



Dynamics of Motivation among Student Activity Leaders: From Self-Oriented Values to Organizational Innovation

Journal of Organizational Innovation & Culture, 17(1), 12-25.

ISSN: 2822-0862 (Online) ISSN: 2822-0854 (Print)

<https://skjournal.msu.ac.th>

Received (3 September 2025): Revisions (17 November 2025): Accepted (11 December 2025)

Sungkom Srimahunt

Educator, Professional Level, Faculty of Law, Ubon Ratchathani University

E-mail: Sungkom.s@ubu.ac.th (Srimahunt, S.)

Citation

Srimahunt, S. (2026). Dynamics of Motivation among Student Activity Leaders: From Self-Oriented Values to Organizational Innovation. *Journal of Organizational Innovation & Culture*, 17(1), 12-25.

Abstract

This research aims to explore the motivations behind student leadership in extracurricular activities among law students at Ubon Ratchathani University, and to propose sustainable development approaches for student activity leaders. A qualitative research methodology was employed, utilizing in-depth interviews with key informants, 60 student leaders from 9 activity groups, alongside interviews with university administrators, focus group discussions, and participatory observation as data collection tools.

The findings categorize student activity leaders into two groups based on their experience: the new activity leader group and the experienced activity leader group. The new activity leader group is primarily driven by personal needs, such as the need for competence and relatedness. However, their motivation tends to be unstable. In contrast, experienced leaders develop motivation through internalized experiences, leading to a sense of love and attachment to their roles. This results in a stable motivation rooted in the desire for self-improvement and organizational development, aiming for recognition and meaningful contribution.

The study concludes that the motivation of student activity leaders is dynamic, evolving through experience from self-oriented values to the creation of value for the organization and the broader community. Therefore, the research proposes development strategies that emphasize continuous support and practical methods to respond to the changing motivations of student leaders.

Keywords: Dynamics of Motivation, Activity Leaders, Student Activities

พลวัตแรงจูงใจของผู้นำกิจกรรมนักศึกษา: จากคุณค่าเพื่อตนเองสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อองค์กร

สังคม ศรีมหันต์

นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

อ้างอิง

สังคม ศรีมหันต์. (2569). พลวัตแรงจูงใจของผู้นำกิจกรรมนักศึกษา: จากคุณค่าเพื่อตนเองสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อองค์กร. วารสารนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์การ, 17(1), 12 - 25.

บทคัดย่อ

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเป็นผู้นำกิจกรรมของนักศึกษา คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาผู้นำกิจกรรมนักศึกษาที่ยั่งยืน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือ การสัมภาษณ์กลุ่มย่อยผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้นำกิจกรรม 9 กลุ่ม จำนวน 60 คน, การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร, การจัดประชุมกลุ่มย่อยและการสังเกตการแบบมีส่วนร่วม เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า แบ่งผู้นำกิจกรรมเป็น 2 กลุ่ม ตามประสบการณ์ คือ กลุ่มผู้นำกิจกรรมใหม่ และกลุ่มผู้นำกิจกรรมที่มีประสบการณ์ โดยกลุ่มผู้นำกิจกรรมใหม่ มีแรงจูงใจจากความต้องการส่วนตัว คือ ความต้องการความสามารถ (Competence) และความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness) แต่เป็นแรงจูงใจที่ขาดความมั่นคง ด้านกลุ่มผู้นำที่มีประสบการณ์มีแรงจูงใจเกิดจากการซึมซับประสบการณ์ ทำให้มีความรักและความผูกพัน (integration) จึงต้องการพัฒนาตนเองและองค์กรให้ดีขึ้นเพื่อสร้างการยอมรับซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มั่นคง

งานวิจัยสรุปว่าแรงจูงใจในการเป็นผู้นำกิจกรรมนักศึกษามีกระบวนการที่เป็นพลวัตเปลี่ยนแปลงตามประสบการณ์จากคุณค่าเพื่อตนเองไปสู่การสร้างสรรค์คุณค่าเพื่อองค์กรและส่วนรวม จึงเสนอทางการพัฒนาผู้นำกิจกรรมที่เน้นการสร้างสิ่งสนับสนุนและวิถีปฏิบัติให้พร้อมเพื่อตอบสนองแรงจูงใจของผู้นำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: พลวัตแรงจูงใจ, ผู้นำกิจกรรม, กิจกรรมนักศึกษา

บทนำ

สถาบันการศึกษาจัดกิจกรรมนักศึกษา (Student Activities) เพื่อพัฒนาให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการประกอบอาชีพและการเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม ซึ่งตรงกับพันธกิจการผลิตบัณฑิตทางด้านกฎหมายของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ดังนั้นคณะนิติศาสตร์จึงให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมนักศึกษาทั้งในและนอกหลักสูตรเป็นอย่างมาก โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาจัดกิจกรรมตามความสนใจ แต่อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาขาดผู้นำกิจกรรม ตัวอย่างที่ชัดเจนคือ การเลือกตั้งกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษา ปี 2566 ไม่มีนักศึกษากลุ่มใดลงสมัคร หากมองไปที่ชุมนุมนักศึกษาเช่น ชุมนุมโปงลางและชุมนุมนิติอาสาที่เคยสร้างชื่อเสียงให้กับคณะ พบว่าไม่ได้ต่อทะเบียนชุมนุมแล้ว 4 ปี (ประกาศคณะนิติศาสตร์ เรื่อง การจัดตั้งชุมนุมนักศึกษา สังกัดสโมสรนักศึกษา คณะนิติศาสตร์ ปี 2564-2567) ด้านชุมนุมอื่นๆ ในสังกัดสโมสรนักศึกษาต่างมีปัญหาเช่นเดียวกันเห็นได้จากการจัดกิจกรรมต้อนรับนักศึกษาใหม่ของคณะปี 2567 พบว่าไม่มีผู้นำกิจกรรมทำหน้าที่สันทนาการ ทำให้สโมสรนักศึกษาต้องขอความช่วยเหลือจากทีมสันทนาการของคณะอื่นมาช่วยดำเนินการ (ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา, สัมภาษณ์ 18 สิงหาคม 67)

ด้วยสถานการณ์และแนวโน้มสะท้อนถึงภาวะถดถอยด้านแรงจูงใจในการเป็นผู้นำกิจกรรมของนักศึกษาและปัญหาการขาดผู้นำกิจกรรมที่มีคุณภาพและมีความต่อเนื่องไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมโดยรวมยังส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมกิจกรรมใหม่ๆ และลดทอนศักยภาพองค์กรนักศึกษาที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนานักศึกษานักศึกษา ดังนั้นการทำความเข้าใจ

“แรงจูงใจ” จึงมีความจำเป็นยิ่งหากต้องการแก้ไขปัญหาข้างต้น ด้วยเหตุดังกล่าวจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของนักศึกษาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในการเข้าร่วมกิจกรรมในฐานะผู้นำกิจกรรม” โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีด้านแรงจูงใจเป็นกรอบคิดการวิจัย กล่าวคือ แนวคิดทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory หรือ SDT) ของ Deci and Ryan (2000) ในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและประสบการณ์ทำกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและการหลอหลอมคุณค่าในการเป็นผู้นำกิจกรรมนักศึกษา

เนื่องจากส่วนใหญ่งานวิจัยประเด็นนี้มักเป็นการวิจัยเชิงปริมาณมุ่งสำรวจแรงจูงใจในภาพรวม ยังไม่มีงานศึกษาที่เจาะลึกเพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์และพลวัตแรงจูงใจของผู้นำกิจกรรมคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ งานวิจัยนี้จึงศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผลจากงานศึกษานี้เป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางแก่คณะในการวางแผนและพัฒนานโยบาย เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาเข้ามาเป็นผู้นำกิจกรรม รวมไปถึงประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบหรือปรับใช้ในสถาบันการศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการเป็นผู้นำกิจกรรม
2. เพื่อศึกษาแนวทางเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้นำกิจกรรมนักศึกษา

ขอบเขตงานวิจัย

1. ด้านประชากร คือ ผู้นำกิจกรรมที่เป็นคณะกรรมการกลุ่ม/องค์กรนักศึกษา ในสังกัดสโมสรศึกษาคณะนิติศาสตร์ ตามคำสั่งแต่งตั้งของคณะ

2. ด้านเนื้อหา คือ การศึกษาและวิเคราะห์แรงจูงใจแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ในการเป็นผู้นำกิจกรรม

กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

การศึกษามีกรอบคิดในการวิเคราะห์ “แรงจูงใจ” ในฐานะที่เป็นเหตุผลการกระทำการ อาจเกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคล หรือเกิดจากปัจจัยภายนอก ที่กระตุ้นให้นักศึกษาเกิดความ ต้องการอยากเป็นผู้นำกิจกรรม จนตัดสินใจเข้าสู่ กระบวนเข้าสู่ตำแหน่งเป็นผู้นำกิจกรรมในที่สุด ต่อจากนั้นความตึงเครียดภายในจะลดลงและเมื่อ ได้เป็นผู้นำกิจกรรมแล้วมีประสบการณ์ผ่านการ เรียนรู้กลายเป็นปัจจัยก่อให้เกิดความต้องการหรือ แรงขับเคลื่อนของการผู้นำกิจกรรมแบบใหม่เกิดขึ้นได้อีก

วิธีการศึกษาวิจัย

งานศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย (group interview) ในผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คือ ผู้นำกิจกรรม 9 กลุ่ม รวม 60 คน ประกอบด้วย

- 1) คณะกรรมการสโมสรนักศึกษา จำนวน 7 คน
- 2) คณะอนุกรรมการสโมสรนักศึกษา จำนวน 7 คน
- 3) คณะกรรมการชั้นปี 1 จำนวน 5 คน
- 4) คณะกรรมการชั้นปี 2 จำนวน 6 คน
- 5) คณะกรรมการชั้นปี 3 จำนวน 7 คน
- 6) คณะกรรมการชั้นปี 4 จำนวน 9 คน
- 7) คณะกรรมการชุมนุมฟุตบอล จำนวน 5 คน,
- 8) คณะกรรมการชุมนุมเทคนิคเชียร์ จำนวน 6 คน
- 9) คณะกรรมการชุมนุมลีดเดอร์ จำนวน 8 คน

และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ในผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา 1 คน และบุคลากรดำเนินงานพัฒนานักศึกษา 1 คน, การจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) 1 ครั้ง และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมในกิจกรรม นักศึกษา 4 กิจกรรม คือการประชุม (KM) เรื่อง การบริหารจัดการโครงการ, การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแก่นำรับน้อง, กิจกรรมค่ายรับน้องคืนซึ้งสัมพันธ์, และกิจกรรมศึกษาดูงาน ตลอดจนการ ศึกษาเอกสารและข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้อง เป็น เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน พฤษภาคม - ตุลาคม 2567

ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลสอบแบบสามเส้า (Chantavanich, 2010) กล่าวคือ การตรวจสอบแบบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulate) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลประเด็นเดียวกันจากแหล่งข้อมูลกลุ่มที่แตกต่างกัน รวมถึง การตรวจสอบด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) โดยการสืบค้นข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากการเข้าร่วมสังเกตการณ์ในกิจกรรมควบคู่กับการสัมภาษณ์กลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมถึงจัดประชุมกลุ่มย่อยก่อนการนำข้อมูลไป วิเคราะห์

ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจัดระเบียบ แล้วจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) ในระดับจุลภาคจัดกลุ่มข้อมูลให้อยู่ใต้ความหมายของแต่ละชุดตามเนื้อหาที่สะท้อนกรอบแนวคิด การวิจัย ทั้งนี้

พิจารณาเชื่อมโยงกับการจำแนกข้อมูล ในระดับมหภาค ตามเหตุการณ์ (Event) หรือ การวิเคราะห์เหตุการณ์ตามเรื่องราว (Event Analysis) ที่ปรากฏขึ้นในกิจกรรมต่างๆ จากการกระทำการ (Action) และการให้ความหมายการกระทำของ ผู้นำกิจกรรม (Lincharoen, 2012) โดยอาศัยมุมมองของคนใน (emic view) (Chalermpow Koanantakool, 2002) เป็นหลัก จากนั้นจึงเชื่อมโยง

โยงข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์เนื้อหาและตีความหมายข้อมูลก่อนสร้างเป็นข้อสรุปของงานวิจัย และนำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีการเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

ผลการศึกษา

1. การเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำกิจกรรม
 ผลการศึกษาได้แบ่งผู้นำกิจกรรมออกเป็น 2 กลุ่มตามประสบการณ์ทำกิจกรรม กล่าวคือ กลุ่มผู้นำกิจกรรมใหม่และกลุ่มผู้นำที่มีประสบการณ์ ทั้งสองกลุ่มมีการเข้าสู่ตำแหน่งที่แตกต่างกันแต่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันตามลำดับพัฒนาดังนี้

Table 1 Comparison of Models and Methods for Assuming Activity Leadership Positions.

Main Group	Sub-group	Time Period	Method of Assuming Position	Initial Role
New Activity Leaders Group (17 individuals)	1st Year Class Committee	Beginning of Academic Year 1/2024	Recruitment and voting on the last day of the new student welcoming event	Class leader, not yet responsible for projects. Responsible for tasks as requested by upperclassmen.
	Student Union Subcommittee		Recruitment and interview by upperclassmen	Assistant as assigned.
	Football Club (Newly established)	Before the end of Semester 2/2023	Request to establish a new club and propose committee members	Club leader, does not write their own projects yet. Works on projects assigned by the Student Union.
Experienced Leaders Group (43 individuals)	2nd Year Class Committee	Before the end of Semester 2/2023	Advancement by year and internal election	Leader responsible for class-level projects/activities.
	3rd Year Class Committee			
	4th Year Class Committee			
	Cheering Techniques Club, Cheerleader Club		Advancement by year and internal election	Leader responsible for club projects/activities.
	Student Union Executive Committee		Faculty-wide general election	Responsible for operating Student Union projects/activities and overseeing student organizations.

Note: Table 1 illustrates the transitional process of assuming an activity leadership position, which does not solely follow prescribed regulations but is also a result of developmental and social practices.

แรงจูงใจภายในของผู้นำกิจกรรม

1. กลุ่มผู้นำกิจกรรมใหม่

ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำกลุ่มนี้เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 เพิ่งเริ่มต้นบทบาทผู้นำในฐานะสมาชิกกลุ่มจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการต้อนรับนักศึกษาใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกกระตุ้นให้พวกเขาเกิดความอยากรเรียนรู้สิ่งใหม่ อยากรทดลองพัฒนาทักษะ อยากรสร้างความสัมพันธ์และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ความต้องการทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่และการพัฒนาตนเอง

ผู้นำกิจกรรมใหม่มีแรงจูงใจต้องการทดลองหาประสบการณ์ใหม่ เช่น “อยากรลองทำอะไรใหม่ๆ” (กรรมการชั้นปี 1 คนที่ 2, สัมภาษณ์ 14 สิงหาคม 2567) และคำกล่าวนี้ “อยากรู้ว่าการเป็นอนุกรรมการสโมสรต้องปฏิบัติหน้าที่อะไรบ้าง” (อนุกรรมการสโมสร คนที่ 3, สัมภาษณ์ 21 มิถุนายน 2567)

นอกจากนี้พบความต้องการพัฒนาทักษะตนเอง “การได้เป็นตัวแทนทำให้ได้ประสบการณ์ใหม่ๆ จากตอนมัธยมที่ไม่กล้าทำได้ฝึกความเป็นผู้นำ (กรรมการชั้นปี 1 คนที่ 4, สัมภาษณ์ 14 สิงหาคม 2567) หรือ “เป็นนักกีฬาและอยากเก่งขึ้น” (กรรมการชุมนุมฟุตบอล คนที่ 1, สัมภาษณ์ 16 สิงหาคม 2567) ตัวอย่างข้างต้นสะท้อนแรงจูงใจไปในทิศทางเดียวกัน

ความต้องการสร้างความสัมพันธ์และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

ผู้นำกิจกรรมใหม่มีความต้องการสร้างสัมพันธ์ทางสังคม ดังตัวอย่าง “การทำกิจกรรมคือการสร้างความสัมพันธ์ของเพื่อน รุ่นพี่ทำให้ได้รู้จักและสนิทกันมากขึ้น” (อนุกรรมการสโมสร คนที่ 1, สัมภาษณ์ 21 มิถุนายน 2567) แล้วประทับใจกับประสบการณ์เชิงบวกที่ได้รับ เช่น “มีพี่ๆ มาดูแลในวันบายศรีเป็นแรงบันดาลใจค่ะ เวลาโดนพี่ๆ ดูแลเอาใจใส่ก็อยากเป็นคนดูแล

กลับบ้างค่ะ” (กรรมการชั้นปี 1 คนที่ 5, สัมภาษณ์ 14 สิงหาคม 2567) และสอดคล้องกับคำกล่าวนี้ “อยากเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายของพี่ๆ” (อนุกรรมการสโมสร คนที่ 2, สัมภาษณ์ 21 มิถุนายน 2567) ซึ่งสะท้อนความรู้สึกภาคภูมิใจในกลุ่ม

จากการสังเกตการณ์ในกิจกรรมค่ายรับน้อง ผู้วิจัยพบว่าหลังปิดงานนักศึกษาใหม่ยังไม่กลับทันที แต่อาสาช่วยรุ่นพี่เก็บกวาดสถานที่หรือวัสดุอุปกรณ์ด้วยความกระตือรือร้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง ช่วยตอกย้ำให้เห็นถึงความปรารถนาสร้างความสัมพันธ์ชัดเจนขึ้น (กิจกรรมค่ายคืนซังสัมพันธ์, สังเกตการณ์ 22 – 23 มิถุนายน 2567)

2. กลุ่มผู้นำกิจกรรมที่มีประสบการณ์

ผู้นำกิจกรรมกลุ่มนี้เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2-4 มีแรงจูงใจภายในคือ

ความรัก ความผูกพันและความภาคภูมิใจต่อองค์กร

ผู้นำกลุ่มนี้เรียนรู้และผ่านการกล่อมเกลามาจากประสบการณ์และรุ่นพี่จึงเกิดความรักและผูกพันกับองค์กรที่สังกัด เช่น “เรียนรู้การทำงานกับรุ่นพี่ จึงอยากเป็นสโมสรนักศึกษาเพื่อสานงานต่อ” (กรรมการสโมสรนักศึกษา คนที่ 3, สัมภาษณ์ 3 กรกฎาคม 67) หรือ “เป็นอนุฯ มาก่อนอยากพัฒนากิจกรรมให้ดีกว่า” (กรรมการสโมสรนักศึกษา คนที่ 6, สัมภาษณ์ 3 กรกฎาคม 67) หรือ “ผ่านงานใหญ่ แม้ทีมเราจะไม่ได้แชมป์ แต่ทุกคนทำเต็มที่ท้ายที่สุดก็เชื่อใจและไว้วางใจกันจนงานสำเร็จและออกมาสมบูรณ์แบบ” (กรรมการชั้นปี 3 คนที่ 1, สัมภาษณ์ 17 สิงหาคม 2567) ตัวอย่างเหล่านี้สะท้อนถึงประสบการณ์ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบต่อองค์กร

ความพึงพอใจจากผลลัพธ์ของงานการเป็นแบบอย่าง

แรงจูงใจต่อมาคือ ความพึงพอใจที่ได้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ดังตัวอย่าง “เห็นพีบีเอ็นติดกับญาติมาถ่ายภาพที่ซุ้มที่เราช่วยกันทำก็ภูมิใจมาก” (กรรมการชั้นปีที่ 4 คนที่ 1, สัมภาษณ์ 14 สิงหาคม 2567) ความภาคภูมิใจเกิดจากงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สะท้อนถึงการตระหนักรู้ถึงภาระความรับผิดชอบต่อสังคม “เพราะกิจกรรมจัดเพื่อนักศึกษาทุกคน ทำให้อยากมีส่วนร่วมในฐานะผู้จัดงาน” (กรรมการสโมสรนักศึกษาคนที่ 7, สัมภาษณ์ 3 กรกฎาคม 67)

ผู้นำกลุ่มนี้ยังพิสูจน์ตนเองโดยพยายามพัฒนารูปแบบหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อเป็นแบบอย่าง เช่น “ศึกษารูปแบบงานที่รุ่นพี่ทำไว้แต่เอามาใช้ไม่ได้ทั้งหมด ต้องปรับปรุงต้องทำเองในส่วนนี้ให้ตรงกับหน่วยงานของเราแล้ว รุ่นน้องก็จะเรียนรู้จากสิ่งที่เราทำ” (กรรมการสโมสรนักศึกษาคนที่ 1, สัมภาษณ์ 3 กรกฎาคม 67)

ความต้องการสร้างคุณค่าให้รุ่นน้องสืบทอด

ผู้นำกลุ่มนี้จะทำทนายตัวเอง พยายามพัฒนากิจกรรมให้ดียิ่งขึ้นอย่างน้อยให้ดีกว่าปีที่ผ่านมาซึ่งพวกเขาเข้าร่วมทำให้เห็นข้อดีและข้อควรปรับปรุง สิ่งนี้เป็นความมุ่งมั่นสร้างมาตรฐานงานในระดับสูงขึ้น เป็นการสร้าง “คุณค่า” ที่เป็นแบบอย่าง จากการสังเกตในกิจกรรมศึกษาดูงาน

ที่สโมสรนักศึกษา คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงและมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (กิจกรรมศึกษาดูงาน, สังเกตการณ์ 1 – 4 กรกฎาคม 67) พบว่าผู้นำกลุ่มนี้มีการอธิบาย ถาม – ตอบ ที่จริงจังและลงรายละเอียดเพื่อค้นหานวัตกรรมหรือรูปแบบกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพโครงการ “อยากดูรูปแบบว่าเขาทำกิจกรรมอะไรบ้าง มีปัญหาแล้วแก้ไขยังไง เพื่อเอาไปปรับใช้กับกิจกรรมคณะ ไม่เช่นนั้นกิจกรรมคณะก็จะทำตามแบบเดิม ๆ ” (กรรมการสโมสรนักศึกษา คนที่ 1, สัมภาษณ์ 3 กรกฎาคม 67)

สอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่ระบุว่าการศึกษาดูงานจัดครั้งแรกในปี 2562 ถึงปัจจุบัน ทำให้มีผลลัพธ์เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สำคัญเช่น เกิดโครงการใหม่ที่ไม่มีมาก่อนเลย คือ โครงการ Mock Exam หรือการฝึกเขียนตอบข้อสอบกฎหมาย และมีรูปแบบงานใหม่ เช่น งานรับน้องใหม่มีการแสดงของศิลปินที่มีชื่อเสียงเพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้เกิดการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบหลากหลายเพิ่มมากขึ้น (นักวิชาการศึกษา, สัมภาษณ์, 18 สิงหาคม 2567)

เปรียบเทียบแรงจูงใจภายใน

จากผลการศึกษาสามารถเปรียบเทียบแรงจูงใจภายในของผู้นำทั้งสองกลุ่มให้เห็นความแตกต่างในมิติต่างๆ และแสดงให้เห็นพัฒนาการที่เป็นพลวัตดังนี้

Table 2 Comparison of Intrinsic Motivation.

Comparison Point	New Activity Leaders	Experienced Activity Leaders
1. Source of Intrinsic Motivation	<ul style="list-style-type: none"> - Impression of the atmosphere - Desire to learn and try new things - Challenging oneself, wanting to develop various skills - Building social relationships and being part of the group as a new member <p>Is an experimental intrinsic motivation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Love and attachment to their own group - Seeing the value in what they do - Pride in doing things for the organization - Gaining recognition, creating contributions for the community - Wanting to improve the group <p>Is an intrinsic motivation that reflects values</p>
2. Nature of Intrinsic Motivation	Newly sparked by a motivating atmosphere and seeing opportunities.	Has clear goals, determination, and is not just for oneself but is tied to the organization.
3. Desired Goal	To experiment and discover one's own potential.	- To create work that achieves goals, provides value to junior members, and aims to develop higher leadership skills.
4. Actions Reflecting Intrinsic Motivation	<ul style="list-style-type: none"> - Applying to join various groups - Expression/roles to gain acceptance. 	<ul style="list-style-type: none"> - Being responsible for projects, planning the work, and executing until the project is successful. - Supporting the work of junior members in the role of an upperclassman.
5. Development of Motivation	<ul style="list-style-type: none"> - Motivation may increase, become more stable, and transform into new values if good work experiences are gained. - May be sensitive to both positive and negative pressures. 	<ul style="list-style-type: none"> - Development from work experience transforms into intrinsic motivation. - Tends to develop into desirable graduate attributes and continuously demonstrate leadership roles.

แรงจูงใจภายนอก

นโยบายและการสนับสนุนจากคณะและมหาวิทยาลัย

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารคณะทำให้เห็นว่า คณะมีนโยบายและการปฏิบัติ คือ การสนับสนุนงบประมาณ การจัดอาจารย์ที่ปรึกษา เตรียมพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์/อาคารสถานที่ การจัดอบรมเพิ่มความรู้และทักษะ รวมถึงการเชิดชูเกียรติและระบบสะสมหน่วยกิจกรรม (ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา, สัมภาษณ์ 18 สิงหาคม 67) สะท้อนถึงความ

คาดหวังที่คณะมีต่อผู้นำกิจกรรม

นอกจากนี้จากเข้าร่วมสังเกตการประชุม (KM) เรื่องการบริหารจัดการโครงการ จะมีคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และเจ้าหน้าที่เข้าร่วมรับฟังข้อมูล และให้แนะนำตลอดการประชุม (การประชุมเรื่องการบริหารจัดการโครงการ, สังเกตการณ์ 20 พฤษภาคม 67) ด้านกิจกรรมรับน้องใหม่จะมีผู้บริหาร บุคลากร เข้าร่วมงานรวมถึงร่วมเล่นเกมสันทนาการซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศงานให้ครึกครื้นเป็นอย่างดี (กิจกรรมค่ายคันทันซังสัมพันธ์, สังเกตการณ์ 22-23 มิถุนายน 2567)

ด้านในกลุ่มผู้นำกิจกรรมใหม่สะท้อนความคิดเห็นว่ายังไม่ทราบข้อมูลส่วนนี้ เช่น “ตอนนี้ยังไม่รู้ข้อมูลมาก่อนในอนาคตอาจจะก็ได้” (กรรมการชั้นปี 1 คนที่ 1, สัมภาษณ์ 14 สิงหาคม 2567) ด้านผู้นำกิจกรรมที่มีประสบการณ์จะมีการรับรู้มากกว่า ดังคำกล่าว “เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลักดันให้นักกิจกรรมทำงานสำเร็จ” (กรรมการชั้นปี 4 คนที่ 1, สัมภาษณ์ 14 สิงหาคม 2567) และตัวอย่างนี้ “สิ่งเหล่านี้จำเป็นและเป็นแรงจูงใจในการเป็นผู้นำกิจกรรม” (กรรมการชุมนุมเชียร์ลีดเดอร์ คนที่ 1, สัมภาษณ์ 15 สิงหาคม 2567) สะท้อนความตระหนักว่าช่วยลดปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มความมั่นใจและเป็นกำลังใจในการทำงาน

อิทธิพลของกลุ่มเพื่อน

ผู้นำกิจกรรมทั้ง 2 กลุ่ม เห็นตรงกันว่ากลุ่มเพื่อนมีอิทธิพลเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้เขาโดยตรง ผู้นำกิจกรรมใหม่ ได้รับอิทธิพลจากงานต้อนรับน้องใหม่ ได้รู้จักเพื่อนและเห็นรุ่นพี่เป็นต้นแบบ เช่น “มีพี่ๆ มาดูแลน้องในงานวันบายศรีสู่ขวัญ อยากทำงานแบบพี่” (อนุกรรมการสโมสร คนที่ 4, สัมภาษณ์ 21 มิถุนายน 2567) หรือคำให้สัมภาษณ์นี้ “อยากใส่สูทเหมือนพี่” (อนุกรรมการ

สโมสร คนที่ 5, สัมภาษณ์ 21 มิถุนายน 2567)

ด้านผู้นำที่มีประสบการณ์ สะท้อนความเห็นในทิศทางเดียวกัน คือ “การทำงานแบบเป็นที่สนุกรมาก ทำงานกับเพื่อนแล้วสบายใจ” (คณะกรรมการชั้นปี 2 คนที่ 1, สัมภาษณ์ 16 มิถุนายน 2567) และคำกล่าวนี้ “ความคิดเห็น แรงผลักดัน สนับสนุนจากกลุ่มเพื่อนทำให้เราพัฒนาศักยภาพได้” (กรรมการชุมนุมเทคนิคเชียร์ คนที่ 5, สัมภาษณ์ 15 สิงหาคม 2567)

ความต้องการของผู้ประกอบการ

ผู้นำกิจกรรมทั้ง 2 กลุ่ม เกิดการรับรู้และเห็นสำคัญของปัจจัยนี้ เช่น “เก็บผลงานไปเข้าพอร์ตไว้สมัครงาน” (อนุกรรมการสโมสร คนที่ 2, สัมภาษณ์ 21 มิถุนายน 2567) หรือ “มีผลต่อการรับเข้าทำงาน นายจ้างจะมองหาศักยภาพและประเมินศักยภาพเราผ่านประสบการณ์เหล่านี้” (กรรมการชั้นปี 4 คนที่ 3, สัมภาษณ์ 14 สิงหาคม 2567) และ “ศักยภาพและความรู้ ทักษะ การกล้าแสดงออก เป็นตัวเลือกสำคัญที่นายจ้างต้องการ” (กรรมการชั้นปี 3 คนที่ 1, สัมภาษณ์ 17 สิงหาคม 2567)

เปรียบเทียบแรงจูงใจภายนอก

Table 3 Comparison of Extrinsic Motivation.

Comparison Point	New Activity Leaders	Experienced Activity Leaders
1. Source of Extrinsic Motivation	<ul style="list-style-type: none"> - Atmosphere of the new student welcoming event stimulates a desire to experiment and observe the roles of upper-classmen. - Seeing an opportunity to present oneself as an activity leader. 	<ul style="list-style-type: none"> - Awareness of roles and responsibilities towards the organization and awareness of the needs of junior members. - Receiving recognition and admiration from junior members and the faculty.
2. Nature of Extrinsic Motivation	<ul style="list-style-type: none"> - Receiving social drive and stimulation. - In a period of experimentation and exploration. 	<ul style="list-style-type: none"> - Serves as crucial support for work. - Transforms into value for oneself and society.
3. Actions Reflecting Extrinsic Motivation	<ul style="list-style-type: none"> - Participating in activities. - Presenting oneself and applying for positions. 	<ul style="list-style-type: none"> - Performing work according to roles and responsibilities towards the organization. - Attending honor/recognition ceremonies organized by the faculty. - Accumulating activity credits for job applications.
4. Role of Extrinsic Motivation	The starting point for participating in activities as a new activity leader.	- Reinforces morale and maintains the drive of intrinsic motivation, keeping it strong and stable throughout the term of the position.

Note: Table 3 compares extrinsic motivation, revealing that the new leader group has an initial drive but lacks experience. In contrast, experienced leaders perceive and recognize its importance, synthesizing values that crystallize into a goal-oriented working drive.

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจของนักศึกษา คณะนิเทศศาสตร์ในการเป็นผู้นำกิจกรรม มีความเป็นพลวัต (dynamic) ที่เปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์และช่วงเวลาที่อยู่ในตำแหน่ง โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มที่เชื่อมโยงต่อเนื่องกัน

1. แรงจูงใจของกลุ่มผู้นำกิจกรรมใหม่ พบว่าแรงจูงใจหลักของผู้นำกลุ่มนี้เริ่มต้นจากความต้องการทดลองหาประสบการณ์ใหม่ ความต้องการพัฒนาทักษะตนเอง ต้องการสร้างความสัมพันธ์และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยประการแรก การทดลองหาประสบการณ์ใหม่และการพัฒนาทักษะตนเอง สอดคล้องตามหลัก

แนวคิดจิตวิทยาพื้นฐาน “ความอยากมีความสามารถ” (Competence) ของทฤษฎีกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory - SDT) ของ Deci and Ryan (2000) ซึ่งอธิบายว่าแรงจูงใจภายในนี้เกิดจากความต้องการแสวงหาและการพัฒนาทักษะตนเอง ส่วนประการต่อมา การสร้างความสัมพันธ์และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ปรากฏอย่างชัดเจนในกลุ่มนี้เพราะต้องการปรับตัวเข้าหาเพื่อนและเป็นส่วนหนึ่งของสังคมใหม่สอดคล้องกับหลักการพื้นฐาน “ความอยากมีความสัมพันธ์”(Relatedness) ตามทฤษฎีกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory - SDT) ของ Deci and Ryan (2000) ที่ระบุถึงความ

ปรารถนาที่จะเชื่อมโยงและอยู่ในชุมชนร่วมกับผู้อื่น สะท้อนถึงความรักและห่วงใยผู้อื่นและต้องการได้รับความรักและการดูแลตอบแทน

ข้อค้นพบสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Witiamyanlak (2020) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Student Affairs Division, Ubon Ratchathani University (2008) ที่กล่าวถึง ความประทับใจครั้งแรกในกิจกรรมรับน้องมีบทบาทสำคัญกระตุ้นให้เกิดความต้องการเป็นผู้นำกิจกรรม อย่างไรก็ตามแม้ว่าแรงจูงใจเหล่านี้จะมีความสำคัญ แต่ผลการศึกษาพบว่ายังเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากปฏิกิริยาตอบโต้กับปัจจัยภายนอกและเป็นมุมมองประโยชน์เฉพาะตนเองจึงยังไม่ตกผลึกมั่นคง

2. แรงจูงใจของกลุ่มผู้นำกิจกรรมที่มีประสบการณ์

ผู้นำกลุ่มนี้เป็นกลุ่มผู้นำที่เปลี่ยนผ่านจากผู้นำกิจกรรมใหม่ มีประสบการณ์ทำงานมาแล้ว มีบทเรียน จึงเปลี่ยนแปลงจากความต้องการส่วนตัว เกิดเป็นความรัก ความผูกพันต่อองค์กรที่ตนสังกัด เป็นข้อค้นพบประการแรกที่เชื่อมโยงกับแนวคิดความสัมพันธ์ (Relatedness) ของ Deci and Ryan (2000) ข้อค้นพบประการต่อมาคือ ความพึงพอใจจากผลลัพธ์ของงาน ความต้องการเป็นแบบอย่างการสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดความสามารถ (Competence) ของ Deci and Ryan (2000) เนื่องจากได้ทำงานตามบทบาทหน้าที่ประจำองค์กรแล้วเห็นผลงานสำเร็จทั้งก่อนประโยชน์แก่รุ่นน้องและคณะ ทำให้เกิดความรู้สึกระหนักถึงคุณค่าของงาน รวมถึงมั่นใจในศักยภาพของตนเอง จึงมีความพร้อมที่จะสร้างสรรค์งานเป็นแบบอย่างแก่รุ่นน้อง ด้านข้อค้นพบท้ายสุดคือความต้องการสร้างคุณค่าให้รุ่นน้องสืบทอด มีความสอดคล้องกับแนวคิดความเป็นอิสระ (Autonomy) ของ Deci and Ryan (2000) เนื่องจากเมื่อผู้นำมีบทบาทหน้าในการ

กำหนดทิศทางการทำงานของกลุ่มและอำนาจการตัดสินใจ ทำให้รู้สึกถึงอำนาจควบคุมและเป็นเจ้าของกระบวนการ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมกิจกรรมนักศึกษาใหม่ๆ เพื่อเป็นคุณค่าให้รุ่นน้องสืบทอด

แรงจูงใจของผู้นำกิจกรรม คณะนิติศาสตร์ จึงมีพลวัตจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีกำหนดตนเอง คือ ความอยากมีความสามารถ ความต้องการความสัมพันธ์ และความเป็นอิสระ และเมื่อผ่านช่วงเวลาการทำงานแล้วมีประสบการณ์ ผู้นำกิจกรรมจึงผนึกเอาค่านิยม หลักเกณฑ์ วัฒนธรรมของกลุ่มองค์กรที่สังกัดเข้าสู่ตนเอง จากนั้นเกิดการหลอมรวมแรงจูงใจภายในกับแรงจูงใจภายนอกอย่างสมบูรณ์ เกิดเป็นคุณค่าและความหมายใหม่แก่ตัวเอง ผู้นำกลุ่มที่มีประสบการณ์จึงต้องการพัฒนาตนเองและองค์กรให้ดีขึ้นเพื่อสร้างการยอมรับซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มั่นคง แสดงให้เห็นถึงความเป็นพลวัตจากความต้องการส่วนตัวไปสู่ระดับแรงจูงใจที่มีความหมายลึกซึ้งและซับซ้อนยิ่งขึ้น ตามแนวคิดการแปรเปลี่ยนแรงจูงใจภายนอกให้เป็นส่วนหนึ่งของตนเอง ตามทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ของ Deci and Ryan (2000)

ผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานของ Correia-Harker and Dugan (2020) ในแง่ที่ยืนยันว่าแรงจูงใจในการเป็นผู้นำกิจกรรมเป็นส่วนสำคัญที่สามารถพิจารณาแยกออกจาก “ความรู้และทักษะ” ในการเป็นผู้นำกิจกรรมได้ แต่งานของ Correia-Harker & Dugan ใช้ระเบียบวิธีวิเคราะห์สถิติเชิงโครงสร้าง ส่วนงานวิจัยนี้ใช้วิธีศึกษาเน้นการสัมภาษณ์เชิงลึกจึงทำให้เห็นภาพปรากฏการณ์ของการเป็นผู้นำกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์ที่ชัดเจนขึ้น

งานวิจัยนี้ค้นพบว่า ผู้นำคาดหวังว่าการเป็นผู้นำกิจกรรมจะทำให้พวกเขามีทักษะ

และคุณสมบัติที่พร้อมสู่ความสำเร็จในเส้นทางอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phillips et al. (2015) ซึ่งค้นพบว่า นักศึกษามีแรงจูงใจหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ต้องการมีผลงานที่ดีปรากฏในแฟ้มประวัติ (Resume) รวมถึงมีเครือข่ายความสัมพันธ์ทางวิชาชีพ ซึ่งสะท้อนถึงความคาดหวังถึงประโยชน์ที่จะได้รับการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างไรก็ตามงานวิจัยของ Phillips et al. (2015) เป็นงานศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำในบริบทนักศึกษาเภสัชศาสตร์ เป็นการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณทำให้ได้ผลลัพธ์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ชัดเจนถึงความสำคัญของปัจจัยภายนอกข้างต้น ขณะที่งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจึงช่วยเติมเต็มความเข้าใจการเป็นผู้นำกิจกรรมในส่วนที่ไม่สามารถวัดผลได้ด้วยแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจที่เกี่ยวกับ ความเป็นอิสระ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการหล่อหลอมคุณค่าทั้งจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ที่เป็นปัจจัยสำคัญทำให้ผู้นำกิจกรรมยังคงอยู่และสร้างสรรค์งานต่อเนื่อง

ข้อค้นพบว่า แรงจูงใจในการเป็นผู้นำกิจกรรมเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระตุ้นทั้งปัจจัยภายในกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบเชื่อมโยงถึงกัน สอดคล้องอย่างยิ่งกับงานวิจัยของ Bucknell (2023) ที่ค้นพบว่า มีปัจจัยหลากหลายอย่างส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม Bucknell ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมการแข่งขัน (competitive events) ค้นพบว่า บทบาทของเพื่อนร่วมทีมและที่ปรึกษาทีมรวมถึงการยกย่องเชิดชูความสำเร็จมีผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นแรงจูงใจของผู้เข้าร่วมการแข่งขัน แต่งานวิจัยนี้ขยายขอบเขตความเข้าใจไปสู่พลวัตแรงจูงใจที่มีความซับซ้อนทั้งยังเปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์

แนวทางการเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้นำกิจกรรมนักศึกษา

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาของผู้วิจัยร่วมกับแนวคิดที่สำคัญของ Correia-Harker and Dugan (2020) ที่แยกแยะความสำคัญของแรงจูงใจในการเป็นผู้นำออกจากองค์ประกอบอื่น ๆ รวมถึงงานวิจัยของ Bucknell (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่าการรับรู้และให้คุณค่าต่อความพยายามของนักศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่าสถาบันการศึกษาควรออกแบบแผนงานพัฒนาผู้นำที่ไม่ได้มุ่งเน้นแค่การถ่ายทอดความรู้และทักษะเท่านั้น แต่ควรมีกลไกที่ส่งเสริมและรักษาแรงจูงใจของนักศึกษาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับแรงจูงใจของนักศึกษาในแต่ละช่วงวัย จึงเสนอ 3 แนวทาง ที่ยึดหลักพลวัตแรงจูงใจที่เปลี่ยนแปลงตามประสบการณ์ คือ การ “รับเข้า” ผู้นำใหม่, การ “รักษา” ผู้นำที่มีแล้ว, และการ “ส่งต่อ” ผู้นำรุ่นต่อไป ดังนี้

1. การ “รับเข้า” ผู้นำใหม่ เน้นการออกแบบกิจกรรมเกี่ยวกับการต้อนรับน้องใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ (Relatedness) และเปิดโอกาสให้พัฒนาทักษะความสามารถ (Competence)

2. การ “รักษา” ผู้นำที่มีประสบการณ์ เสนอการสร้างสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอการมอบหมายหน้าที่ท้าทายหรือการเปิดโอกาสให้มีความเป็นอิสระ (Autonomy) ริเริ่มโครงการใหม่เพื่อตอบสนองการสร้างมาตรฐานผลงานและความต้องการพัฒนาศักยภาพที่สูงขึ้น นอกจากนี้การสนับสนุนบทบาทที่ปรึกษากลุ่มที่สังกัดและการยกย่องเชิดชูเกียรติ สามารถตอบสนองความผูกพันและการเป็นแบบอย่างการสร้างสรรค์ เมื่อผู้นำรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและมีคุณค่า จะรักษาแรงจูงใจให้คงอยู่และสร้างสรรค์งานอย่างต่อเนื่อง

3. การ “ส่งต่อ” ผู้นำรุ่นต่อไป คือ การสร้างกลไกการส่งต่อความรู้และสร้างแรงบันดาลใจแก่รุ่นน้องอย่างเป็นระบบ โดยการเชิญเป็นวิทยากรถ่ายทอดประสบการณ์ ที่สำคัญคือแนวคิดของรุ่นพี่ที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงคุณค่าและอุดมการณ์ที่รุ่นพี่ยึดถือ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลการศึกษาของผู้วิจัยร่วมกับงานวิจัยของ Phillips et al. (2015) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจภายนอกและผลประโยชน์ทางอาชีพ ควรมีระบบหรือกลไกที่เป็นสิ่งกระตุ้นในทักษะความรู้ ความสามารถของผู้นำกิจกรรมเพื่อใช้สมัครงาน รวมถึงยังคงรักษาจิตอาสาต่อเนื่องไปในโลกแห่งอาชีพ หลังสำเร็จการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย

ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพในลักษณะเดียวกันในคณะวิชาอื่น ๆ หรือมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบพลวัตของแรงจูงใจผู้นำกิจกรรมนักศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยยืนยันหรือขยายขอบเขตความเข้าใจในข้อค้นพบนี้ และควรมีการนำผลการศึกษานี้ไปทดลองใช้พัฒนาแรงจูงใจในการเป็นผู้นำกิจกรรมนักศึกษา โดยวิธีการศึกษาเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) และประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงในการเพิ่มจำนวนและคุณภาพของผู้นำกิจกรรมนักศึกษา

References

- Bucknell, A. T. (2023). *Describing student motivation to participate in leadership development events: A qualitative study* [Master's thesis, University of Idaho]. University of Idaho Research Database. https://verso.uidaho.edu/esploro/outputs/graduate/DESCRIBING-STUDENT-MOTIVATION-TO-PARTICIPATE-IN/996636441701851?institution=01ALLIANCE_UID
- Chalermpow Koanantakool, P. (2002). *Insider: Field experiences of a Thai anthropologist*. Sirindhorn Anthropology Centre.
- Chantavanich, S. (2010). *Analysis and presentation of results in qualitative research*. Chulalongkorn University Press.
- Correia-Harker, B. P., & Dugan, J. P. (2020). Beyond knowledge and skills: Exploring leadership motivation as a critical construct for student leadership development. *Journal of College Student Development*, 61(3), 299–316. https://epublications.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1551&context=edu_fac
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_DeciRyan_PIWhatWhy.pdf
- Lincharoen, U. (2012). Qualitative data analysis techniques. *Journal of Educational Measurement, Mahasarakham University*, 17(1), 18–29.
- Phillips, J. A., McLaughlin, M. M., Gettig, J. P., Fajiculyay, J. R., & Advincula, M. R. (2015). An analysis of motivation factors for students' pursuit of leadership positions. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 79(1), Article 8. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0002945923020090>

- Student Affairs Division, Ubon Ratchathani University. (2008). *Factors affecting student motivation to participate in activities at Ubon Ratchathani University* (Research Report).
- Witiamyank, P. (2020). *Guidelines for developing motivation for students to become student activists, Faculty of Engineering, Prince of Songkla University* [Master's independent study, Prince of Songkla University]. Faculty of Engineering, Prince of Songkla University.