

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ
นักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยเอกชน*
THE FACTOR ANALYSIS OF THE 21st CENTURY LEADERSHIP FOR
UNDERGRADUATE STUDENTS IN PRIVATE UNIVERSITY

เอนก ประดิษฐ์ารมณ

Anek Pradittharom

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย

Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: kone@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเอกชน และ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยเอกชน การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีจับสลาก เพื่อให้ได้รายชื่อมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 แห่ง และทำการแจกแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 800 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 71 ข้อ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามแก่นักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยเอกชน ทั้งสิ้น 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านสมรรถนะด้านการงานและความสัมพันธ์ ด้านการทำงานเชิงคุณธรรมและความคิดสร้างสรรค์ ด้านการปรับตัวและเผชิญความท้าทายในการทำงาน ด้านการทำงานเชิงรุกและการคิดวิเคราะห์ ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านวินัยในการทำงานและการสื่อสาร ด้านการวางแผนและแก้ปัญหาในงาน และด้านความรับผิดชอบ

* Received: 15 March 2026; Revised: 19 April 2026; Accepted: 3 May 2026



ในงาน

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ, ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21, นักศึกษาระดับปริญญาตรี

Abstract

This research article aimed to (1) examine the level of importance of 21st-century leadership among undergraduate students in private universities, and (2) analyze the components of 21st-century leadership for undergraduate students in private universities. This study employed a quantitative research design. The sample group was selected through simple random sampling using the lottery method to obtain a list of ten private universities in Bangkok. Subsequently, questionnaires were distributed to a total of 800 respondents. The research instrument was a 21st-century leadership questionnaire using a five-point Likert scale, consisting of 71 items. Data were collected by distributing the questionnaires to undergraduate students in the selected universities, and the completeness of the data was verified before analysis. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and exploratory factor analysis (EFA) to examine the components of 21st-century leadership among students.

The research findings revealed that (1) the overall mean score of the importance level of 21st-century leadership among undergraduate students in private universities was generally at a high level; and (2) the results of the factor analysis identified nine components of 21st-century leadership among undergraduate students in private universities. These components included work competency and interpersonal relations; ethical work and creativity; adaptability and coping with work challenges; proactive work and analytical thinking; goal-oriented work performance; self-development; work discipline and communication; planning and problem-solving in work; and job responsibility.

Keywords: Factor analysis, 21st - century leadership, Undergraduate students

บทนำ

ภาวะผู้นำได้รับการกำหนดให้เป็นหนึ่งในทักษะสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยถูกบรรจุไว้ในแผนและนโยบายหลักหลายฉบับ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



ฉบับที่ 13 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 นโยบายการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทย และแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำมิได้เป็นเพียงคุณลักษณะส่วนบุคคล หากแต่เป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่มีบทบาทต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำเป็นทักษะสำคัญที่จำเป็นสำหรับบัณฑิตทั้งในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ โดย World Economic Forum ระบุว่าทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการในระดับสูง ได้แก่ การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และภาวะผู้นำทางสังคม (World Economic Forum, 2020) นอกจากนี้ ยังมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สะท้อนถึงช่องว่างระหว่างทักษะของนักศึกษากับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะทักษะในศตวรรษที่ 21 อาทิ การคิดเชิงวิเคราะห์และภาวะผู้นำ (Alshare, K., & Sewailem, M, 2018) ขณะเดียวกันมีบทความที่ชี้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำในระดับอุดมศึกษายังคงมีข้อจำกัดทั้งในเชิงการนำไปปฏิบัติและความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงโอกาสของนักศึกษา (Flaherty, C, 2023)

มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นกลไกสำคัญของระบบอุดมศึกษา ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในบริบทของศตวรรษที่ 21 ที่ทักษะด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี และการปรับตัวมีความสำคัญเพิ่มขึ้น การพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาจึงควรดำเนินการอย่างบูรณาการ ครอบคลุมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถทางปัญญา ทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การเป็นบัณฑิตที่มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติสำหรับโลกการทำงานยุคใหม่

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยครอบคลุมนักศึกษาจากหลากหลายสถาบันและสาขาวิชา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเอกชน



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีขั้นตอนในการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 18 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยเกริก มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร มหาวิทยาลัยธนบุรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ จำนวนทั้งสิ้น 204,360 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างถูกคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มรายชื่อมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 10 แห่ง จาก 18 แห่ง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีจับสลาก (lottery) เมื่อได้รายชื่อมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครจากการสุ่มแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มเชิงช่วงชั้นอย่างไม่เป็นสัดส่วน (disproportional stratified random sampling) โดยการกำหนดให้เก็บแบบสอบถามมหาวิทยาลัยละ 80 ตัวอย่าง จาก 10 มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 800 ตัวอย่าง โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบของ Comrey and Lee (Comrey, A. L., & Lee, H. B, 1992)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้มาจากการวิจัยของเอนก ประดิษฐารมณ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (เอนก ประดิษฐารมณ, 2563) ซึ่งได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและทำการสร้างข้อคำถามจากคำนิยามในแต่ละด้าน ทำการหาคุณภาพของแบบสอบถามจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence--IOC) ผ่านเกณฑ์ทั้งสิ้น 71 ข้อ และค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) เท่ากับ 0.977 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ และชั้นปีที่ศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)



5 ระดับ จำนวน 71 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง 10 มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลกับนักศึกษาระดับปริญญาตรี 2) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถาม โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling) กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเอกชนทั้ง 10 แห่ง โดยเก็บแห่งละ 80 ตัวอย่าง จนครบจำนวน 800 ตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยเอกชน ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลจากการทำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 800 ชุด ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ และชั้นปีที่ศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis--EFA)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงตามลำดับได้ ดังนี้ สามารถใช้โซเชียลมีเดีย (social media) ได้เป็นอย่างดี เสียสละเพื่อความสำเร็จของงานส่วนรวม สร้างภาพในอนาคตของชีวิตตนเองได้อย่างชัดเจน มีความคิดริเริ่มในการสร้างผลงานใหม่ ๆ และปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยเอกชน มีดังต่อไปนี้

2.1 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมด้วย Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Test of Sphericity ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแสดงรายละเอียดของค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และค่าสถิติทดสอบของบาร์ทเลท (Bartlett's Test of Sphericity)

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ คำถาม (ตัวแปร)	KMO	Bartlett's Test of Sphericity		
			Approx. Chi-Square	df	Sig.
องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยเอกชน	71	.955	39401.259**	2485	.000

จากตาราง 1 พบว่า สถิติทดสอบจะมีการแจกแจงโดยประมาณแบบ Chi-Square มีค่า KMO เท่ากับ .955 ซึ่งมากกว่า .5 จึงพอสรุปได้ว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมกับเทคนิค Factor Analysis ในระดับมาก และจากการทดสอบเมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) ด้วยค่าสถิติทดสอบของ บาร์ท เลท (Bartlett's test of sphericity) พบว่า ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square) ที่ใช้ทดสอบความเหมาะสมของรูปองค์ประกอบมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน และมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

2.2 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีสกัดองค์ประกอบด้วยเทคนิคแกนสำคัญ PCA (Principal Component Analysis) และใช้การหมุนแกนแบบมุมฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธีการหมุนค่าในแนวตั้ง (varimax method) ผลการสกัดองค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่า Initial Eigenvalues ที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี Principal Component Analysis เพื่อพิจารณากลุ่มขององค์ประกอบ

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	24.326	34.263	34.263	24.326	34.263	34.263	7.104	10.005	10.005
2	6.245	8.796	43.059	6.245	8.796	43.059	6.102	8.594	18.599
3	2.360	3.324	46.383	2.360	3.324	46.383	4.776	6.726	25.325
4	2.117	2.982	49.365	2.117	2.982	49.365	4.767	6.714	32.039



Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
5	1.829	2.577	51.942	1.829	2.577	51.942	4.565	6.430	38.470
6	1.787	2.517	54.459	1.787	2.517	54.459	4.473	6.300	44.769
7	1.586	2.233	56.693	1.586	2.233	56.693	3.987	5.616	50.385
8	1.557	2.193	58.886	1.557	2.193	58.886	3.846	5.417	55.802
9	1.300	1.831	60.717	1.300	1.831	60.717	2.045	2.880	58.682
10	1.196	1.684	62.401	1.196	1.684	62.401	1.516	2.135	60.817
11	1.100	1.549	63.949	1.100	1.549	63.949	1.503	2.116	62.933
12	1.076	1.516	65.465	1.076	1.516	65.465	1.501	2.114	65.047
13	1.000	1.408	66.874	1.000	1.408	66.874	1.297	1.827	66.874
14	.961	1.353	68.227						

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบของ Eigenvalue ที่มีค่าไม่ต่ำกว่า 1 นั้น มีอยู่ทั้งสิ้น 13 องค์ประกอบ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 24.326 - 1.076

2.3 ผู้วิจัยได้พิจารณาเกณฑ์น้ำหนักขององค์ประกอบ (standardized factor loading) ต้องมากกว่า .30 ขึ้นไป และจะต้องมีตัวแปรอย่างน้อย 3 ตัวขึ้นไปในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยในเอกชน มีทั้งสิ้น 9 องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (factor loading) ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยในเอกชนแต่ละด้าน

องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยในเอกชน	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (factor loading)
1. ด้านสมรรถนะด้านการงานและความสัมพันธ์	13	.737 - .507
2. ด้านการทำงานเชิงคุณธรรมและความคิดสร้างสรรค์	9	.767 - .469
3. ด้านการปรับตัวและเผชิญความท้าทายในการทำงาน	8	.754 - .385
4. ด้านการทำงานเชิงรุกและการคิดวิเคราะห์	7	.701 - .503



5. ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	7	.735 - .411
6. ด้านการพัฒนาตนเอง	6	.691 - .449
7. ด้านวินัยในการทำงานและการสื่อสาร	6	.682 - .395
8. การวางแผนและแก้ปัญหาในงาน	5	.715 - .537
9. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3	.712 - .450

จากตาราง 3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (factor loading) ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยในเอกชน มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ตั้งแต่ .737 - .385 และมีตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 13 – 3 ตัวแปร ดังนั้นจึงมีองค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์ทั้งสิ้น 9 องค์ประกอบ

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis--EFA) ซึ่งได้จากผลการสร้างค่าองค์ประกอบ ที่องค์ประกอบแต่ละตัวจะต้องมีค่า Eigenvalues ไม่ต่ำกว่า 1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ต้องมีค่ามากกว่า .30 ขึ้นไปและมีจำนวนตัวแปรมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2560) จากข้อกำหนดดังกล่าวจึงสกัดได้จำนวนองค์ประกอบทั้งสิ้น 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะด้านการทำงานและความสัมพันธ์ 2) ด้านการทำงานเชิงคุณธรรมและความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการปรับตัวและเผชิญความท้าทายในการทำงาน 4) ด้านการทำงานเชิงรุกและการคิดวิเคราะห์ 5) ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 6) ด้านการพัฒนาตนเอง 7) ด้านวินัยในการทำงานและการสื่อสาร 8) ด้านการวางแผนและแก้ปัญหาในงาน และ 9) ด้านความรับผิดชอบในงานโดยผู้วิจัยจะอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะด้านการทำงานและความสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยอาศัยความซื่อสัตย์ วิจารณญาณ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ การปรับตัว และการทำงานเชิงระบบที่มีเป้าหมายชัดเจน สมรรถนะด้านนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและการพัฒนาศักยภาพบุคคล สอดคล้องกับปิยะมาศ สื่อสวัสดิ์ดิษฐ์ ได้ให้ความเห็นว่าผู้นำต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ คิดเชิงระบบ มองภาพรวมองค์การ บริหารการเปลี่ยนแปลง จัดการความขัดแย้ง สร้างการมีส่วนร่วม ควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ และเครือข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อความยั่งยืนร่วมกัน (ปิยะมาศ สื่อสวัสดิ์ดิษฐ์, 2568)



2. ด้านการทำงานเชิงคุณธรรมและความคิดสร้างสรรค์ เป็นการปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง รับผิดชอบ ยึดหลักคุณธรรม และใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน คุณธรรมช่วยสร้างความโปร่งใส ความไว้วางใจ และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ขณะที่ความคิดสร้างสรรค์ช่วยเกิดนวัตกรรมและวิธีทำงานใหม่ ส่งผลให้องค์กรเข้มแข็ง เติบโต และยั่งยืน สอดคล้องกับคมกริช นันทะโรจพงศ์, ประสพชัย พสุนนท์ และ อีระวัฒน์ จันทิก และนพดล บุญญา ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษาบริหารธุรกิจในยุค Thailand 4.0 ว่าต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นความถูกต้อง โปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งมีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อใช้ความรู้และเทคโนโลยีสร้างแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา (คมกริช นันทะโรจพงศ์, ประสพชัย พสุนนท์ และอีระวัฒน์ จันทิก, 2560; นพดล บุญญา, 2562)

3. ด้านการปรับตัวและเผชิญความท้าทายในการทำงาน เป็นความสามารถในการยืดหยุ่นต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญและแก้ไขปัญหาย่างมีสติ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างได้อย่างเหมาะสม เปิดรับสิ่งใหม่และเรียนรู้จากความผิดพลาด ตลอดจนมีความพร้อมในการปรับตัวต่อบริบทหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลาย โดยสุพัตรา รังคะวงษ์ เห็นพ้องกันว่าความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (flexibility and adaptability) เป็นความสามารถในการปรับตัวตามหน้าที่และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อตัวเองและมีความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัว ทั้งที่ทำงานและชุมชน เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น มีความอดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ บุคลากรจึงจำเป็นต้องสามารถใช้วิกฤตและปัญหาเป็นโอกาสในการสร้างสรรค์แนวทางแก้ปัญหาและเรียนรู้สูงสุด (สุพัตรา รังคะวงษ์, 2565) ความสามารถดังกล่าวยังถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับทีมและสภาพแวดล้อมที่หลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการสร้างความสัมพันธ์กับทีมงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำและการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (อัญวิทย์ ศรีจันทร์, 2558)

4. ด้านการทำงานเชิงรุกและการคิดวิเคราะห์ เป็นการพัฒนาความสามารถในการริเริ่มและลงมือทำงานอย่างกระตือรือร้น ไม่จำกัดเพียงงานประจำ แต่พร้อมสนับสนุนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการทำงานเชิงรุกช่วยให้บุคคลสามารถมองการณ์ไกล เตรียมการล่วงหน้า และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ขณะที่การคิดวิเคราะห์ช่วยให้การตัดสินใจมีเหตุผลเป็นระบบ และลดความเสี่ยงในการทำงาน สอดคล้องกับวิโรจน์ สารัตนะและไพฑูรย์ สีนลารัตน์ ได้นำเสนอทักษะการคิดวิเคราะห์และวิจารณ์ญาณ (critical and analytical Thinking) เป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 โดยทักษะการคิดเชิงระบบวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนในสังคมปัจจุบัน และการทำงานเชิงรุก (proactive) นั้น เป็นลักษณะการทำงานของคนที่ชอบคิดวางแผนไว้ล่วงหน้าเสมอ รวมถึงสามารถคาดการณ์ปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจ



เกิดขึ้น โดยไม่ต้องรอให้ปัญหานั้นเกิดขึ้นจริงเสียก่อน การทำงานเชิงรุกเน้นความมุ่งมั่นในเป้าหมาย เชื่อมมั่นในศักยภาพของคนทำงาน รวมไปถึงการยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขโดยไม่ย่อท้อ จนกว่างานนั้นจะประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นหนึ่งในคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2558)

5. ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น และมีประสิทธิภาพ สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน ปรับตัวต่อสถานการณ์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ และสังคมได้อย่างรอบคอบ มีความอดทนต่อภาระงานที่ยากลำบาก พร้อมทั้งให้รางวัลตนเองหรือทีมงาน เมื่องานประสบความสำเร็จ โดยทักษะด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความสำคัญที่ช่วยให้บุคคล และองค์กรสามารถกำหนดทิศทาง วางแผน และดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ โดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน เสริมสร้างความรับผิดชอบและความมุ่งมั่น พัฒนา ทักษะการวางแผนและการตัดสินใจ รวมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างแรงจูงใจ การฝึกฝน ทักษะนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลและองค์กร สามารถเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับธัญวิทย์ ศรีจันทร์ และ นพดล บุญพา ได้ให้ความเห็นพ้องกันว่า ทักษะด้านการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายเป็นทักษะสำคัญที่ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ควรมีเพื่อนำองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ (ธัญวิทย์ ศรีจันทร์, 2558; นพดล บุญพา, 2562)

6. ด้านการพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ของชีวิตและกำหนด เป้าหมายอย่างชัดเจน สามารถกระตุ้นตัวเองให้ตื่นตัว จดจ่อกับงาน และปรับเปลี่ยนวิธีการหรือเวลาการ ทำงานให้เหมาะสม พร้อมมีทัศนคติที่ยืดหยุ่นและไม่โทษผู้อื่นเมื่อเกิดความผิดพลาด โดยจะเห็นได้ว่าใน ศตวรรษที่ 21 โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (จิราภรณ์ พรหมทอง, 2559) การพัฒนาตนเองให้เป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญ โดยทำให้บุคคลสามารถปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์และบริบท สมัยใหม่ บุคคลที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะมีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถใช้ชีวิตและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคคล อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในโลกยุคใหม่โดยการ เรียนรู้ควรเกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา และครอบคลุมทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาตนเองและภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 (UNESCO, 2021)

7. ด้านวินัยในการทำงานและการสื่อสาร เป็นการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานตรงต่อ เวลาและตามมอบหมายอย่างเคร่งครัด ยึดมั่นในกฎ ระเบียบ และมาตรฐานขององค์กร สามารถสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และภาษาต่างประเทศ พร้อมสร้างความน่าเชื่อถือและ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน โดยทักษะด้านวินัยในการทำงานและการสื่อสาร เป็นทักษะสำคัญที่ส่งผล โดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร วินัยในการทำงานช่วยให้บุคคลมีความรับผิดชอบ



ตรงต่อเวลา และสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นระบบและลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น สอดคล้องกับฐิติรัตน์ ประสาทศรี กล่าวว่า วินัย ไม่ได้หมายถึงกฎเกณฑ์หรือระเบียบข้อบังคับของกลุ่มเท่านั้น แต่หมายถึงกฎเกณฑ์หรือระเบียบวินัยของตนเองด้วย จุดมุ่งหมายของวินัยที่แท้จริง เพื่อให้ทุกคนเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์แก่สังคม ทำด้วยความต้องการที่จะทำไม่ใช่การโดนบังคับให้ทำ วินัยที่ดีจึงเกิดจากแรงผลักดันภายในมากกว่าแรงบังคับจากภายนอก วินัยเป็นการทำอย่างทุ่มเทจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย บางสิ่งบางอย่างนี้เราต้องทำทุกวันไม่ว่าเราจะชอบหรือไม่ ดังนั้น วินัยจึงมีความหมายมากกว่าระเบียบหรือข้อบังคับ และมีความหมายอย่างมากต่อการพัฒนาชีวิต หากเราเข้าใจว่าวินัยเป็นสิ่งดีงาม เราย่อมต้องการที่จะฝึกฝนตัวเองให้เป็นผู้มีวินัย จนสามารถใช้วินัยนั้นเป็นเครื่องมือในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายและสร้างความสำเร็จอย่างที่เราต้องการ ในขณะที่การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ข้อมูลถูกถ่ายทอดอย่างชัดเจน ลดความเข้าใจผิด และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคลและทีมงาน การผสมผสานระหว่างวินัยและการสื่อสารที่ดี จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยทักษะการสื่อสารนั้นเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดแก่นักศึกษาระดับปริญญาตรี (ฐิติรัตน์ ประสาทศรี, 2566)

8. ด้านการวางแผนและแก้ปัญหา เป็นการพัฒนาความสามารถในการคาดการณ์สถานการณ์ล่วงหน้าและวางแผนงานได้อย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติ พร้อมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีสติและเป็นระบบ โดยทักษะด้านการวางแผนและการแก้ปัญหา เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลและองค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวางแผนช่วยกำหนดขั้นตอน ลำดับความสำคัญ และการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ลดความซ้ำซ้อนและข้อผิดพลาด ขณะเดียวกันการแก้ปัญหาช่วยให้บุคคลสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ ประเมินทางเลือก และตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ ทั้งยังเพิ่มความสามารถในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน รวมถึงเสริมสร้างความมั่นใจและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน สอดคล้องกับ Peter G. Northouse ให้ความเห็นว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทักษะด้านการวางแผนและการแก้ไขปัญหา โดยการวางแผนช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ขณะที่การแก้ไขปัญหาช่วยให้ผู้นำสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เลือกแนวทางที่เหมาะสม และรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Peter G. Northouse, 2022)

9. ด้านความรับผิดชอบในงาน เป็นการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามมอบหมายอย่างครบถ้วนและตรงเวลา มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และส่งมอบงานได้เร็วกว่ากำหนด โดยยังคงคุณภาพของงาน โดยทักษะความรับผิดชอบในงาน เป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงมักมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ ส่งผลให้ทักษะนี้เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ สำนักงาน



คณะกรรมการการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพและมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ที่กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะของบัณฑิต โดยต้องมีความรับผิดชอบ (responsibility) โดยเป็นความรับผิดชอบต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมไปถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม และต่อส่วนรวมในฐานะพลเมืองโลก จากข้อสนับสนุนข้างต้น จะเห็นได้ว่า ทักษะด้านความรับผิดชอบในงาน จึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาผู้นำในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552; มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2564; มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2568; มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2568)

สรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลวิจัย

การศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยเอกชน สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยเอกชน มีทั้งสิ้น 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านสมรรถนะด้านการงานและความสัมพันธ์ ด้านการทำงานเชิงคุณธรรมและความคิดสร้างสรรค์ ด้านการปรับตัวและเผชิญความท้าทายในการทำงาน ด้านการทำงานเชิงรุกและการคิดวิเคราะห์ ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านวินัยในการทำงานและการสื่อสาร ด้านการวางแผนและแก้ปัญหาในงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน

2. ข้อเสนอแนะ

2.1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน อาจเป็นการเสริมเนื้อหา หรือทำกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต

2) เนื่องจากองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยเอกชนที่ได้จากการวิเคราะห์มีหลายองค์ประกอบ ดังนั้น อาจจะจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบและเลือกองค์ประกอบที่สำคัญก่อนเพื่อการบูรณาการและพัฒนานักศึกษาต่อไป

2.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในองค์กรของบัณฑิตที่จบใหม่

2) การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษากับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยเอกชนเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ครอบคลุมคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ควรมีการวิจัยกับนักศึกษาระดับปริญญา



ตรี มหาวิทยาลัยของรัฐ และนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและสร้างหลักสูตรสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีทุกกลุ่มการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2560). สถิติสำหรับงานวิจัย: หลักการเลือกใช้เทคนิคทางสถิติในงานวิจัย พร้อมทั้งอธิบายผลลัพธ์ที่ได้จาก SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คมกริช นันทะโรจงศ์ ประสพชัย พสุนนท์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). องค์ประกอบของคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเพื่อพัฒนานักศึกษาบริหารธุรกิจในยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 9(2), 178-202.
- จิราภรณ์ พรหมทอง. (2559). การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 10(2), 63-72.
- ฐิติรัตน์ ประสาทศรี. (2566). วินัยนำไปสู่ความสำเร็จ. เรียกใช้เมื่อ 10 มกราคม 2568 จาก <https://www.yuvabadhanafoundation.org/>.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2558). รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา. ใน *ดุชนิพนธ์ครุศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิต*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพดล บุญภา. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 16(2), 163-174.
- ปิยะมาศ สือสวัสดิ์วนิชย์. (2568). สมรรถนะและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนความยั่งยืนไปสู่การปฏิบัติของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศไทย. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(1), 149-167.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2558). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, วิทยาลัยครุศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. (2568). ปนิธานและพันธกิจ. เรียกใช้เมื่อ มกราคม 2568 จาก <https://www.bu.ac.th/th/comarts/>.
- มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. (2564). *DPU ระเบียบการและหลักสูตร ระดับปริญญาตรี 2564*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2568). *พันธกิจและวิสัยทัศน์*. เรียกใช้เมื่อ 10 มกราคม 2568 จาก <https://www.utcc.ac.th>.



- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีที่สะท้อนต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2567). *ข้อมูลสถานศึกษา*. เรียกใช้เมื่อ 10 พฤษภาคม 2568 จาก https://info.mhesi.go.th/stat_std_all.php?search_year=2567.
- สุพัตรา รังคะวงษ์. (2565). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- เอนก ประดิษฐ์ารมณ. (2563). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- Alshare, K., & Sewailem, M. (2018). A gap analysis of business students' skills in the 21st century: A case study of Qatar. *Academy of Educational Leadership Journal*, 22(1). 1-22.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis (2nd ed.)*. Hillsdale, NJ: L. Erlbaum Associates.
- Flaherty, C. (2023). *Survey Gaps in college students' leadership creds*. เรียกใช้เมื่อ 10 January 2025 จาก <https://shorturl.asia/Liqlld>.
- Peter G. Northouse. (2022). *Leadership: Theory and practice (90th ed.)*. SAGE Publications.
- UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. Paris: UNESCO.
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. เรียกใช้เมื่อ 10 January 2025 จาก <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/>.