างมากกว่าผู้นำที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง นอกจากนี้ยังได้รับเลือกจากผู้ตามให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูง (cf. Mikulincer และ Florian, 2538 อ้างถึงใน Manning)

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ตัวแปรตาม) ด้วยสถิติแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบจำแนกหนึ่งทาง (One-way ANOVA)

พบว่าความแปรปรวนของ ตัวแปรตามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำการเปรียบเทียบด้วยสถิติแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบจำแนกหนึ่งทาง (One-way ANOVA) ในขั้นต่อไป

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ทั้ง 4 รูปแบบ คือ รูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบมั่นคง วิตกกังวล ทะนงตน และหวาดกลัว พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างคะแนนรายคู่ของรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างน้อย 1 คู่ ที่ระดับ .05 $F(3, 247) = 6.385, p < .05$ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ของรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีของ Scheffe ต่อไป

จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบจำแนกหนึ่งทาง (One-way ANOVA) แบบ Scheffe เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ทั้ง 4 รูปแบบของผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเปรียบเทียบรายคู่ได้ทั้งหมด 6 คู่ ดังนี้ 1) ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบมั่นคงและวิตกกังวล 2) ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบมั่นคงและทะนงตน 3) ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบมั่นคงและหวาดกลัว 4) ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบวิตกกังวลและทะนงตน 5) ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบวิตกกังวลและหวาดกลัว และ 6) ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบทะนงตนและหวาดกลัว พบว่ารูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบมั่นคงของผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบทะนงตนของผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ระดับ .05 ($p < .05$)

ผลการวิจัยพบว่าสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย 1. ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ทั้งสี่รูปแบบ คือ รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง ทะนงตน วิตกกังวล และหวาดกลัว มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยแสดงถึงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างรูปแบบความผูกพันทั้ง 6 แบบ มีการเปรียบเทียบ 1 คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ คู่ของรูปแบบความผูกพันวัยผู้ใหญ่แบบมั่นคงกับรูปแบบความผูกพันวัยผู้ใหญ่แบบทะนงตน ซึ่งผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบมั่นคง คือผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยการมองตนเองด้านลบอยู่ในช่วง 0-3.99 คะแนน และมีคะแนนเฉลี่ยการมองผู้อื่นด้านลบอยู่ในช่วง 0-3.99 คะแนน เป็นผู้มีความรู้สึกหรือมุมมองทางบวกต่อตนเองและผู้อื่น หรือมีความวิตก

กังวลและหลีกเลี่ยงความผูกพันต่ำ ผู้ที่ตกอยู่ในรูปแบบนี้จึงมีลักษณะเคารพตนเองและผู้อื่น อ่อนน้อม เป็นมิตร กระตือรือร้น และเปิดเผยความรู้สึกของตน รูปแบบการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีแนวโน้มที่ความยึดหยุ่น (Bartholomew และ Horowitz, 1991 อ้างถึงในรัชนีญ์ แก้วคำศรี, 2545) และมีวิธีจัดการกับปัญหาที่หลากหลาย (Brennan และคณะ, 1998) ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบทะนงตน คือผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยการมองตนเองด้านลบอยู่ในช่วง 0-3.99 คะแนน และมีคะแนนเฉลี่ยการมองผู้อื่นด้านลบอยู่ในช่วง 4.01-7.00 คะแนน เป็นผู้ที่มึ่มมองทางบวกต่อตนเองและมีมึ่มมองทางลบต่อผู้อื่น หรือมีความวิตกกังวลในความผูกพันต่ำ และหลีกเลี่ยงความผูกพันสูง ผู้ที่ตกอยู่ในรูปแบบนี้จึงมีลักษณะไม่ใส่ใจ หรือปฏิเสธที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นไปอย่างผิวเผิน ยึดหลักของเหตุและผลในการตัดสินใจ มั่นใจในตนเองสูง เมื่อประสบปัญหาจะเผชิญกับปัญหานั้นโดยตรงไม่ขอความช่วยเหลือจากใคร (Brennan และคณะ, 1998)

จากการวิเคราะห์ลักษณะที่เหมือนกันระหว่างผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง และทะนงตน คือทั้งสองรูปแบบที่บุคคลมีมึ่มมองทางบวกต่อตนเองจึงทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อในความสามารถของตน ส่งผลให้เผชิญปัญหาด้วยตนเองมากกว่าหลีกเลี่ยงปัญหา บุคคลทั้งสองรูปแบบนี้จึงรับรู้ว่าคุณค่า และเป็นที่รักของผู้อื่น (Bartholomew และ Horowitz, 1991 อ้างถึงในรัชนีญ์ แก้วคำศรี, 2545)

เมื่อพิจารณาตารางที่ 3 จะพบว่าผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันแบบทะนงตนจะมีคะแนนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่านิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรูปแบบความผูกพันแบบทะนงตนรับรู้ว่าคุณค่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง และจากงานวิจัยของ Mikulincer และ Florian (2538, อ้างถึงใน Manning, 2546) ที่กล่าวว่าในธุรกิจขนาดเล็กผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันแบบทะนงตนได้รับการยอมรับว่ามีความเป็นผู้นำมากกว่าผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง จึงเป็นไปได้ว่าสภาพสังคมในการทำงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความคล้ายคลึงกับธุรกิจขนาดเล็ก เนื่องจากการมอบหมายงานกลุ่ม หรือการทำงานกลุ่มให้บรรลุผลส่วนใหญ่มักมีสมาชิกไม่มากถึง 50 คน ลักษณะการทำงานจึงอาจมีความคล้ายคลึงกับการทำงานของธุรกิจขนาดเล็ก หรืออาจเกิดจากตัวแปรอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานวิจัยชิ้นนี้ก็เป็นได้

สำหรับความแตกต่างรายคู่ในรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่คู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ น่าจะมีสาเหตุมาจากจำนวนคนในแต่ละรูปแบบมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน จึงส่งผลให้การวิเคราะห์ไม่พบความแตกต่างกันในทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ทั้ง 4 รูปแบบ คือ รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง ทะนงตน วิดกกังวล และหวาดกลัว กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ทั้ง 4 รูปแบบ คือ รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง ทะนงตน วิดกกังวล และหวาดกลัว มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นนิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในชั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างในชั้นสร้างเครื่องมือ

นิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 99 คน

2. กลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

นิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยชั้นปีที่ 2-4 อายุระหว่าง 18-22 ปี จาก คณะสหเวชศาสตร์ วิทยาศาสตร์การกีฬา เกษตรศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ อักษรศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ยกเว้นคณะจิตวิทยาเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการวิจัย คณะละ 31 คน โดยแบ่งเพศชาย 15 คน เพศหญิง 16 คน หรือเพศชาย 16 คน เพศหญิง 15 คน ยกเว้นคณะ วิทยาศาสตร์ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง 17 คน และเพศชาย 17 คน รวมทั้งสิ้น 251 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ชั้นสร้างเครื่องมือ

1.1) มาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบญจรัตน์ เลิศคุณากรกิจ ที่ธัชวรรณ ศรีจิตติ วงศ์ (2549) แปลจากแบบวัดพหุองค์ประกอบฉบับ 5X สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire form 5X-short: MLQ) ของ Bass & Avolio (2000) จำนวน 35 ข้อ

1.2) มาตรฐานประสบการณ์ในการมีสัมพันธภาพที่ใกล้ชิด ฉบับปรับปรุงของ Fraley, Waller, and Brennan (2000) (The Experiences in Close Relationships-Revised (ECR-R)) ที่พัฒนาโดยณัฐสุดา เต้พันธ์, สมบุญ จารุเกษมทวี และ รัชนิย์ แก้วคำศรี (2544) จำนวน 36 ข้อ

2. ชั้นเก็บกลุ่มตัวอย่างจริง

2.1) มาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทางผู้วิจัยได้พัฒนาแล้วของเบญจรัตน์ เลิศคุณากรกิจ ที่ธัชวรรณ ศรีจิตติ วงศ์ (2549) แปลจากแบบวัดพหุองค์ประกอบฉบับ 5X สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire form 5X-short: MLQ) ของ Bass & Avolio (2000) จำนวน 29 ข้อ

2.2) มาตรฐานประสบการณ์ในการมีสัมพันธภาพที่ใกล้ชิด ฉบับปรับปรุงของ Fraley, Waller, and Brennan (2000) (The Experiences in Close Relationships-Revised (ECR-R)) ที่พัฒนาโดยณัฐสุดา เต้พันธ์, สมบุญ จารุเกษมทวี และ รัชนิย์ แก้วคำศรี (2544) จำนวน 36 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรม SPSS (Statistics Package for the Social Sciences) ผ่านการคำนวณทางสถิติแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบจำแนกหนึ่งทาง (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ทั้งสี่รูปแบบ คือ รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง ทะนงตน วิตกกังวล และหวาดกลัว มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นทางความคิดในการนำตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นตัวแปรที่องค์การให้ความสำคัญ มาศึกษากับนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อเป็นองค์ความรู้สำหรับบุคคลทั่วไปในการตระหนักถึงความสำคัญของรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ กับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย และการพัฒนาต่อไปในอนาคตเกี่ยวกับตัวแปรรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ และรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบางคณะของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังนั้นการศึกษาค้างต่อไปควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมทุกคณะ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลาย และเพื่อดูว่าผลที่ได้มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2. ควรมีการนำตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่นๆ เพื่อขยายองค์ความรู้ต่อไป เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น (Burn, 1985) ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การ

3. ทำให้ทราบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจไม่ขึ้นกับตัวแปรรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่ ดังนั้นงานวิจัยในครั้งต่อไปควรค้นหาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีภาวะผู้นำรูปแบบนี้เพิ่มขึ้น เพื่อให้ นิสิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

รัชনীย์ แก้วคำศรี. (2545). ความสัมพันธ์ของรูปแบบความผูกพัน การเห็นคุณค่าในตนเอง และกลวิธีการเผชิญปัญหาของนักศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เบ็ญจรัตน์ เลิศคุณากรกิจ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ในองค์การ. โครงการวิจัยทางจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุดารัตน์ เหลาฉลาด. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าของผู้ป่วยสภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาษาอังกฤษ

Bartholomew, K., and Horowitz, L.M. (1991). *Attachment style young adults: a test of a four-category model*. [Electronic version]. *Journal of personality and social psychology*, 61(2), 226-244.

Bass, B.M. and Riggio R.E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Mahwah, NJ. : Lawrence Erlbaum.

Bass, B.M. and Avolio B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, Calif.

Fraley, R.C. (2000). *Self-report measures of adult attachment*. Retrieved August 14, 2011, From <http://internal.psychology.illinois.edu/~rcfraley/measures/measures.html>

- Fraley, R.C. (2010). *A Brief Overview of Adult Attachment Theory and Research*. Retrieved August 14, 2011, From <http://internal.psychology.illinois.edu/~rcfraley/attachment.htm>
- Fraley, R.C., Waller, N.G., and Brennan, K.A. (2000). An item response theory analysis of self-report measures of adult attachment [Electronic version]. *Journal of personality and social psychology*, 78(2), 350-365
- Goleman, D., Boyatzis, R., and Mckee, A. (2002). *Primal leadership*. Boston: Harward business school press.
- Locke, E.A., Kirkpatrick, S., Wheeler, J.K., Schneider, J., Niles, K., Goldstein, H., et al. (1991). *The essence of leadership: the four keys to leading successfully*. New York: Lexington books.
- Harms, P.D. (2011). Adult attachment styles in workplace [Electronic versions]. *Human Resource Management Review*, 285-296.
- Manning, T.T. (2003). Leadership across culture: attachment style influences [Electronic versions]. *Journal of leadership & organizational studies*, 9(3). DOI: 10.1177/107179190300900304
- Poper, M., Mayseless, O., & Castelnova, O. (2000). Transformational Leadership and attachment [Electronic version]. *Leadership Quarterly*, 11(2), 267-289.
- Poper, M., & Mayseless, O. (2003). Back to basics: applying a parenting perspective to transformational leadership [Electronic version]. *Leadership Quarterly*, 14, 41-65.

ภาคผนวก

แบบวัดที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
2. แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แบบวัดรูปแบบความผูกพัน

แบบประเมินพฤติกรรมในการทำงาน

คำชี้แจง

แบบวัดฉบับนี้เป็นการบรรยายถึงลักษณะการทำงานของตัวเอง ในการตอบคำถามแต่ละข้อ โปรดพิจารณาตัดสินว่า **ท่านมีลักษณะที่เป็นไปตามพฤติกรรมที่บรรยายไว้มากน้อยเพียงใด** แล้วทำเครื่องหมาย X ลงในช่องตามความเป็นจริง โดยตอบคำถามในแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และกรุณาตอบทุกข้อ **ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน**

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ.....

คณะ.....

ชั้นปีที่.....

ตอนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรม

ตัวอย่างคำถาม

ข้อความ		ระดับพฤติกรรม				
		บ่อยมาก	บ่อย	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคย
1	ฉันมักเป็นคนให้คำแนะนำเวลาที่สมาชิกภายในกลุ่มมีปัญหา	5	4	3	2	1

คำอธิบายความหมายของระดับพฤติกรรม

บ่อยมาก	หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมดังข้อความนั้น <u>สม่ำเสมอ</u>
บ่อย	หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมดังข้อความนั้น <u>บ่อยครั้ง</u>
บางครั้ง	หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมดังข้อความนั้น <u>บางครั้ง</u>
นานๆ ครั้ง	หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมดังข้อความนั้น <u>นาน ๆ ครั้ง</u>
ไม่เคย	หมายถึง ท่าน <u>ไม่เคย</u> มีพฤติกรรมดังข้อความนั้นเลย

ตัวอย่างการตอบ

หากท่านมีพฤติกรรมในการให้คำแนะนำแก่สมาชิกกลุ่มเวลาที่สมาชิกภายในกลุ่มของท่านเกิดปัญหา บ่อยมาก ขอให้กากบาท (X) ล้อมเลข 5 ดังตัวอย่าง

ข้อความ		ระดับพฤติกรรม				
		ไม่เคย	นานๆครั้ง	บางครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก
1	ฉันมักเป็นคนให้คำแนะนำเวลาที่สมาชิกภายในกลุ่มมีปัญหา	1	2	3	4	<u>5</u>

โปรดพิจารณาว่าท่านทำพฤติกรรมที่บรรยายไว้ในแต่ละข้อบ่อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย X ทับตัวเลขในช่องคำตอบที่ระบุความถี่ในการทำพฤติกรรมที่ตรงกับความคิดของท่าน

	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก
1	ฉันพูดเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อที่สำคัญของฉัน	1	2	3	4	5
2	ฉันมองหามุมมองที่แตกต่างในการแก้ปัญหา	1	2	3	4	5
3	ฉันทำให้ผู้อื่นเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานด้วย	1	2	3	4	5
4	ฉันพูดคุยอย่างกระตือรือร้นถึงสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จ	1	2	3	4	5
5	ฉันเน้นความสำคัญของการมีเป้าหมายอย่างแน่วแน่	1	2	3	4	5
6	ฉันใช้เวลาในการฝึกสอนงานผู้อื่น	1	2	3	4	5
7	ฉันใส่ใจกับผู้อื่นมากกว่าแค่ในฐานะสมาชิกกลุ่ม	1	2	3	4	5
8	ฉันทำตัวให้ผู้อื่นนับถือ	1	2	3	4	5
9	ฉันพิจารณาเรื่องผลกระทบทางด้านจริยธรรมเมื่อต้องตัดสินใจ	1	2	3	4	5
10	ฉันแสดงออกถึงความเชื่อมั่นและอำนาจในการทำงาน	1	2	3	4	5
11	ฉันมีวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดใจ	1	2	3	4	5
12	ฉันช่วยให้ผู้อื่นมองปัญหาจากหลายมุมมอง	1	2	3	4	5
13	ฉันช่วยให้ผู้อื่นพัฒนาจุดแข็งของตน	1	2	3	4	5
14	ฉันแนะนำวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	1	2	3	4	5
15	ฉันให้ความสำคัญต่อความรู้สึกร่วมกันต่อภารกิจ	1	2	3	4	5
16	ฉันมีความมั่นใจว่าเป้าหมายสามารถบรรลุได้	1	2	3	4	5
17	ฉันตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง	1	2	3	4	5
18	ฉันให้กำลังใจผู้อื่น	1	2	3	4	5
19	ฉันส่งเสริมให้ผู้อื่นพูดคุยหรือพิจารณาในเรื่องที่อาจจะ เป็นปัญหา	1	2	3	4	5
20	ฉันให้ความสนใจเป็นการส่วนตัวแก่ผู้ซึ่งไม่ได้รับความ สนใจเท่าที่ควร	1	2	3	4	5

ข้อความ		ระดับพฤติกรรม				
		ไม่เคย	นานๆครั้ง	บางครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก
21	ฉันกระตุ้นให้ผู้อื่นตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา	1	2	3	4	5
22	ฉันเน้นการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น	1	2	3	4	5
23	ฉันนำที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้อื่นเป็นรายบุคคล	1	2	3	4	5
24	ฉันแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้เสร็จตามกำหนด	1	2	3	4	5
25	ฉันสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ	1	2	3	4	5
26	ฉันสอนผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น	1	2	3	4	5
27	ฉันปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง	1	2	3	4	5
28	ผู้อื่นยอมรับในความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการทำงานของฉัน	1	2	3	4	5
29	ฉันมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ	1	2	3	4	5

แบบวัดรูปแบบความผูกพัน

คำชี้แจง ข้อความด้านล่างต่อไปนี้เป็นข้อความแสดงถึงความรู้สึกที่ท่านมีต่อความสัมพันธ์กับคนสนิท

คนสนิท หมายถึงบุคคลที่ท่านมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดมากที่สุดเพียงคนเดียวเท่านั้น ซึ่งอาจจะเป็นคนในครอบครัว เพื่อนเพศเดียวกัน หรือเพื่อนต่างเพศ หรือแฟน หรือคนรัก หากท่านเลือกบุคคลดังกล่าวแล้วขอให้ท่านนึกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลดังกล่าวในการตอบข้อคำถามทุกข้อ

กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อความโดยละเอียดก่อนจะกาเครื่องหมาย ✓

ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความมีความหมายดังนี้

- 1 หมายความว่า ไม่ตรงเลย
- 2 หมายความว่า ส่วนใหญ่ไม่ตรง
- 3 หมายความว่า ไม่ค่อยตรง
- 4 หมายความว่า ตรงและไม่ตรงพอๆกัน
- 5 หมายความว่า ค่อนข้างตรง
- 6 หมายความว่า ตรงมาก
- 7 หมายความว่า ตรงที่สุด

ข้อความ	1 ไม่ ตรง เลย	2 ส่วน ใหญ่ ไม่ตรง	3 ไม่ ค่อย ตรง	4 ตรงและ ไม่ตรง พอๆกัน	5 ค่อนข้าง ตรง	6 ตรง มาก	7 ตรง ที่สุด
1. ฉันเกรงว่าคนสนิทจะไม่ชอบฉัน							
2. ฉันกังวลว่าคนสนิทจะขัดใจกับฉัน							
3. ฉันกังวลว่าคนสนิทจะไม่จริงใจกับฉัน							
4. ฉันกังวลว่าคนสนิทจะไม่ห่วงใยฉันมากเท่าที่ฉันห่วงใยเขา							
5. ฉันกังวลมากเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อคนสนิท							
6. เมื่อฉันไม่ได้พบกับคนสนิทเป็นเวลานาน ฉันเกรงว่าเขาจะไปสนิทกับคนอื่น							
7. เมื่อฉันแสดงความรู้สึกของฉันที่มีต่อคนสนิทออกไป ฉันกังวลว่าเขาจะไม่เข้าใจความรู้สึกที่ฉันแสดงออกไป							

ข้อความ	1 ไม่ ตรง เลย	2 ส่วน ใหญ่ ไม่ตรง	3 ไม่ ค่อย ตรง	4 ตรงและ ไม่ตรง พอ ๆ กัน	5 ค่อนข้าง ตรง	6 ตรง มาก	7 ตรง ที่สุด
8. ฉันไม่ค่อยกังวลว่าคนสนิทจะห่างเหินฉัน							
9. คนสนิททำให้ฉันไม่แน่ใจในตนเอง							
10. ฉันไม่ค่อยกังวลว่าคนสนิทจะเลิกคบฉัน							
11. คนสนิทไม่ยากใกล้ชิดฉัน เท่าที่ฉันอยากให้เป็น							
12. บางครั้งคนสนิทของฉันเปลี่ยนไปโดยไม่มีเหตุผลชัดเจน							
13. บางครั้งฉันต้องการใกล้ชิดกับผู้อื่น แต่กลับทำให้เขาถอยหนี							
14. ฉันเกรงว่าถ้าคนสนิทรู้จักตัวตนที่แท้จริงของฉันแล้ว เขาจะไม่ชอบฉัน							
15. ฉันโกรธเมื่อฉันไม่ได้รับความรักและกำลังใจจากคนสนิท							
16. ฉันกังวลว่าตนเองจะไม่ทัดเทียมผู้อื่น							
17. คนสนิทจะสนใจฉันก็ต่อเมื่อฉันโกรธเท่านั้น							
18. ฉันไม่แสดงความรู้สึกที่แท้จริงให้คนสนิทรู้							
19. ฉันสบายใจได้ที่ได้บอกความรู้สึกนึกคิดส่วนตัวกับคนสนิท							
20. ฉันลำบากใจที่จะต้องพึ่งพาคนสนิท							
21. ฉันรู้สึกสนิทใจกับคนสนิทของฉัน							
22. ฉันอึดอัดที่จะเปิดใจกับคนสนิท							
23. ฉันไม่ชอบใกล้ชิดกับคนสนิทมากเกินไป							
24. ฉันอึดอัดเมื่อคนสนิทเข้ามาสนิทสนมกับฉันมากเกินไป							
25. ฉันสนิทสนมกับใครได้ง่าย							
26. การสนิทสนมกับใครไม่ใช่เรื่องยากสำหรับฉัน							
27. ฉันมักปรับทุกข์กับคนสนิท							
28. ฉันพึ่งพาคนสนิทได้ยามที่ฉันต้องการ							
29. ฉันพูดคุยกับคนสนิทได้ทุกเรื่อง							
30. ฉันสามารถพูดถกเถียงโต้แย้งกับคนสนิทได้ทุกเรื่อง							
31. ฉันรู้สึกว่าอุ่นใจเมื่อคนสนิทเข้ามาใกล้ชิดฉัน							
32. ฉันรู้สึกสบายใจ แม้ฉันต้องพึ่งพาคนสนิท							
33. การพึ่งพาคนสนิทเป็นเรื่องที่ฉันทำได้ง่าย							
34. ฉันรัก ผูกพันและเอื้ออาทร กับคนสนิทอย่างลึกซึ้ง							
35. คนสนิทเข้าใจฉัน และความต้องการของฉัน							