

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน  
กรณีศึกษา อำเภอองอาจ จังหวัดลำปาง



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ  
มิถุนายน 2563  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา



UP ThesIs 61510531 independent study / rev: 19062563 08:10:27 / seq: 42



61510531\_2732837929

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน  
กรณีศึกษา อำเภอองาว จังหวัดลำปาง



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ  
มิถุนายน 2563  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา



2732837929

UP iThesis 61510531 independent study / rev: 19062563 08:10:27 / seq: 42

FACTORS AFFECTING ACCEPTANCE OF WOMEN'S LEADERSHIP  
AS VILLAGE HEADMAN IN NGAO DISTRICT,  
LAMPANG PROVINCE



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment  
of the Requirements for the Master of Public Administration Degree  
in Public Policy  
June 2020

Copyright 2020 by University of Phayao



2732837929

UP Thes1s 61510531 independent study / recv: 19062563 08:10:27 / seq: 42

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
เรื่อง

ของ รัตน์กร หล้าปือ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ  
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชศรี เกียรติบุตร)  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์)  
..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา  
(รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ เลิศสมพร)  
..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ พรรณนุภา นพรัตน์)

<b>เรื่อง:</b>	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอวัง จังหวัดลำปาง
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า:</b>	รัตนกร หล้าป้อ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: รป.ม. (นโยบายสาธารณะ), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2562
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา:</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นัทรทิพย์ ชัยฉกรรจ์
<b>คำสำคัญ</b>	การยอมรับ, ผู้นำสตรี, ผู้ใหญ่บ้าน

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอวัง จังหวัดลำปาง และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอวัง จังหวัดลำปาง โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ และแนวคิดคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จของดูบริน (Dubrin) และรังสรรค์ ประเสริฐศรี ดำเนินการตามแนวทางของวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มประชาชนที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีสตรีเป็นผู้นำผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอวัง จังหวัดลำปาง จำนวน 13 หมู่บ้าน พื้นที่ 6 ตำบล ได้กลุ่มตัวอย่างมาจำนวน 381 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จำแนกตามค่าความคลาดเคลื่อน +5 ตามจำนวนประชากรในหมู่บ้าน และคำนวณหาสัดส่วนที่เหมาะสมของประชากร โดยใช้สูตรของ Nagtalon การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ T-test และ One-way ANOVA โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอวัง จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม ด้านพฤติกรรมการณ์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม และด้านคุณสมบัติส่วนตัว ตามลำดับ และในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอวัง จังหวัดลำปาง จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม ไม่มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอวัง จังหวัดลำปาง ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จึงได้แก่ (1) ผู้ใหญ่บ้านสตรีควรให้ความสำคัญในการประเมินภาวะผู้นำของตนเองตามความเป็นจริงอยู่เสมอ โดยการสังเกตจากผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ภายในหมู่บ้านว่าบรรลุวัตถุประสงค์และสามารถพัฒนาหมู่บ้านได้มากน้อยเพียงใด และสังเกตจากพฤติกรรมของประชาชนและผู้ร่วมงานจากคณะกรรมการหรือกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น (2) ส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีความรู้ความเข้าใจในการมีภาวะผู้นำที่ดี เพื่อปกครองดูแลประชาชนและพัฒนาหมู่บ้านให้ประสบผลสำเร็จ

**Title:** FACTORS AFFECTING ACCEPTANCE OF WOMEN'S LEADERSHIP  
AS VILLAGE HEADMAN IN NGAO DISTRICT,  
LAMPANG PROVINCE

**Author:** Rattanakorn Larbue, Independent Study: M.P.A. (Public Policy), University of Phayao, 2019

**Advisor:** Assistant Professor Chatthip Chaichakan

**Keyword** Acceptance, Woman's Leadership, Village Headman

#### ABSTRACT

This research aims to study the acceptance of women's leadership as village headman in Ngao District, Lampang Province and to study the factors affecting the acceptance of the suggestions and the development of women's leadership as village headman in Ngao District, Lampang Province. It is based on two approaches including: Trait Approach and Dubrin's Personality Trait Related to Leadership Efficiency Approach. It employs Quantitative Research The population used in the research was a group of people who live in a village where women are village headman in Ngao District, Lampang Province, consisting of 13 villages in 6 sub-districts. In the determination of the sample group had got 381 people, data were collected by using questionnaires, descriptive statistics, data analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation T-test and One-way ANOVA using computer software for analysis by determining the statistical significance level of 0.05.

This study found that the acceptance of women's leadership as village headman in Ngao District, Lampang Province. The overall in five aspects levels is at the high level-which the highest was ethics, morality and justice, followed by leadership behavior, behavior management, Human relations and follower relationships and personal qualities respectively. In this study the factors affecting the acceptance of women's leadership as village headman, gender and education level affecting the acceptance of women's leadership as village headman in all 5 areas was no different. Age and membership in a social group affecting the acceptance of women's leadership as village headman in all 5 areas differently with statistical significance at the level of 0.05, that is personal factors in Age and being a member of a social group did not affect the acceptance of women's leadership as village headman in Ngao District, Lampang Province. Therefore, the policy recommendations are 1) The woman as village headman should always give importance to the evaluation of his leadership by observing the performance of duties within the village that the objectives and how much the village can be developed. And observe the behavior of people and colleagues from committees or groups in the village to use as information for improvement Develop oneself to have higher leadership. 2) Government, Government Agencies should focus on the development of the village headman's potential to have knowledge and understanding of good leadership in order to government and care for the people and develop the village successfully.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านและบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม กระตุ้น และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการศึกษานี้ด้วยความเอาใจใส่มาโดยตลอด จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ จึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้มาตลอดระยะเวลาการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความเมตตาในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ให้คำแนะนำเนื้อหาให้สมบูรณ์มากขึ้น ตลอดจนขอขอบคุณ นายอำเภอองอาจ ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในพื้นที่อำเภอองอาจ ที่ได้อนุเคราะห์ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจสำคัญให้ตั้งใจศึกษาจนประสบความสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอขอบเป็นกตัญญูกตเวทิตา แต่บุพการี บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาด ผู้วิจัยขออภัย มา ณ ที่นี้ด้วย

รัตนกร หล้าปือ

## สารบัญ

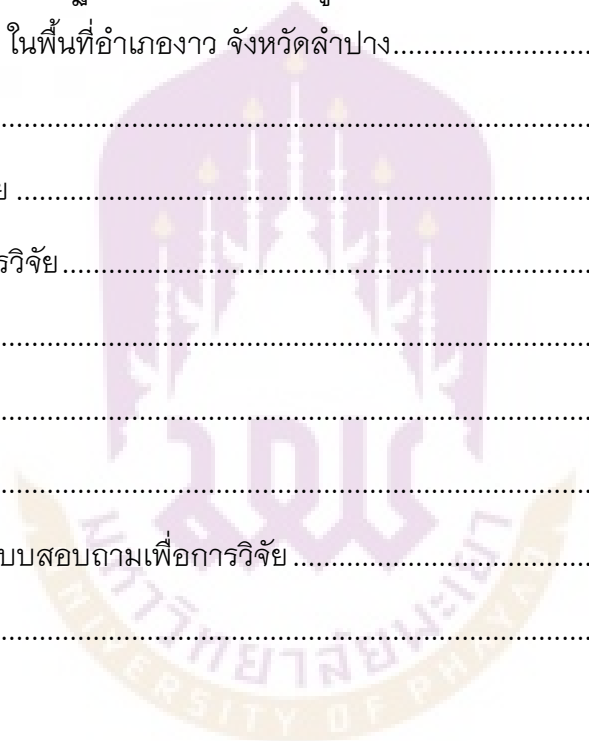
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดทฤษฎี ผู้นำ ภาวะผู้นำ และการยอมรับภาวะผู้นำ.....	8
ข้อมูลเบื้องต้นของอำเภอหางาว จังหวัดลำปาง .....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	45



2732837929

UP :Thes1s 61510531 independent study / recv : 19062563 08:10:27 / seq : 42

การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแกว จังหวัด ลำปาง.....	51
ผลการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรี ในฐานะ ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแกว จังหวัดลำปาง.....	59
บทที่ 5 บทสรุป .....	65
สรุปผลการวิจัย .....	65
อภิปรายผลการวิจัย .....	68
ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม .....	74
ภาคผนวก .....	77
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	78
ประวัติผู้วิจัย .....	84



## สารบัญตาราง

### หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชาชนที่อาศัยและมีภูมิลำเนาอยู่ในหมู่บ้านที่มีสตรีเป็นผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองาว จังหวัดลำปาง จำนวน 13 หมู่บ้าน.....	42
ตาราง 2 แสดงผลการเลือกสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษา .....	44
ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และการดำรงตำแหน่งทางสังคมของผู้ตอบ แบบสอบถาม.....	50
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและลำดับ การยอมรับผู้นำ สตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองาว จังหวัดลำปาง โดยรวม 5 ด้าน .....	51
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและลำดับ การยอมรับ ผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองาว จังหวัดลำปาง ด้านคุณสมบัติ ส่วนตัว.....	52
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและลำดับ การยอมรับ ผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองาว จังหวัดลำปาง ด้านพฤติกรรมการนำ.....	54
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและลำดับ การยอมรับ ผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองาว จังหวัดลำปาง ด้านการบริหาร จัดการ.....	56
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและลำดับ การยอมรับผู้นำ สตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองาว จังหวัดลำปาง ด้านมนุษยสัมพันธ์และ ความสัมพันธ์กับผู้ตาม .....	57
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและลำดับ การยอมรับผู้นำ สตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองาว จังหวัดลำปาง ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม.....	59
ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองาว จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ .....	60

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว  
 จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ..... 61

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว  
 จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับการศึกษา .....62

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว  
 จังหวัดลำปาง จำแนกตามการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม .....63

ตาราง 14 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....64



## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดลักษณะความเป็นผู้นำ .....	16
ภาพ 2 กรอบแนวคิดการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอองาร จังหวัดลำปาง.....	40



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในทุกสังคมซึ่งประกอบด้วยสถาบันต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา หรือกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นองค์การของภาครัฐหรือของเอกชนย่อมต้องมี “ผู้นำ” เพื่อช่วยกำหนดทิศทาง สั่งการ ควบคุมและประสานให้คนทั้งหลายที่อยู่ร่วมกัน หรือทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำที่ดีนั้น ควรเป็นผู้ที่สามารถเป็นแบบอย่าง กล้าคิดกล้าตัดสินใจ ชี้แนะให้ความกระจ่าง และควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นหัวใจของการบริหาร และการจัดการเป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อย่างมีประสิทธิภาพ (วิระวัฒน์ ปันนิตมัย, 2544)

“ผู้นำท้องถิ่น” ที่เป็นหน่วยย่อยที่สุดของไทยคือ “ผู้ใหญ่บ้าน” ซึ่งเป็นผู้นำในการปกครองท้องที่ระดับหมู่บ้าน โดยการอาศัยอำนาจในการปกครองท้องที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติมผู้ใหญ่บ้านถือเป็นนักปกครองระดับท้องที่ที่มีอำนาจหน้าที่ในการเป็นหัวหน้าปกครองดูแลประชาชน การบริหารจัดการ การนำนโยบายภาครัฐไปปฏิบัติ การพัฒนา การช่วยเหลือประชาชนในระดับตำบลหรือระดับหมู่บ้าน ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ที่เข้ามาดำเนินการต่างในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์แก่หมู่บ้าน ประชาชน และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ ได้ ดังนั้นการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่หรือการบริหารจัดการภายในหมู่บ้าน ให้เกิดความสงบเรียบร้อย ผู้ใหญ่บ้านจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพและภาวะความเป็นผู้นำ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผน สั่งการ ควบคุม และควบคุมให้บุคคลขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ในอดีตของสังคมไทยผู้ใหญ่บ้านมักจะมีแต่ผู้ชาย ผู้หญิงไม่มีโอกาสได้เข้ามาทำงานหรือมีตำแหน่งใดดังเช่นผู้ชาย ผู้หญิงมีหน้าที่เพียงการดูแลบ้านเรือน ถูกมองเป็นช่างเท้าหลังดังคำพังเพยที่ว่า “สตรีเป็นช่างเท้าหลัง” แต่ในปัจจุบันพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ฯ ได้แก้ไขเพิ่มเติมให้ผู้หญิงสามารถรับการแต่งตั้งเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้ จึงเป็นผลให้ในปัจจุบันมีผู้ใหญ่บ้านที่เป็นเพศหญิงเพิ่มจำนวนมากขึ้นกว่าอดีต และในอนาคตมีแนวโน้มที่จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นอีก แต่ด้วยความเชื่อทางสังคมในอดีตที่มองว่าความแตกต่างทางกายภาพ



273287929

ระหว่างเพศหญิงและเพศชาย มองเพศหญิงคือช่างเท้าหลังที่เป็นผู้ตามเพศชาย ต้องรับผิดชอบดูแลการงานภายในบ้านไม่มีการออกทำงานนอกบ้านเรือน เป็นเพศที่อ่อนแอ ความเข้มแข็งย่อมมีน้อยกว่าเพศชายถูกมองสถานะที่ด้อยกว่าเพศชาย แต่เมื่อมีความเปลี่ยนแปลงทางสังคม การให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ประกอบกับมีการส่งเสริมและพัฒนาสตรีอย่างต่อเนื่องทำให้ผู้หญิงจำนวนไม่น้อยที่เก่งมีความสามารถ เฉลียวฉลาด สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ รวมทั้งมีโอกาสก้าวออกจากสังคมที่จำกัดวงอยู่เฉพาะในครัวเรือนและเครือญาติเข้าสู่การมีสถานะทางสังคมมากขึ้น และก้าวไปสู่บทบาทที่หลากหลายเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันอาจพบปัญหาในการปกครองท้องถิ่นของผู้นำสตรีที่มีทั้งได้รับการยอมรับในบทบาทหรือสถานะดังกล่าวจนปกครองดูแล บริหารพัฒนาตำบลหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ จนสามารถส่งเสริมหรือพัฒนาดตนเองสู่สถานะทางสังคมได้กว้างขวางขึ้น และในขณะเดียวกัน อาจพบปัญหาในการปกครองท้องถิ่นของผู้นำสตรีที่เกิดภาวะกึ่งยอมรับหรือไม่ยอมรับในบทบาทหรือสถานะในการปกครองท้องถิ่น

แม้ว่าในปัจจุบันสังคมไทยจะให้โอกาสและยอมรับสตรีเข้ามาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นก็ตาม แต่การมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง บทบาท และการเป็นผู้นำในระดับหมู่บ้านหรือชุมชนของสตรีถือว่ายังมีอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ สำหรับประเทศไทย เมื่อมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติของบุคคลที่จะสมัครรับเลือกเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พระพุทธศักราช 2457 จนถึงฉบับที่แก้ไขล่าสุด จากคุณสมบัติที่บัญญัติไว้ว่า “เป็นชายเจ้าบ้านมีสัญชาติไทย” เป็น “มีสัญชาติไทยโดยการเกิด” ย่อมแสดงให้เห็นว่า มีการเปิดโอกาสให้ทั้งชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในการสมัครรับเลือกเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และตั้งแต่มีการแก้ไขกฎหมาย เมื่อ พ.ศ. 2525 ได้เปิดโอกาสให้ผู้หญิงมีบทบาททางการเมืองดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในสังคมมากขึ้น จนถึงปัจจุบันมีผู้หญิงที่ได้รับเลือกจากประชาชนและเข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำและผู้บริหารในระดับหมู่บ้านหรือชุมชนเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ทั้งประเทศไทยมีจำนวน 9,541 คน จากทั้งหมดทั้งเพศชายและเพศหญิงจำนวน 74,166 คน คิดเป็นร้อยละ 12.86 ของจำนวนทั้งหมด โดยแยกตามตำแหน่งหน้าที่ได้ ดังนี้ กำนันที่เป็นเพศหญิง 564 คน และผู้ใหญ่บ้านที่เป็นเพศหญิง 8,977 คน ข้อมูลจากส่วนบริหารงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง

ในพื้นที่จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย 13 อำเภอ 934 หมู่บ้าน มีกำนันและผู้ใหญ่บ้านที่เป็นสตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81 ของจำนวนทั้งหมด ข้อมูลจากส่วนบริหารงาน



273287929

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง และในพื้นที่อำเภอวารัง เช่นกัน มีผู้ใหญ่บ้านสตรี จำนวนถึง 13 คน ในจำนวนทั้งหมด 85 หมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 15.29 ของจำนวนทั้งหมด ข้อมูลจากที่ทำการปกครองอำเภอวารัง, กันยายน 2562 ซึ่งในจำนวน 13 คนนี้ ประกอบด้วย สตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านมาด้วยระยะเวลาอันตั้งแต่การกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี จนถึงปัจจุบันที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ที่กำหนดให้ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านพ้นจากตำแหน่งจนอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หรือสตรีที่เคยดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านแล้ว แต่ด้วยเหตุผลส่วนตัวที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการดำรงตำแหน่งจึงตัดสินใจลาออกไป เมื่อถึงระยะเวลาหนึ่งที่มีความพร้อมจึงสมัครรับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้าน และได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านอีกครั้งจนมาถึงปัจจุบันนี้ หรือเป็นสตรีที่สมัครเข้ารับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านใหม่และดำรงตำแหน่งมาจนถึงปัจจุบันนี้

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งด้านการปกครองท้องที่ การพัฒนา การรักษาความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้าน การป้องกันและปราบปรามปัญหา ยาเสพติด การบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนความต้องการของประชาชน การนำนโยบายภาครัฐลงสู่การปฏิบัติในระดับหมู่บ้าน การพัฒนาหมู่บ้าน การส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายจากภาครัฐ การประสานงานนโยบายจากกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ไปชี้แจงและปฏิบัติในพื้นที่ส่วนใหญ่อยอมต้องประสานงานมาที่ผู้ใหญ่บ้าน การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคระบาดหรือโรคภัยร้ายแรงจากกระทรวงสาธารณสุข การแจ้งการเกณฑ์ทหารจากกระทรวงกลาโหม การนำความรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษตรทุกอย่างจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เหล่านี้ถือเป็นเรื่องที่ผู้ใหญ่บ้านต้องรับทราบทั้งหมดและนำไปปฏิบัติในระดับหมู่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงถือได้ว่า ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ทำหน้าที่เชื่อมประสานงานระหว่างภาครัฐและประชาชน

และด้วยความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ให้สามารถปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ทั้งที่เป็นงานด้านการปกครอง การบริหารจัดการ การนำนโยบายภาครัฐลงสู่การปฏิบัติ การพัฒนา การป้องกัน หรืองานเชิงรุกต่าง ๆ ดังนั้น ในฐานะผู้ใหญ่บ้านไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ย่อมมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน และผลจากการปฏิบัติงานนั้นอาจเป็นทั้งการได้รับการยอมรับจนปกครองดูแล บริหารจัดการ พัฒนาหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรืออาจพบปัญหาในการปกครองท้องที่ของผู้นำสตรีที่เกิดภาวะกึ่งยอมรับ



273287929

หรือไม่ยอมรับในการปกครองท้องถิ่นได้เช่นกัน ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำและการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ความสัมพันธ์ทั้งการสนับสนุนส่งเสริม หรือเป็นปัญหาอุปสรรคของการเป็นผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านเพื่อหาข้อสรุปที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริมความเป็นผู้นำของสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน
2. ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน
3. ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน
4. ประชาชนที่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมแตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง ดังนี้

##### 1.1 การศึกษาการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ประกอบด้วย

- 1.1.1 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- 1.1.2 ด้านพฤติกรรมกรรมการนำ
- 1.1.3 ด้านการบริหารจัดการ
- 1.1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม

### 1.1.5 ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม

1.2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ประกอบด้วย

1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

1.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

1.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

1.2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม

## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรของการวิจัย คือ กลุ่มประชาชนที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีสตรีเป็นผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอจาง จังหวัดลำปาง จำนวน 13 หมู่บ้าน ในพื้นที่ 6 ตำบล จำนวน 7,878 คน ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอจาง, กันยายน 2562 ประกอบด้วย

2.1.1 บ้านทุ่งไ้	หมู่ที่ 6 ตำบลหลวงเหนือ	จำนวน 308 คน
2.1.2 บ้านปางหละ	หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านหวด	จำนวน 1,056 คน
2.1.3 บ้านใหม่ธานี	หมู่ที่ 6 ตำบลบ้านหวด	จำนวน 440 คน
2.1.4 บ้านใหม่นาแซ	หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านโป่ง	จำนวน 553 คน
2.1.5 บ้านโป่ง	หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านโป่ง	จำนวน 527 คน
2.1.6 บ้านเป่าทอง	หมู่ที่ 10 ตำบลบ้านโป่ง	จำนวน 648 คน
2.1.7 บ้านโป่งแก้ว	หมู่ที่ 12 ตำบลบ้านโป่ง	จำนวน 551 คน
2.1.8 บ้านปงมะโอ	หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านอ้อน	จำนวน 638 คน
2.1.9 บ้านอ้อนหัวทุ่ง	หมู่ที่ 6 ตำบลบ้านอ้อน	จำนวน 526 คน
2.1.10 บ้านแหงเหนือ	หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านแหง	จำนวน 727 คน
2.1.11 บ้านห้วยอุ้น	หมู่ที่ 2 ตำบลปงเตา	จำนวน 759 คน
2.1.12 บ้านสามเหลี่ยม	หมู่ที่ 11 ตำบลปงเตา	จำนวน 549 คน
2.1.13 บ้านพร้าวใหม่พัฒนา	หมู่ที่ 13 ตำบลปงเตา	จำนวน 600 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร โดยเป็นกลุ่มประชาชนที่อาศัยและมีภูมิลำเนาอยู่ในหมู่บ้านที่มีสตรีเป็นผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอจาง จังหวัดลำปาง ทั้ง 13 หมู่บ้าน ได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2556) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ จำแนกตามค่าความคลาดเคลื่อน  $\pm 5$  ตามจำนวนประชากรในหมู่บ้าน และนำกลุ่มตัวอย่างมาคำนวณหา

สัดส่วนที่เหมาะสมของประชากร โดยใช้สูตรของ Negtalon (รัตนา ปรีชานุกูล, 2550) ได้มาจำนวน 381 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากรายชื่อของประชากรในแต่ละหมู่บ้านซึ่งทุกคนมีสิทธิถูกเลือก เพื่อให้ได้จำนวนตามสัดส่วนที่ต้องการ

**3. ขอบเขตด้านพื้นที่** พื้นที่ในการศึกษา คือ พื้นที่หมู่บ้านที่มีสตรีเป็นผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอวัง จังหวัดลำปาง จำนวน 13 หมู่บ้าน จากจำนวนทั้งหมด 85 หมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 15.29 ของจำนวนทั้งหมด

#### **4. ขอบเขตด้านเวลา**

ดำเนินการศึกษาระหว่าง เดือนกันยายน 2562 ถึงเดือน เมษายน 2563

#### **นิยามศัพท์เฉพาะ**

**ผู้ใหญ่บ้าน** หมายถึง สตรีที่ได้รับเลือกจากประชาชนในหมู่บ้านให้เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ โดยมีหน้าที่ในการปกครองดูแลประชาชนให้มีความสงบเรียบร้อย ช่วยเหลือบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน พัฒนาหมู่บ้าน และสามารถนำนโยบายของรัฐบาลสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ภาวะผู้นำ** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ใหญ่บ้านสตรีที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีความสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรืออยู่ร่วมกันในสถานการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ

**การยอมรับ** หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่มีผลต่อการรับรู้ เรียนรู้ สัมผัส ปฏิบัติ การตัดสินใจ และประสบการณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยเฉพาะประชาชนที่อยู่ภายใต้การปกครองของผู้ใหญ่บ้านสตรี และกลุ่มผู้นำอื่นในหมู่บ้านที่ได้ทำงานร่วมกันหรืออยู่ร่วมกันในสถานการณ์เดียวกัน ที่มีผลต่อการตัดสินใจว่าเห็นด้วยกับสิ่งนั้นว่ามีความเหมาะสมและนำไปปฏิบัติต่อไป หรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งใด โดยการตัดสินใจหรือปฏิเสธจะเกิดขึ้นเร็วหรือช้า ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลแลคุณลักษณะสิ่งต่าง ๆ นั้นด้วย

**การยอมรับผู้นำสตรี** หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่มีผลต่อการรับรู้ เรียนรู้ สัมผัส ปฏิบัติ การตัดสินใจ และประสบการณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยเฉพาะประชาชนที่อยู่ภายใต้การปกครองของผู้ใหญ่บ้านสตรี และกลุ่มผู้นำอื่นในหมู่บ้านที่ได้ทำงานร่วมกันหรืออยู่ร่วมกันในสถานการณ์เดียวกัน ตัดสินใจเห็นด้วยว่าผู้ใหญ่บ้านสตรีมีคุณสมบัติที่พึงมีเพื่อการกระทำหรือการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม เช่น การเป็นผู้ที่มีความเสียสละ

เพื่อส่วนรวม มีจิตอาสา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์โลก มีความรับผิดชอบในหน้าที่ การสร้างความรัก ความสามัคคีและความเข้าใจอันดีต่อกันของประชาชน การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ความสามารถในการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มีไหวพริบในการบริหารจัดการงานได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและแม่นยำ เป็นที่พึ่งพิง เป็นแบบอย่าง และปกครองดูแลลูกบ้านได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นต้น และสามารถเป็นแบบอย่างในการนำไปปฏิบัติต่อไป

**ด้านคุณสมบัติส่วนตัว** หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพทั่วไป และบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับงาน

**ด้านพฤติกรรมการนำ** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย แรงจูงใจด้านอำนาจสังคม ความสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม มีความมุ่งมั่นสูง มีความต้องการด้านความรักความผูกพันเกิดการยอมรับเชื่อถือ และศรัทธา

**ด้านการบริหารจัดการ** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ปฏิภาณไหวพริบ หรือทักษะ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมาย การตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ รวมถึงยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

**ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของ ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การติดต่อสื่อสารและประสานงาน ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางสังคม และความสามารถในการเรียนรู้

**ด้านคุณธรรม จริยธรรม และยุติธรรม** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำ คุณธรรมจริยธรรมในการปกครองคน โดยให้ความเสมอภาคและยุติธรรม มีความซื่อสัตย์

### ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงทัศนคติของบุคคลทั่วไปต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอางาว จังหวัดลำปาง
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับและข้อเสนอแนะจากการศึกษา มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาผู้สตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้ผู้ใหญ่บ้านสตรีปกครองดูแล ประชาชนให้มีความสงบเรียบร้อย ช่วยเหลือบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน พัฒนาหมู่บ้าน และสามารถนำนโยบายของรัฐบาลสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง และผลงานวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดแนวทางในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎี ผู้นำ ภาวะผู้นำ และการยอมรับภาวะผู้นำ
2. ข้อมูลเบื้องต้นของอำเภอองาว จังหวัดลำปาง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### แนวคิดทฤษฎี ผู้นำ ภาวะผู้นำ และการยอมรับภาวะผู้นำ

##### ความหมาย

##### ความหมายของผู้นำ (Leader)

ธีรวิทย์ โคภิชฐิกุล, (2532 อ้างอิงใน ฉลวย พวงพลับ, 2548) ได้สรุปความหมายของ “ผู้นำ” (Leader) ไว้ว่า “ผู้นำ” คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง เลือกตั้ง หรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำของกลุ่ม โดยผู้นำจะเป็นบุคคลที่มีอำนาจหรืออิทธิพลในการชี้นำหรือโน้มน้าวบุคคลอื่น ๆ ซึ่งเรียกว่า ผู้ตาม หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ดำเนินการไปสู่เป้าหมายในแนวทางที่ผู้นำต้องการหรือกำหนด สิ่งที่ผู้นำได้แสดงออกในการนำกลุ่มหรือบริหารงานนั้น เรียกว่า พฤติกรรมของผู้นำหรือภาวะผู้นำ (leader behavior or leadership) และแบบแผนของพฤติกรรมผู้นำ หรือภาวะผู้นำ เราเรียกว่า แบบผู้นำหรือแบบการบริหาร (management style)

อรุณ รักธรรม, (2538 อ้างอิงใน บงกชมาศ เอกเยี่ยม, 2557) ได้ให้ความหมายของ “ผู้นำ” ว่า เป็นบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งต้องทำหน้าที่วินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่าง ๆ เพราะมีความสามารถในการปกครอง

กฤษ เสริมพานิช (2538) ได้ให้ความหมายของ “ผู้นำ” และแบ่งภาวะผู้นำตามแนวคิดของนักคิด ไว้ดังนี้

ไฟเดียร์ (Fiedler, 1976 อ้างอิงใน กฤษ เสริมพานิช, 2538) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับเลือกหรือได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อเป็นผู้กำหนดและประสานความพยายามของสมาชิกกลุ่มเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำมักจะเป็นผู้วางแผน จัดระบบชี้แนะและให้คำปรึกษาหารือในกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มเพื่อให้กลุ่มดำรงอยู่และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม



273287929

แคทเทล (Cattell, et al. อ้างอิงใน กฤษ เสริมพานิช, 2538) เห็นว่าผู้นำ คือ บุคคลที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพสูงในการทำงานของกลุ่ม

ซันฟอร์ด (Sanford อ้างอิงใน กฤษ เสริมพานิช, 2538) เห็นว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ถูกรับรองและได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา

โชว์ (Shaw อ้างอิงใน กฤษ เสริมพานิช, 2538) นิยามว่า ผู้นำเป็นสมาชิกของกลุ่มผู้แสดงอิทธิพลทางบวก ต่อสมาชิกของกลุ่มคนอื่น ๆ

จากการสังเคราะห์ความหมายของผู้นำข้างต้น จึงอาจสรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจได้รับมอบหมาย หรือแสดงบทบาทเป็นผู้ริเริ่ม หรือกระตุ้นให้ผู้อื่นหรือให้กลุ่มปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง

### ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

จากการศึกษานิยามศัพท์คำว่า “ภาวะผู้นำ” ในวรรณคดีของนักวิชาการไทยมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธ์ (2552) กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่า หมายถึง กิจกรรมของการเข้าไปมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550) กล่าวว่า “ภาวะการณเป็นผู้นำนั้น เป็นเรื่องของความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูงเปลี่ยนแปลง การกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สมยศ นาวิการ (2549) กล่าวถึงความเป็นผู้นำว่า น่าจะเกี่ยวพันกับการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยสาระสำคัญแล้วความเป็นผู้นำจะเกี่ยวพันกับบุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) พยายามทำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) กระทำบางสิ่งบางอย่างที่พวกเขาต้องการให้พวกเขากระทำ การศึกษาความเป็นผู้นำได้กลายเป็นความพยายามเข้าใจว่าผู้นำมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และการกระทำของผู้ตามอย่างไร

ประเวศ วะลี (2540) ให้ความเห็นว่ ภาวะผู้นำอาจมีได้ทั้งในผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าและผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า ผู้นำตามธรรมชาติในกระบวนการชุมชนจะมีหลายคนมีลักษณะของภาวะผู้นำ คือ ฉลาด เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม เป็นคนติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นรู้เรื่อง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, (2540 อ้างอิงใน บงกชมาศ เอกเยี่ยม, 2557) ให้ความหมาย “ภาวะผู้นำ” หมายถึง ผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยทำหน้าที่สำคัญคือ ชักจูงโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องเกิดความกระตือรือร้น มีความเต็มใจและยินดีที่จะ



273287929

ปฏิบัติการงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลงตามความต้องการของผู้นำอย่างสุดความสามารถกว่าที่จะใช้อำนาจบังคับบัญชาสั่งการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539 อ้างอิงใน บงกชมาศ เอกเอี่ยม, 2557) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นศิลปะหรือกระบวนการการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นทำตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536) ได้ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

และในวรรณะของนักวิชาการต่างประเทศ ได้ให้คำนิยามศัพท์ภาวะผู้นำไว้มากมายเช่นกัน ดังนี้

Bass (1998) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามและต้องได้รับผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติ ความเชื่อ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

Daft (1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคนที่เป็ผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นเพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำก็แสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ต้องมีทั้งคนซึ่งได้แก่ ผู้นำกับผู้ตาม การโน้มน้าวหรืออิทธิพล และเป้าหมายขององค์การ

Milton, (1981 อ้างอิงใน บงกชมาศ เอกเอี่ยม, 2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามสถานการณ์ที่กำหนด

จากความแตกต่างของความหมายข้างต้นแล้ว Nahavandi (2000 อ้างอิงใน วิเชียรวิทย์อุตม 2549) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ภาวะผู้นำ คือ ปรากฏการณ์แบบกลุ่ม คือ ไม่มีผู้นำที่ปราศจากผู้ตาม ภาวะผู้นำนั้นจะรวมถึงการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออีกคนหนึ่ง หรือการที่สามารถชักจูงใจผู้อื่นได้

2. ผู้นำใช้อำนาจหรือชักนำกลุ่มให้เชื่อในการกระทำหรือความสำเร็จของเป้าหมายนั้น ๆ ดังนั้น ภาวะผู้นำ คือ เป้าหมายของการดำเนินงานโดยตรงและบทบาทที่แสดงในกลุ่มและองค์กร



3. การแสดงให้เห็นว่า การเป็นผู้นำนั้น สันนิษฐานได้จากการแบ่งกลุ่มหรือการจัดลำดับชั้นภายในกลุ่ม บางกรณีลำดับชั้นเป็นปกติทั่วไปซึ่งง่ายต่อการบ่งบอกว่าใครเป็นผู้นำ คือ ผู้นำจะอยู่ในลำดับบนสุด บางกรณีซับซ้อนและบางครั้งก็มีความยืดหยุ่น

จากการสังเคราะห์ความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ข้างต้น จึงอาจสรุปได้ว่า “ภาวะผู้นำ” (Leadership) หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีความสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรืออยู่ร่วมกันในสถานการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ โดยภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความสามารถของบุคคล

การศึกษาถึงภาวะผู้นำนั้น ไม่สามารถยึดเอาแบบใดแบบหนึ่งตายตัวได้ เนื่องจากในแต่ละกลุ่ม องค์การ ทั้งผู้นำ ผู้ตามและพฤติกรรมต่าง ๆ จะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ และสภาวะแวดล้อม ดังนั้นคุณลักษณะต่าง ๆ ของตัวผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการศึกษา จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ ดังนี้ (Hall, 2011, อ้างอิงใน บงกชมาศ เอกเยี่ยม, 2557)

1. ตัวผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นผู้นำคนอื่น ซึ่งไม่สามารถจะเป็นได้โดยการอาศัยแต่เพียงการมีคุณลักษณะทางกายภาพและบุคลิกภาพของผู้นำเท่านั้น เพราะคุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์หรือเข้ากันได้กับลักษณะกิจกรรมและเป้าหมายของผู้ตามด้วย
2. ผู้ตาม คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีหน้าที่ และความรับผิดชอบที่จะต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์
3. ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คือ ต้องเปิดโอกาสให้ลูกน้องทำงานและสนับสนุนให้ความก้าวหน้าเป็นลำดับ และตัดสินใจด้วยความยุติธรรม
4. ลักษณะขององค์การมีสิ่งควรพิจารณา ได้แก่ รูปแบบขององค์การ ขนาดขององค์การ อายุขององค์การ โครงสร้างขององค์การบรรยากาศขององค์การ
5. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ องค์การอื่นที่มีความสัมพันธ์กับระบบองค์การ ระบบเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม

### แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

ในการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้งในอดีตและปัจจุบัน นักวิชาการจำนวนมากได้ให้ความสนใจศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม รวบรวม เพื่อค้นคว้าว่าทฤษฎีภาวะผู้นำรูปแบบใดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละยุคสมัย ที่จะทำให้ภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพมาก



273837929

ที่สุดในการบริหารจัดการองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ศึกษาเพื่อระบุลักษณะองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้เกิดความหลากหลาย และมีความเชื่อที่แตกต่างกันออกไป เกิดเป็นแนวคิดใหม่เพิ่มมากขึ้นซึ่งแนวคิดเหล่านั้นได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเรื่อยมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งผู้ศึกษาได้ค้นคว้า และสรุปวิวัฒนาการของแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญ โดยสรุปดังนี้

### 1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ มีแนวความคิดว่า บุคคลบางกลุ่มเกิดมาพร้อมกับภาวะผู้นำเป็นภาวะผู้นำซึ่งเกิดขึ้นโดยกำเนิด เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ บุคคลบางคนมีลักษณะบางประการที่จะสนับสนุนให้พวกเขาเป็นผู้นำได้ เช่น สติปัญญา (Intelligence) ความซื่อตรง (Honesty) ความน่าเชื่อถือถึศรัทธา (Charisma) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความมั่นคง (Integrity) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ความยุติธรรม (Fairness) และความจงรักภักดี (Loyalty) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พวกเขาเหล่านั้นพัฒนากลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ แต่อย่างไรก็ตามได้มีข้อโต้แย้งทางวิชาการในเวลาต่อมาจำนวนมาก ทำให้นักวิชาการหลาย ๆ ท่านค้นพบว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) ยังไม่ใช่คำตอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง เพราะมีการวิจัยทางวิชาการสนับสนุนจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ว่าบุคคลที่ไม่ได้เกิดมาเป็นผู้นำก็สามารถจะเป็นผู้นำได้ จึงทำให้เกิดการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำขึ้นในยุคต่อมา นำโดยนักพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งมุ่งความสนใจไปที่พฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริงและแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเด่นชัดในขณะนั้น

### 2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioural Leadership Theories)

นักวิชาการและนักพฤติกรรมศาสตร์ที่เสนอแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioural Leadership Theories) ขึ้นมา โดยมีแนวความคิดที่ว่า ความสำเร็จของผู้นำมาจากสิ่งที่เขาประพฤติปฏิบัติมากกว่าลักษณะที่เขาเกิดมาเป็น นักวิชาการกลุ่มนี้เน้นศึกษาถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ โดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ เป็นการผสมกันของคุณลักษณะ ทักษะและพฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติกับผู้ตาม โดยพิจารณาในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ ซึ่งจะชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน เน้นการเรียนรู้พฤติกรรมที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จจากการศึกษาที่ผ่านมาในอดีต แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทั้งเชิงคุณลักษณะ และเชิงพฤติกรรมของผู้นำ ยังไม่สามารถตอบคำถามนักวิชาการในหลาย ๆ ด้านได้อย่างเด่นชัด และยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย

จึงได้เกิดการค้นคว้าเพิ่มเติมขึ้นอีกในช่วงเวลาต่อมากลายเป็นแนวคิดทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational theories) ขึ้น

### 3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories)

นักวิชาการที่ร่วมกันพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories) มีแนวความคิดว่า ผู้นำจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างมีระบบตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากสถานการณ์หนึ่งไปยังอีกสถานการณ์หนึ่งเพื่อความเหมาะสม ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ แสดงให้เห็นว่าการเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยทฤษฎีนี้จะใช้วิธีการยืดหยุ่นในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพจะเป็นผลจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ บุคลิกภาพของผู้นำ วิธีปฏิบัติของผู้นำและผู้ตาม ระดับความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ความกดดัน เวลา สิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพ โครงสร้างขององค์การ และการพัฒนาขององค์การ ซึ่งเป็นได้ว่าบุคคลอาจจะเป็นผู้นำในสถานการณ์หนึ่งและเป็นผู้ตามในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้ ซึ่งจะแตกต่างจากทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ที่ทั้งสองแนวคิดเสนอว่า ลักษณะของผู้นำมีรูปแบบที่คงที่ตายตัว ไม่สามารถยืดหยุ่นได้

แนวคิดทฤษฎีนี้มีข้อโต้แย้งทางวิชาการจำนวนมากตามมาอีกครั้ง กล่าวคือภาวะผู้นำจะไม่ปรากฏออกมาในทุกสถานการณ์ที่มีปัญหา ผู้นำที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนในสถานการณ์หนึ่งอาจทำให้ไม่สามารถยืนยันได้ว่าผู้นำจะแก้ไขสถานการณ์ใหม่ที่กำลังเผชิญนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เมื่อผู้นำที่อยู่ในสถานการณ์หนึ่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เมื่อไปอยู่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจจะปฏิบัติงานได้ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ จึงทำให้ทฤษฎีนี้ไม่มีความหนักแน่น น่าเชื่อถือและชัดเจนเพียงพอ

จนมาถึงช่วงกลางทศวรรษ 1970 นักวิชาการหลากหลายสาขา นักทฤษฎีทั้งหลายได้พยายามทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันกันทางธุรกิจสูงขึ้น ทำให้เกิดความสนใจขึ้นจำนวนมากจากหลากหลายสาขาวิชาทั้งสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ จิตวิทยา นักวิจัยพยายามค้นคว้าว่าทฤษฎีภาวะผู้นำรูปแบบใดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในยุคปัจจุบัน ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำประสบความสำเร็จสูงสุด คือผู้นำต้องพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาไปพร้อม ๆ กัน ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเข้าสู่การปรับเปลี่ยนไปเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งเป็นการพยายามที่จะรวมทฤษฎีภาวะ

ผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน (Achua and Lussier, 2010)

#### 4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theories)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำในการสร้างผลกระทบให้กับสถานการณ์ในการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบรรลุประสิทธิผลขององค์การ โดยมีทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมี (Charismatic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

##### 4.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมี (Charismatic Leadership)

มีแนวความคิดที่ว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีความพิเศษเหนือกว่าบุคคลทั่วไป มีพรสวรรค์ เป็นวีรบุรุษ หรือรู้สึกว่าเป็นเทพเจ้า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมีจะทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่น ยอมรับ หลงใหลในตัวผู้นำ มีความตั้งใจที่จะเชื่อฟังหรือทำตามคำสั่งโดยปราศจากข้อสงสัย ซึ่งผู้นำจะประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการ คือ

4.1.1 การสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวของผู้ผู้นำ

4.1.2 การมีเป้าหมายทางอุดมการณ์อย่างชัดเจน เพื่อประกาศให้ผู้ตามทราบ และสร้างความผูกพันในตัวผู้ตามให้เกิดขึ้น

4.1.3 การสื่อสารถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม

4.1.4 การแสดงความมั่นใจอย่างสูงเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม

##### 4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นการบวณการที่ผู้นำให้รางวัล หรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ โดยปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำกับผู้ตามเชื่อมโยงกันด้วยผลประโยชน์ เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ตาม หรือเพื่อแลกกับความสำเร็จในการทำงานตามความต้องการในขั้นแรก ของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) โดย Burns, (1978) อ้างอิงใน Achua and Lussier (2010) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยอ้างอิงจากงานวิจัยเชิงพรรณนาที่เขาได้ทำกับกลุ่มผู้นำทางการเมือง ซึ่ง Burns ได้อธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย

4.2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไรหรือคาดหวังอะไร และหลังจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปแบบของค่ายกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบ จ่ายเพิ่มขึ้นให้โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้

4.2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management-by Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิม ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงาน จะเข้าไปแทรกต่อเมื่อมีการเกิดข้อผิดพลาดขึ้น หรือทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ มีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งการบริหารงานแบบวางเฉยเป็น 2 แบบ คือ การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management-by Exception: MBE-A) คือ ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้หรือแบบป้องกันก่อนที่จะเกิดปัญหา ผู้นำจะคอยสังเกตพฤติกรรม กระบวนการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และการบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management-by Exception: MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสภาพเดิม จะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว ปล่อยให้ผู้ตามดำเนินการเอง ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงต่อเมื่อผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามมาตรฐานหรือมีข้อผิดพลาด

### 4.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

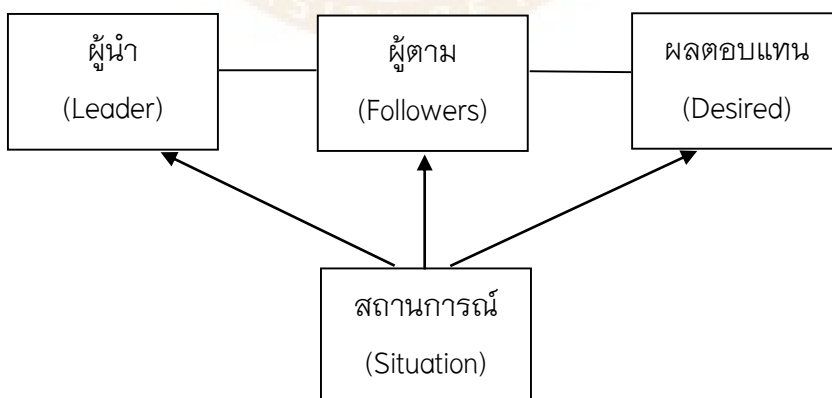
ผู้นำและผู้ตามจะมีปฏิสัมพันธ์กัน ในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นกับทั้งสองฝ่าย ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม โดยจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึก และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึก จนเกิดอุดมการณ์ขึ้น ซึ่งต่อมา Bass ได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงต่อจาก Burn (Bass and Riggio, 2006)

จากการศึกษาวิวัฒนาการของแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำนั้น ตามแนวคิดที่มีมาตั้งแต่ดั้งเดิมจนถึงปัจจุบัน เป็นเรื่องที่ยังคงมีการปฏิบัติสืบทอดกันมาว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคล หรือเฉพาะตระกูลใดตระกูลหนึ่งที่มีการสืบทอดกันมา และยังคงมีความเชื่อต่อไปว่า บุคลิกภาพและลักษณะของภาวะผู้นำเป็นของที่มีมาตั้งแต่กำเนิด และคุณสมบัติเหล่านี้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ และเมื่อมีการศึกษาภาวะผู้นำในยุคหลัง ผู้ศึกษาจะสนใจศึกษาผู้นำที่ไม่ได้มีบุคลิกภาพและลักษณะที่มีมาแต่กำเนิด แต่สนใจในผู้นำที่มีการพัฒนาบุคลิกภาพ ปรับปรุงบทบาทของตนเองจนขึ้นเป็นผู้นำ ซึ่งภายหลังได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาหลายท่านจึงสนใจ

ศึกษาในคุณลักษณะของผู้นำแบบต่าง ๆ แทน เช่น ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Leadership Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) เป็นต้น

การศึกษาผู้นำและภาวะผู้นำนั้น ควรมีการศึกษาถึงลักษณะผู้นำเพื่อจะได้ช่วยวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมของผู้นำและลักษณะการดำเนินงานขององค์การ ทำให้ทราบถึงกระบวนการที่จะทำให้บุคคลอื่นทำตามสิ่งที่ผู้นำต้องการ หรือพฤติกรรมที่มีเป้าหมายเพื่อให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ซึ่งจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ทำให้ลักษณะของผู้นำแตกต่างกันออกไป โดยมีตัวแปรอันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อลักษณะผู้นำอยู่ 4 ประการ คือ ผู้นำ ผู้ตาม สถานการณ์ และผลตอบแทน (บงกชมาศ เอกเอี่ยม, 2557) ดังนี้

1. ผู้นำหรือหัวหน้า (Leader or Executive) คือ บุคคลที่จะมีอิทธิพล ผู้นำอาจมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป เพราะเหตุจากความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน
2. ผู้ตาม (Followers) คือ บุคคลที่อยู่ใต้อิทธิพลและจะเป็นผู้ตาม ซึ่งผู้ตามย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปเช่นกัน
3. สถานการณ์ (Situation) สถานการณ์ที่ผู้นำและผู้ตามได้มีต่อกัน ย่อมมีความแตกต่างกันออกไป แต่แตกต่างกันย่อมมีอิทธิพลต่อกระบวนการ
4. ผลตอบแทน (Desired Outcome) ผู้นำพยายามที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายบางสิ่ง ทั้งนี้ ย่อมมีความปรารถนาถึงผลตอบแทนทั้งหมดนี้ อาจเขียนให้เห็นเป็นองค์ประกอบภาพได้ ดังนี้



ภาพ 1 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดลักษณะความเป็นผู้นำ

### องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ทำให้ภาวะผู้นำเกิดขึ้น รวมถึงคุณสมบัติที่ผู้นำควรจะมี และสิ่งที่ผู้นำควรจะทำ ซึ่งมีนักคิดหลายท่านได้ทำการศึกษา และเสนอความคิดเห็น โดยสรุปที่สำคัญได้ดังนี้

คุนซ์ (Koont'z O Donnell & Wehrich 1994 อ้างอิงใน ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ, 2546) ได้เสนอความคิดเห็นว่า ทักษะของภาวะผู้นำ จะต้องประกอบด้วย

1. ความสามารถในการใช้อำนาจ เป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มที่จะทำหรือมีอิทธิพลทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่น ๆ กระทำตาม
2. ความเข้าใจในธรรมชาติของคนในด้านความต้องการของมนุษย์ และความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ
3. การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่เป็นการสนับสนุนให้เกิดความจงรักภักดี การอุทิศเพื่อสนับสนุนความต้องการผู้นำ
4. มีความสามารถในการเลือกรูปแบบของภาวะผู้นำและสามารถสร้างบรรยากาศที่จะนำไปสู่การพัฒนาและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

นางลักษณ์ สุทธิวิวัฒน์พันธ์ (2537 อ้างอิงใน บงกชมาศ เอกเอี่ยม, 2557) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำ 3 ประการ คือ สถานการณ์ ผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม คือ ถ้าไม่มีผู้ตามก็จะไม่เกิดผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างมาก ความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามที่ดีนั้นย่อมแปรไปตามชนิดหรือแบบของผู้ตาม บุคคลที่เป็นหัวหน้ากลุ่มของฝ่ายหนึ่งเมื่อไปอยู่อีกกลุ่มหนึ่งอาจถูกปฏิเสธได้ และในขณะเดียวกันสถานการณ์จะเข้ามามีส่วนในการกำหนดประเภท หรือแบบของผู้นำ บุคคลหนึ่งอาจเป็นผู้นำในสถานการณ์หนึ่ง แต่อาจกลายเป็นผู้ตามในอีกสถานการณ์หนึ่งได้ ดังนั้น สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการผู้นำแบบที่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานการณ์ในองค์การต่าง ๆ ภาวะผู้นำย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกัน

### แบบของผู้นำ

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544) ได้วิเคราะห์ลักษณะและจำแนกแบบของผู้นำออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. **พิจารณาการที่ผู้นำได้มาซึ่งอำนาจ** ยึดหลักการพิจารณาจากพฤติกรรมของผู้นำที่ได้ดำเนินไปได้ก็โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) และอำนาจบารมี (Power) เป็นเครื่องมือทั้งในลักษณะที่เป็นพิธีการ (Formal) และไม่เป็นพิธีการ (Informal) เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มพฤติกรรมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และใน



บางกรณีผู้นำได้อำนาจในการปกครองบังคับบัญชาจนสามารถเอาชนะใจผู้อื่นกระทั่งผู้นำใช้บุคคลอื่นทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายตามประสงค์ได้ อำนาจหน้าที่นี้อาจได้มาจากกฎหมาย กฎระเบียบ หรือขนบธรรมเนียมในการปฏิบัติราชการซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้นำและฐานะของผู้นำสูงส่งสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยจำแนกผู้นำประเภทนี้ออกได้เป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบใช้พระเดช (Legal Leadership) เป็นผู้นำที่ได้มาซึ่งอำนาจในการปกครอง บังคับบัญชาตามกฎหมาย มีอำนาจและใช้อำนาจได้ตามกฎหมาย มีอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ราชการมากกว่าที่จะก่อให้เกิดอำนาจ หรือใช้อำนาจอันเกิดขึ้นจากตัวผู้นำหรือจากบุคลิกภาพของผู้นำเอง หัวหน้าแบบนี้ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในกระทรวง ทบวง กรม เช่น รัฐมนตรี อธิบดี หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก เป็นต้น

1.2 ผู้นำแบบใช้พระคุณ (Charismatic Leadership) คือ ผู้นำที่ได้มาซึ่งอำนาจอันเกิดขึ้นจากบุคลิกภาพซึ่งเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ไม่ใช่อำนาจที่เกิดขึ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการครองใจและชนะใจของผู้นำประเภทนี้ ได้มาจากแรงศรัทธาที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือและเป็นพลังที่จะช่วยผลักดันให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติตามคำสั่ง หรือคำแนะนำของผู้เป็นหัวหน้าด้วยความเต็มใจ

1.3 ผู้นำแบบพอพระ (Symbolic Leadership) เป็นผู้นำที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย แต่ไม่ได้ใช้อำนาจหน้าที่ในการปกครองบังคับบัญชาหรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่ง แต่การที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตามเพราะเกิดแรงศรัทธาหรือสัญลักษณ์ในตัวของผู้ขึ้น เช่น พระมหากษัตริย์

## 2. พิจารณาจากวิธีการที่ผู้นำใช้อำนาจ แบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ

2.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) หรือ อัตานิยม ใช้อำนาจต่าง ๆ ที่มีอยู่ในการสั่งการแบบเผด็จการโดยรวมอำนาจ ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังโดยเด็ดขาด ไม่ให้โอกาสได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

2.2 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laisser-Faire Leadership, Free-Rein Leadership) ผู้นำแบบนี้จะปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำการใด ๆ ได้โดยเสรี ซึ่งการกระทำนั้นต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ และตนเป็นผู้ดูแลให้กิจการดำเนินไปได้โดยถูกต้องเท่านั้น มีการตรวจตราน้อยมาก ไม่ค่อยให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงานใด ๆ ทั้งสิ้น

2.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) เป็นผู้นำที่ประมวลเอาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากคณะบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มาประชุมร่วมกันอภิปราย แสดงความคิดเห็นในปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำเอาความคิดเห็นที่ดีที่สุดมาใช้ ฉะนั้น นโยบายและคำสั่งจึงมีลักษณะเป็นของบุคคลโดยเสียงข้างมาก



273287929

### 3. พิจารณาจากบทบาทผู้นำเสนอออก จำแนกเป็น 3 แบบ ดังนี้

3.1 ผู้นำแบบบิดามารดาปกครองบุตร (Parental Leadership) ผู้นำแบบนี้ปฏิบัติตนเหมือนพ่อแม่ปกครองลูก ทำตนเป็นพ่อแม่ของผู้ใต้บังคับบัญชาและปรารถนาที่จะให้ผู้บังคับบัญชาเชื่อฟัง ปฏิบัติตามที่ตนได้ออกคำสั่ง และให้ความเคารพนับถือตนเหมือนพ่อแม่ด้วย ผู้นำแบบนี้มีลักษณะเหมือนผู้นำแบบอัตินิยม

3.2 ผู้นำแบบนักการเมือง (Manipulator Leadership) ผู้นำประเภทนี้พยายามสะสมและใช้อำนาจโดยอาศัยความรอบรู้และตำแหน่งหน้าที่การงานของคนอื่นมาแอบอ้าง เพื่อให้ตนมีความสำคัญหรือเข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ ผู้นำแบบนี้จะยึดมือของผู้บังคับบัญชาของผู้นำแบบนี้อีกชั้นหนึ่ง โดยขอเสนอให้สั่งการเพื่อประโยชน์แก่การสร้างอิทธิพลให้แก่ตนเอง

3.3 ผู้นำแบบเชี่ยวชาญ (Expert Leadership) ผู้นำแบบนี้เกือบจะเรียกได้ว่าไม่ได้เป็นผู้นำตามความหมายทางการบริหารเพราะมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ Staff ผู้นำแบบนี้มักเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีความรู้เฉพาะอย่าง

โกลแมน; โบย์ทซีส และแมคคี (Goleman, Boyatzis and Mckee, 2003) ได้กล่าวถึงแบบของผู้นำไว้ 6 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบมีวิสัยทัศน์ (The Visionary Style) มุ่งสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นในองค์การ เปิดโอกาสให้คนในองค์การร่วมสร้างสรรค์เป้าหมายให้สำเร็จโดยการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงานในองค์การ

2. ผู้นำแบบครูฝึก (The Coaching Style) มุ่งให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเองมากกว่า การทำให้ภารกิจสำเร็จและส่งเสริมความสามารถของบุคคลในระยะยาว

3. ผู้นำแบบศูนย์รวมความสามัคคี (The Afflictive Style) ผู้นำแบบนี้จะใส่ใจในอารมณ์ความรู้สึก เห็นอกเห็นใจ ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (The Democratic Style) มุ่งก่อให้เกิดความร่วมมือและต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ผู้นำแบบเคร่งครัด (The Pacesetting Style) มุ่งเน้นประสิทธิภาพของผลงานสูงแยกคนทำงานด้วยประสิทธิภาพออกจากคนทำงานอื่นอย่างชัดเจน และใช้ตัวเองเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตาม

6. ผู้นำแบบออกคำสั่ง (The Commanding Leader) ต้องการให้มีการปฏิบัติงานทันที ไม่มีเหตุผลในการออกคำสั่ง ใช้การลงโทษและเข้มงวด

กิติ ตย์คคานนท์ (2543) ได้จำแนกแบบของผู้นำต่าง ๆ ออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

### 1. แบบที่มีประสิทธิผลสูง 4 แบบ

1.1 แบบทำงานตามสั่ง (Bureaucrat) บริหารงานโดยยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ชอบการตรวจสอบรายละเอียดของงาน ชอบอ้างเหตุผล มีความยุติธรรม ไม่ชอบเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาของผู้อื่น ๆ ชอบทำงานประจำมากกว่างานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม สนใจการทำงาน แต่ไม่สนใจความสำเร็จของงานและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน จึงไม่มีการวางแผนระยะยาว

1.2 แบบนักพัฒนา (Developer) บริหารงานโดยยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จูงใจให้คนทำงานและมอบงานใหม่ ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความฉลาดและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.3 แบบเผด็จการมีศิลปะ (Benevolent Autocrat) บริหารงานโดยมีลักษณะของผู้เผด็จการ แต่สามารถใช้ลักษณะดังกล่าวอย่างนุ่มนวลกว่า มีความคิดริเริ่ม กระตือรือร้น ให้การยอมรับ มีการประเมินผลงานทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ

1.4 แบบนักบริหาร (Executive) บริหารงานโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม ใช้วิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูงและช่วยให้มีการทำงานให้ได้ผลงานสูงขึ้นโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถประสานงานกับคนอื่นได้ดี รู้จักนำความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

### 2. แบบที่มีประสิทธิผลต่ำ 4 แบบ

2.1 แบบหนีงาน (Deserter) บริหารงานตามระเบียบแต่ขาดความสนใจ หลีกเลี่ยงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน ความรับผิดชอบ การให้ข้อเสนอแนะ หรือให้ความเห็น ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใจแคบ ชอบขัดผู้อื่น ทำเรื่องง่ายให้เป็นเรื่องยาก ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ขาดการติดต่อสื่อสารและขาดความกระตือรือร้น

2.2 แบบนักบุญ (Missionary) บริหารงานโดยใช้ความเมตตา นึกถึงแต่คนมากกว่างานถือว่าความสัมพันธ์อันดีต่อกันในระหว่างผู้ร่วมงานสำคัญกว่าผลผลิตของงาน ให้ความอบอุ่นแก่ผู้ร่วมงาน ชอบหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง เป็นทุกสิ่งเป็นเรื่องง่าย ไม่ชอบคิดริเริ่มในการทำงานใด ไม่วิตกในเรื่องของผลงานหรือมาตรฐานและการควบคุม ถือว่าการทำงานที่ดีที่สุดคือการทำตามสบายเรื่อยเรื่อยเอาไว้

2.3 แบบเผด็จการ (Autocrat) บริหารแบบมุ่งงานอย่างเดียว ไม่ให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ยึดความสำคัญของงานเป็นหลักชอบวิจารณ์ ชอบข่มขู่

ชอบการตัดสินใจคนเดียว ต้องการให้คนอื่นฟังและทำตาม มีความเด็ดขาดในการขจัดปัญหา ความขัดแย้ง มีการสื่อสารทางเดียวคือ จากบนลงล่าง ชอบสร้างความหวาดกลัว

2.4 แบบประนีประนอม (Compromiser) บริหารงานโดยขาดความเด็ดขาด ในการตัดสินใจ ในบางครั้งอาจยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมมากเกินไปหรือ ใช้วิธีการประสานงานและมุ่งสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสม

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2545) จำแนกแบบของผู้นำ ออกเป็น 4 แบบ คือ

1. **ผู้นำแบบเน้นตัวเองเป็นใหญ่ (Great Man)** เป็นแบบที่ชอบใช้อำนาจมีความเชื่อมั่นว่า ตนเองเป็นผู้เก่งกว่าผู้อื่น ชอบเข้าไปให้คำแนะนำหรือสั่งการมากกว่าใช้ระบบ การสื่อสาร ใช้การสื่อสารทางเดียวคือการสั่งการโดยตรง ไม่ชอบรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพราะเชื่อว่าตนเองเก่งทุกอย่าง ข้อเสียของผู้นำแบบนี้คือทำให้ขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แต่ข้อดี คือ ช่วยให้งานที่เร่งด่วนดำเนินไปได้ทันเวลา

2. **ผู้นำแบบเน้นทีมงาน (Professional Man)** เป็นแบบที่ผู้นำนิยมทำงานเป็นกลุ่มหรือคณะและยึดจุดมุ่งหมายเป็นสำคัญ ใช้การสื่อสารแบบสองทาง คือ ให้โอกาสได้ซักถามตอบโต้ ทำความเข้าใจ ข้อเสียของผู้นำแบบนี้ก็คือต้องใช้การประสานที่มีประสิทธิภาพ ส่วนข้อดีคือขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงานดี มีความคิดริเริ่ม เพิ่มความสามารถให้กับทีมงานและทำงานด้วยความรู้สึกที่ดี

3. **ผู้นำแบบเน้นสังคม (Social Man)** ผู้นำจะเน้นเรื่องความพึงพอใจของคนหรือเพื่อนร่วมงาน พยายามที่จะรู้จักคนให้มาก พยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดี แม้งานจะไม่ดีนัก ก็ไม่ถือว่าสำคัญเพียงแต่ขอให้คนอื่นยอมรับว่าตนเป็นคนดี ข้อเสียของผู้นำแบบนี้คือ ต้องเสียเวลามากในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อดีคือสามารถแก้ปัญหาขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานได้และทำงานด้วยความพอใจ

4. **ผู้นำแบบเน้นระเบียบ (Organizational Man)** ผู้นำแบบนี้จะเน้นระเบียบ กฎเกณฑ์อย่างเข้มงวด ชอบทำงานเป็นพิธีการ ไม่ชอบทำงานที่ขัดต่อระเบียบแบบแผน ข้อเสียของผู้นำแบบนี้ คือ ไม่เป็นผู้สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีการยืดหยุ่น การติดต่อสื่อสารใช้ช่วงเวลายาว ข้อดี คือเป็นการส่งเสริมความยุติธรรม การทำงานจะเป็นไปตามกำหนด ง่ายต่อการควบคุม

จากการศึกษาแบบของผู้นำข้างต้น คุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสม มีความสอดคล้องกับองค์การ รูปแบบ พฤติกรรมของผู้นำ ควรมีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ให้เข้ากับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การ และผู้นำสามารถประสาน

การทำงานร่วมกัน จึงควรมีการศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแบบของผู้นำด้วยเช่นกัน โดยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแบบของผู้นำนั้น สามารถพิจารณาได้ดังนี้ (บงกชมาศ เอกเยี่ยม, 2557)

**1. ลักษณะของผู้นำ (Trait of Leader)** ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีความตื่นตัว มีสติปัญญา มีความทะเยอทะยาน มีความคิดริเริ่ม รู้จักการเข้าสังคม ฯลฯ เป็นแบบฉบับหรือแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อสัมผัสหรือพบเห็นแล้วจะรับรู้ถึงการยอมรับในตัวผู้นำ นอกจากนี้ ผู้นำต้องมีลักษณะทางกายที่ดี เช่น ขนาดของร่างกาย ความสูง ความแข็งแรง ว่องไว เสียงมีพลังอำนาจ เป็นต้น

**2. ลักษณะของผู้ตาม (Trait of Followers)** ต้องศึกษาถึงองค์ประกอบพื้นฐาน ด้านการศึกษา เชื้อชาติ เพศ อายุ วัย ทักษะคิด ค่านิยม อารมณ์ของผู้ตาม เพื่อสามารถมองเห็นว่าผู้ตามเป็นคนแบบไหน ประเภทไหน ทั้งนี้ เพื่อจะได้วางตัวผู้นำให้เหมาะสม และเกิดการร่วมมือประสานงานกัน มีความสามัคคี เพื่อบรรลุถึงจุดหมายร่วมกันของกลุ่มผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**3. ลักษณะของตัวงานหรือเนื้อหาของงาน (Characteristic of Task)** ตัวงานหรือเนื้อหาของงานมีรายละเอียดที่แตกต่างกัน จึงต้องการผู้ที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะอย่างให้เหมาะสมกับตัวงานหรือเนื้อหา นั้น ๆ บางสถานการณ์เนื้อหาของงานมีความซับซ้อน วิธีการทำงานจึงเป็นเครื่องมือชี้ว่าต้องการผู้นำแบบไหนจึงจะมีความเหมาะสมกับงาน เนื้อหาหรือประเภทของงานนั้น

**4. ลักษณะขององค์การ (Characteristic of Organization)** ต้องศึกษาถึงปรัชญา ค่านิยมขององค์การ จะทำให้เกิดแบบอย่างของการบริหาร (Management Style) เช่น ถ้าต้องการควบคุมอย่างใกล้ชิด ก็ควรต้องใช้ผู้นำตามทฤษฎี X ถ้าไม่ต้องการควบคุมมาก ปล่อยให้เป็นอิสระบ้างก็ต้องใช้ผู้นำตามทฤษฎี Y ซึ่งจะเห็นว่า ลักษณะขององค์การเป็นเครื่องมือบ่งบอกถึงความต้องการของผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะอย่างให้เหมาะสมกับประเภท และชนิดขององค์การ และนอกจากนี้ ต้องพิจารณาถึงรูปแบบ ขนาด โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน และกระบวนการทำงานขององค์การด้วย เนื่องจากทั้งหมดนี้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดทางเลือกของผู้นำทั้งสิ้น

**5. สิ่งแวดล้อมภายนอก (External Environment)** สิ่งแวดล้อมภายนอกของการเกิดผู้นำแต่ละกรณีย่อมแตกต่างกันไป สถานการณ์หนึ่งอาจเหมาะสมแต่อีกสถานการณ์หนึ่งอาจไม่เหมาะสม ดังนั้นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีลักษณะที่สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่งหรือเหตุการณ์อย่างหนึ่ง อาจจะต้องการผู้นำแบบหนึ่ง



273287929

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีผู้นำ ภาวะผู้นำ แล้ว หากจะพิจารณาเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” จะเห็นได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งจะเน้นเรื่องของคุณลักษณะของตัวบุคคลนั้น ส่วนภาวะผู้นำ จะหมายถึงเรื่องของคุณสมบัติหรือคุณสมบัติของบุคคลนั้นที่จะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินการของกลุ่ม องค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ (วิเชียร วิทยอุดม, 2549)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำให้ความสำคัญกับทั้งคุณลักษณะเฉพาะตัว และพฤติกรรมการนำของผู้นำเป็นสำคัญ ทั้งคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ แรงจูงใจของภาวะผู้นำ กายภาพและสมมติฐานของทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Approach) ที่ว่า คนที่เป็นผู้นำจะเป็นคนที่มีบุคลิกเฉพาะตัวแตกต่างจากบุคคลอื่นทั่วไป จากเดิมเชื่อว่าลักษณะพิเศษเหล่านี้ติดตัวมาแต่กำเนิด หรือบุคลิกลักษณะของคนส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้จึงสามารถสร้างและพัฒนาได้ อย่างไรก็ตาม การศึกษาผู้นำและภาวะผู้นำนั้น ไม่สามารถแยกศึกษาบริบทของการนำ คือ สถานการณ์และผู้ตาม ออกไปได้ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลของผู้นำและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ดังนั้น ผู้นำที่ดีควรมีภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญ ผู้นำที่มีลักษณะของภาวะผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลากหลายที่จะสามารถบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่จากตำแหน่งและอำนาจบารมีที่ได้จากตัวเองเป็นเครื่องมือ และสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมรับในตัวเองได้ ไม่ว่าคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ การจูงใจ สร้างความไว้วางใจ ความมั่นคงทางอารมณ์ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

### **คุณลักษณะของผู้นำ (Trait Approach)**

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ที่มีแนวความคิดว่า บุคคลบางกลุ่มเกิดมาพร้อมกับภาวะผู้นำ เป็นภาวะผู้นำซึ่งเกิดขึ้นโดยกำเนิดหรือเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ บุคคลบางคนมีลักษณะบางประการที่จะสนับสนุนให้พวกเขาเป็นผู้นำได้ เช่น สติปัญญา ความซื่อตรง ความน่าเชื่อถือศรัทธา ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พวกเขาเหล่านั้นพัฒนากลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น การศึกษาจึงให้ความสำคัญกับทั้งคุณลักษณะเฉพาะตัวและพฤติกรรมการนำของผู้นำ โดยเฉพาะการศึกษาคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Approach) ให้ลึกซึ้ง และสามารถนำมาวิเคราะห์และประเมินถึงสภาพความเป็นจริงของผู้นำและภาวะผู้นำของบุคคลได้



273287929

โดยการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือผู้นำที่ประสบผลสำเร็จในหลายทฤษฎี มีการศึกษาตั้งแต่ยุคเริ่มแรก จนถึงระยะปลายของยุคที่มีแนวคิดทฤษฎีสำคัญ หรือเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นใหม่ มีงานวิจัยเชิงประจักษ์สนับสนุน ในที่นี้ ผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ ดังนี้

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1981) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ควรเกิด มีคุณลักษณะ 4 ประการ เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุขดังนี้

1. **ทางกาย (Physical characteristics)** ต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีชีวิตชีวาและทนทาน

2. **คุณลักษณะทางสติปัญญาและความสามารถ (Intelligent and Ability)** มีความฉลาดรอบรู้ หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ กล้าตัดสินใจ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. **คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality)** ซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีความสามารถในการปรับตัว สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีศิลปะในการทำงาน

4. **คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-Related Characteristics)** เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง

ยุกส์ (Yukl, 1989) ได้สรุปการศึกษาของ สต็อกคิลล์ (Stogdill) เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ (Leader Traits) ซึ่ง สต็อกคิลล์ (Stogdill) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำระหว่างปี ค.ศ. 1904-1948 จำนวน 124 เรื่อง และสรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ทำให้กลุ่มสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ดังนี้

1. มีความเฉลียวฉลาด (Intelligence)
2. มีความพร้อม (Alertness to the need others)
3. มีความเข้าใจในงาน (Understanding of the task)
4. มีความริเริ่มและความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา (Initiative and persistence in dealing with problems)
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)
6. มีความรับผิดชอบ (Desire to accept responsibility)
7. มีสามารถในการควบคุม (Occupy a position of dominance and control)

การที่ผู้นำจะมีคุณลักษณะอย่างไรวินั้น อาจจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น ๆ ด้วย โดยสรุปว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำคนอื่นไม่สามารถจะเป็นได้ โดยการอาศัยแต่เพียงการมีคุณลักษณะทางกายและบุคลิกภาพของผู้นำเพียงเท่านั้น เพราะคุณลักษณะของผู้นำจะต้องเข้ากันได้กับ

ลักษณะของกิจกรรมและเป้าหมายของผู้ตามด้วย และได้กำหนดลักษณะของผู้หน้าที่ดีไว้อีก 6 ประการ คือ

1. **คุณลักษณะด้านกายภาพ** หมายถึง การมีรูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ สุขภาพ มีกิจกรรมยามว่างที่ดี มีการแสดงออกและการแต่งกายที่เหมาะสม เพราะลักษณะด้านกายภาพคือสิ่งแรกที่ทำให้ผู้อื่นมองเห็น จึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่น่าสนใจแก่ผู้พบเห็น

2. **คุณลักษณะด้านภูมิหลังส่วนบุคคล** หมายถึง ประวัติครอบครัว สภาพการอบรมเลี้ยงดู การศึกษา สถานะทางสังคม และเศรษฐกิจครอบครัวของผู้นำ เพราะผู้นำที่มีภูมิหลังส่วนบุคคลที่ดี ย่อมมีโอกาสมากกว่าในการพัฒนาทักษะผู้นำของตนเพราะได้รับการสนับสนุนความรู้ ความสามารถและได้รับโอกาสมากกว่า

3. **คุณลักษณะด้านสติปัญญาและความสามารถ** คือ การมีความเฉลียวฉลาด ฉับไวทางความคิด มีความรอบรู้มีเหตุผลมีวิสัยทัศน์ ตัดสินใจได้ถูกต้องทันเหตุการณ์ โดยคุณลักษณะผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะต้องปฏิบัติหน้าที่โดยการใช้ความคิด การตัดสินใจ ในภาระงานการบริหารอยู่เสมอ

4. **คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ** คือ แบบแผนพฤติกรรมของผู้นำ อันเป็นที่รับรู้ได้โดยทั่วไป เช่น ความกล้าแสดงออก ความกระตือรือร้น และลักษณะภายใน เช่น ความคิดทัศนคติ ความสนใจ ที่ทำให้มีความแตกต่างจากคนอื่น

5. **คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน** คือ ความสามารถในการจัดการมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีนิสัยรักการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบของผู้นำ ดังนั้น ผู้นำต้องมีและใช้คุณลักษณะของตนเพื่อปฏิบัติงานทางการบริหาร และส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สำเร็จร่วมกัน

1. **คุณลักษณะด้านสังคม** คือ ผู้นำจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ และมองโลกในแง่ดี มีความสามารถส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือและไว้วางใจ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งโดยปกติแล้วผู้นำต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเสมอ ความสามารถในการบริหารงาน ความตั้งใจ ความร่วมมือ การดูแลเอาใจใส่ ความมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ตลอดจนจนการมีส่วนร่วมกับสังคม

ดูบริน (Dubrin, 2001 อ้างอิงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) ได้เสนอแนวคิดคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ โดยกล่าวถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะที่สามารถนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. **คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality traits)**

2. ภาวะผู้นำในด้านการจูงใจ (Leadership motives)
3. ภาวะผู้นำด้านสติปัญญา (Cognitive factors and leadership)

จากข้างต้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างจากบุคคลอื่นทั่วไป และมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างบุคคลอื่นจนโดดเด่น ซึ่งสอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้เสนอถึงลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มักมีคุณลักษณะเฉพาะอย่าง ที่เหมือนกัน โดยลักษณะผู้นำที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำสามารถจัดแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 1.1 เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จ
- 1.2 เป็นผู้ที่มอบหมายที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.3 การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่
- 1.4 ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กร และของพนักงาน ซึ่งรวมถึงผู้นำที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อนำกลุ่มทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง
- 1.5 ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ซึ่งคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

**กลุ่ม 1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General Personality Trait)**

เป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอก คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจทั้งชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ที่จะช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะที่มีความสงบ และเป็นผู้นำที่ดีได้แม้อยู่ภายใต้ภาวะที่กดดัน และภาวะวิกฤติ
2. การสร้างความไว้วางใจ เป็นบุคคลที่มีลักษณะซื่อสัตย์ ซื่อตรง และสามารถสร้างความเชื่อถือแก่กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. ลักษณะเด่น เป็นลักษณะเด่นของผู้นำที่มีเหนือกว่าบุคคลอื่นอย่างเห็นได้ชัด เช่น ความกระตือรือร้น ความคิด ความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น
4. เป็นคนกล้าแสดงออก และมีบุคลิกลักษณะที่โดดเด่น

5. เป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม เป็นคนที่เปิดเผย เรียบขาดในการแสดงความคิดเห็น แสดงความต้องการ ความรู้สึกและทัศนคติ

6. ความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในการโต้ตอบได้อย่างเหมาะสมแม้ในภาวะเร่งด่วนหรือภาวะวิกฤติ

7. ความกระตือรือร้น

8. มีอารมณ์ขัน เป็นการแสดงออกของความเป็นคนมีอารมณ์ขัน และมองเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยไม่รู้สึกเครียด

9. ความเป็นคนดูอบอุ่นหรือมีความเอื้ออาทร เป็นการแสดงออกความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ไขปัญหา

10. มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด เป็นความสามารถที่จะเผชิญปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาได้

11. การรู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน เป็นการรับรู้ในจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เพื่อใช้จุดแข็งให้เกิดประโยชน์และแก้ไขในจุดอ่อนของตนได้

**กลุ่ม 2 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-related Personality Trait)** เป็นคุณลักษณะบุคลิกที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย

1. มีความคิดริเริ่ม

2. มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

3. ความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวได้

4. สภาพการควบคุมภายในตนเอง เป็นลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำซึ่งต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าเป็นผู้ควบคุม และเป็นผู้กำหนดดวงชะตาชีวิตของตนเอง ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความอดทนและมีการพัฒนาตนเอง

5. ความกล้าหาญ กล้าเผชิญกับความเสี่ยง ความท้าทายต่อสิ่งแปลกใหม่

6. ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาให้เรียบร้อยได้อย่างรวดเร็ว

### **แรงจูงใจของภาวะผู้นำ**

แรงจูงใจถือเป็นความจำเป็น ความต้องการ แรงกระตุ้น ความปรารถนา หรือสภาพภายในของบุคคลซึ่งมีพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้เกิดการตอบสนอง การยอมรับ การยกย่อง และความต้องการให้ประสบความสำเร็จ โดยแรงจูงใจของภาวะผู้นำที่เกี่ยวกับงานมี 4 ด้าน ดังนี้

1. **แรงจูงใจด้านอำนาจ (Power Motive)** เป็นแรงจูงใจที่ต้องการควบคุมและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ซึ่งผู้นำที่มีแรงจูงใจด้านอำนาจสูงจะมีลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

- 1.1 แสดงออกด้วยความเข้มแข็ง และใช้ความพยายามเพื่อแสวงหาอำนาจ
- 1.2 ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการคิดหาวิธีเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมของบุคคลอื่น
- 1.3 มีความเอาใจใส่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ หรือความอยู่รอดของสมาชิกกลุ่ม

2. **แรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ (Drive and Achievement Motivation)** ซึ่งแรงกระตุ้นเป็นพลังที่ผลักดันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมในการค้นหาวิธีการเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ มากกว่าแรงจูงใจ ส่วนการจูงใจเป็นแรงกระตุ้นให้กระทำหรือดำเนินการเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. **ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน (Strong work Ethic)** จริยธรรมเป็นความเชื่อหรือวินัยของบุคคลที่เกี่ยวกับสิ่งดี เลว ถูกต้อง ผิด โดยผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีจริยธรรมในการทำงานอย่างเคร่งครัด

4. **ความมุ่งมั่น (Tenacity)** เป็นความตั้งใจจริงที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

**ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของภาวะผู้นำ (Cognitive Factor and Leadership)** คือ กระบวนการด้านสติปัญญาในการรวบรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งความสามารถด้านสติปัญญาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของภาวะผู้นำ ผู้นำจำเป็นต้องมีระดับสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด เพราะจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีเหตุมีผล นำไปสู่การตัดสินใจแก้ไขปัญหานั้นที่ตรงจุด และมีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขปัญหาวางอย่างสร้างสรรค์ต่อไป นอกจากนี้ ผู้นำต้องมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ทักษะการใช้สติในการแก้ไขปัญหาร่วมด้วย โดยปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของภาวะผู้นำ จะเกี่ยวข้องกับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีด้านความสามารถด้านสติปัญญา และทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ (Intelligence and Cognitive Resource Theory) เป็นทฤษฎีที่ช่วยสนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำ

2. ความรู้ด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) ความสามารถด้านสติปัญญาที่มีความสัมพันธ์กับการมีความรู้ด้านธุรกิจ หากมีความรู้มากย่อมเป็นที่ยอมรับ และถือเป็นความรู้ของผู้นำทางการบริหาร

3. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นการพัฒนาความคิดริเริ่ม และจินตนาการในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะจะเป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ไขปัญหานั้นที่ซับซ้อน

4. ความสามารถหยั่งลึกถึงบุคคลและสถานการณ์ (Insight into People and Situation) เป็นความสามารถในการหยั่งลึกถึงความคิด ความรู้สึกของบุคคล โดยจะมีความสัมพันธ์กับลักษณะของ ความคิดสร้างสรรค์ และเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ตลอดจนจนการมองการณ์ไกล และสามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

5. การมองการณ์ไกล (Farsightedness) เป็นความสามารถในความเข้าใจในกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ สิ่งที่ต้องการ และนำไปปรับใช้ให้เกิดผลและปฏิบัติได้ในระยะยาว

6. การเปิดรับต่อประสบการณ์ (Openness to Experience) เป็นการเปิดรับที่จะเรียนรู้ สิ่งใหม่ ประสบการณ์ และการพัฒนาสติปัญญาให้ตีมากขึ้น

นอกจากนี้ ยูคูล์ (Yukl, 2010 อ้างอิงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2556) ได้เสนอแนวคิด คุณลักษณะเฉพาะที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล (Specific Traits Related to Leadership Effectiveness) และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย มีพลังสูง มีความทนทาน ต่อความเครียด มีความมั่นใจในตนเอง รับผิดชอบต่อตนเอง มีความเชื่อมั่นอำนาจ ภายในตนเอง มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ มีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ยึดมั่นในหลักการ

2. คุณลักษณะด้านแรงจูงใจ (Motivation) ประกอบด้วย มีแรงจูงใจด้านอำนาจสังคม มีความต้องการมุ่งมั่นความสำเร็จสูง มีความต้องการด้านความรักผูกพัน

3. คุณลักษณะด้านความสามารถ (Ability) ประกอบด้วย มีความสามารถทักษะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะด้านความคิด และมีทักษะ ในการเกลี้ยกล่อม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจผู้อื่นให้กระทำการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงาน กิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจของผู้นำจนได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือ ในพฤติกรรมจากสมาชิกกลุ่มและกลุ่มอื่น ที่เกี่ยวข้อง

4. อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ โดยการชี้แนะ ผ่านกระบวนการสื่อสาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. การกระทำร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยมีบุคคลหนึ่งทำการชี้แนะการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่นเชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกการชี้แนะตามที่เขาแนะนำ

6. ความคิดริเริ่มและการรักษาสถานภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติกรร่วมกัน

7. การที่บุคคลมีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์การ

8. เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่ม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตนเอง

และนอกจากนี้ มัลลิกา ต้นหอม (2544) ได้เสนอหลักการที่สามารถประยุกต์เพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็จในการเป็นผู้นำ ดังนี้

1. ผู้นำต้องมีความสามารถติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่ม ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกหรือบุคคลอื่น

2. ผู้นำต้องมีความสามารถในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งจะให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และสมาชิกกลุ่มมีความพึงพอใจกับงาน

3. ผู้นำต้องตัดสินใจอย่างเด็ดขาด (Decisive) ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง โปร่งใส เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ

4. ผู้นำต้องรู้จักแบ่งงานและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (put the right man on the right job at the right time)

5. ผู้นำต้องติดตามดูแล ประเมิน และแนะนำ แก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

6. ผู้นำต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

7. ผู้นำต้องมีจริยธรรมและคุณธรรมในการปกครองคน โดยให้ความเสมอภาคและยุติธรรม ร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

#### **การยอมรับภาวะผู้นำ**

#### **ความหมายของการยอมรับ**

อรวรรณ เหลืองรุ่งทรัพย์ (2550) ได้ให้ความหมาย การยอมรับ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจที่จะนำสิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์โดยขั้นการรับรู้ หรือการเรียนรู้ ซึ่งการ



273287929

ตัดสินใจที่ยอมรับหรือปฏิเสธจะเกิดขึ้นเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลและคุณลักษณะของสิ่งนั้น ๆ

วรุตา สุคนธ์ตระกูล (2547) ได้ให้ความหมาย การยอมรับ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของบุคคลหรือกลุ่มคนต่อสิ่งต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจของบุคคลหรือกลุ่มคนต่อสิ่งต่าง ๆ นั้น และทำการตัดสินใจว่าเห็นด้วยหรือไม่กับสิ่งนั้น ๆ เพื่อนำไปปฏิบัติต่อ

หฤทัย นิติภานนท์ (2546) ได้ให้ความหมาย การยอมรับ หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ของบุคคลนั้น และแสดงออกมาโดยการเห็นด้วยหรือลงความเห็นว่า เป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

ธนพร คล้ายกัน (2540) ได้ให้ความหมาย การยอมรับ หมายถึง กระบวนการเห็นด้วยต่อสิ่งใหม่

จากความหมาย การยอมรับ ที่กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การยอมรับ หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่มีผลต่อการรับรู้ เรียนรู้ สัมผัส ปฏิบัติ การตัดสินใจ และประสบการณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ว่าเห็นด้วยกับสิ่งนั้นว่ามีความเหมาะสม และนำไปปฏิบัติต่อไป โดยการตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธจะเกิดขึ้นเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลและลักษณะของสิ่งต่าง ๆ นั้นด้วย

### **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ**

การยอมรับในเรื่องใด ๆ บุคคลต้องใช้ความรู้ ความคิด มาประกอบการตัดสินใจว่าจะยอมรับหรือไม่ยอมรับ ซึ่งการยอมรับนั้น ย่อมต้องมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อประกอบการตัดสินใจ ซึ่งมีผลงานวิจัยจำนวนมากที่ได้รวบรวมตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรม โดยสามารถสรุปได้ 3 กลุ่ม (สุชาดา ทิพย์เดช, 2552) ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านพฤติกรรมสื่อสาร

#### **1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม**

**1.1 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ** ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ รายได้ ขนาดที่ดินที่ถือครอง หรือทรัพย์สินต่าง ๆ ความรู้ความสามารถ ซึ่งสภาพทางเศรษฐกิจมีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

**1.2 ปัจจัยด้านสังคม** คือ สภาพทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับอัตราการยอมรับเร็วหรือช้า เช่น บุคคลที่อยู่ในชุมชนที่รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีเก่า ๆ อย่างเคร่งครัดมากกว่ามีค่านิยมและความเชื่อเกี่ยวกับกิจกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่า มีผลทำให้การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ช้ากว่าและน้อยลง เป็นต้น

และสภาพทางภูมิศาสตร์ มีส่วนเกี่ยวข้องกับกาเปลี่ยนแปลง คือ ท้องที่ใดมีสภาพทางภูมิศาสตร์ที่สามารถติดต่อกับท้องที่อื่น ๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านคมนาคม การติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยี หรือมีทรัพยากรปัจจัยการผลิตที่มากกว่า มีผลทำให้เกิดการยอมรับที่มากกว่าหรือเร็วกว่า

## 2. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ปัจเจกบุคคลแต่ละคนเป็นผู้ตัดสินใจรับหรือไม่รับนวัตกรรม บางคนรับเร็วหรือบางคนรับช้าแม้ว่าจะอยู่ในสังคมหรือชุมชนเดียวกันก็ตาม คนที่มีนวัตกรรมสูง (High Innovativeness) ก็จะรับนวัตกรรม กลายเป็นนวัตกรรม (Innovators) หรือกลุ่มคนที่รับนวัตกรรมเร็ว หรือแม้จะเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ ก็ผู้รับนวัตกรรมเร็ว ในขณะที่ผู้มีภาวะนวัตกรรมต่ำ (Low Innovativeness) ถ้าไม่เป็นประเภทคนกลุ่มใหญ่ ก็จะเป็นผู้ล่าหลัง (Laggards)

## 3. ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการสื่อสาร

พฤติกรรมกาสื่อสารของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย พฤติกรรมตามข่าวสาร ซึ่งมีทั้งข่าวสารที่มาจากแหล่งข่าวสารที่เป็นทางการ ไม่เป็นทางการ ข่าวสารที่มาจากภายนอกชุมชน ความใกล้ชิดกับข่าวสาร ซึ่งพฤติกรรมกาสื่อสารของแต่ละบุคคลย่อมประกอบด้วย ผู้สื่อสารหรือแหล่งกำเนิดข่าวสาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับข่าวสาร โดยช่องทางการสื่อสารถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการกำหนดว่าข่าวสารประเภทใด ผู้ส่งข่าวสารจะใช้เพื่อให้เกิดการสื่อสารประสบผลสำเร็จ อันใดจะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และพฤติกรรมใหม่แก่ผู้รับข่าวสารในทิศทางตามทีผู้ส่งข่าวสารต้องการได้ โดยสามารถแบ่งช่องทางการสื่อสารออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ช่องทางสื่อสารมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

3.2 ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล โดยเป็นการติดต่อระหว่างบุคคลในกลุ่มที่มีจำนวนไม่มากนัก และหมายรวมถึงการติดต่อกับผู้นำท้องถิ่น ญาติ เพื่อนฝูงหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

จากการศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ทีมีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรม โดยมีปัจจัยทีมีอิทธิพลต่อการยอมรับเป็น 3 กลุ่มข้างต้นแล้ว การศึกษาภาวะผู้นำทีให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเฉพาะตัว และพฤติกรรมกาผู้นำของผู้นำแล้ว ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยทีส่งผลกระทบต่อความสามารถของการเป็นผู้นำ ซึ่ง ชัยเสฏฐ พรหมศรี (2549) ได้เสนอปัจจัยทีส่งผลกระทบต่อความสามารถของการเป็นผู้นำ ประกอบด้วย

1. **ปัจจัยทางวัฒนธรรม** ผู้นำเกิดที่ไหนถูกเลี้ยงดูในกลุ่มคนหรือครอบครัวแบบไหน ถิ่นที่อยู่อาศัยเป็นอย่างไร มีวัฒนธรรม ความเชื่อที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างไร ปัจจัยทางวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดความสามารถในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2. **ปัจจัยทางบุคลิกภาพ** บุคลิกภาพเป็นส่วนที่ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ มากมาย ซึ่งส่งผลต่อลักษณะ หรือการแสดงออกของผู้นำ ถ้าผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว ไม่ชอบเข้าสังคม ก็อาจไม่เหมาะสมกับงานขายหรืองานการตลาดที่ต้องพบปะกับผู้คนจำนวนมาก

3. **ปัจจัยทางสังคม** ครอบครัวและกลุ่มเพื่อน โดยกลุ่มเพื่อนและครอบครัว มีอิทธิพลต่อความสามารถของผู้นำเป็นอย่างมาก เหตุผลที่ทำให้มีผู้ปกครองบางคนอยากให้ลูกหลานเข้าโรงเรียนดี ๆ ที่มีลูกของคนมีระดับ มีฐานะเข้ามาเรียน อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมและกลุ่มคนเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมกันและกัน และมีโอกาสที่จะเห็นโลกกว้างมากกว่าคนอื่น เนื่องมาจากฐานะที่บ้านส่งเสริมให้ทำได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้นำอยู่ในกลุ่มเพื่อนที่ไม่ดี กลุ่มที่ไม่เคารพต่อกฎหมาย ก็อาจสร้างอิทธิพลในเรื่องไม่ชอบธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันได้

4. **ปัจจัยการศึกษา** การศึกษาเป็นตัวกำหนดความสามารถของผู้นำที่แตกต่างกัน อย่างชัดเจน เพราะระดับการศึกษาหรือสถาบันการศึกษาที่ผู้นำสำเร็จมาเป็นเครื่องชี้วัด ความเหลื่อมล้ำในเรื่องความสามารถได้เป็นอย่างดี เพราะตัวบุคคล สิ่งอำนวยความสะดวก และกลุ่มผู้เรียนมีศักยภาพ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ประสบผลสำเร็จ

5. **ผู้ติดตาม** บุคคลแต่ละคน ต้องการลักษณะหรือรูปแบบการเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานที่ต้องการผู้นำที่คอยดูแลควบคุมมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ หรือบุคคลที่ขาดแรงจูงใจก็ต้องการลักษณะการเป็นผู้นำที่แตกต่างจากบุคคลที่มีระดับแรงจูงใจสูง ดังนั้น ผู้นำต้องรู้จักพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตน พื้นฐานประการสำคัญของการเป็นผู้นำ คือ ความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับความเป็นธรรมชาติของมนุษย์ คือ อารมณ์ ความรู้สึก แรงจูงใจ เป็นต้น

6. **การสื่อสาร** ผู้นำบริหารคนโดยใช้การสื่อสาร 2 ทาง และรวมถึงการสื่อสารแบบอวัจนภาษารวมอยู่ด้วย

7. **สถานการณ์** ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน การที่ผู้นำกระทำสำเร็จในสถานการณ์หนึ่ง อาจไม่ได้ผลในอีกสถานการณ์หนึ่ง ดังนั้น ผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจว่าอะไรเป็นการกระทำที่ดีที่สุดและรูปแบบการเป็นผู้นำแบบไหนที่จำเป็นในแต่ละสถานการณ์



273837929

## ข้อมูลเบื้องต้นของอำเภองาว จังหวัดลำปาง

อำเภองาว จังหวัดลำปาง เป็น 1 ใน 13 อำเภอของจังหวัดลำปาง ซึ่งตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดลำปาง โดยเป็นอำเภอที่มีเขตติดกับอำเภออื่นของจังหวัดลำปาง และจังหวัดพะเยา และจังหวัดแพร่ และเป็นเส้นทางหลักในการเดินทางสู่จังหวัดทางภาคเหนือและภาคกลาง มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 1,815 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ที่พิกัด GPS 184636 N 995812 E ลักษณะภูมิประเทศ เป็นพื้นที่ราบสูงและภูเขาสลับซับซ้อน พื้นที่ประมาณ 90% เป็นพื้นที่ป่าไม้ มีแม่น้ำสำคัญไหลผ่านพื้นที่อำเภอ คือ แม่น้ำงาว และมีแม่น้ำสาขากระจายอยู่ตามลักษณะภูมิประเทศ นอกจากนี้ ในพื้นที่อำเภองาวยังเป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ คือ แร่ดินขาว และแร่ลิกไนต์ โดยมีสัมปทานเหมืองแร่จากหน่วยงานเข้ามาดำเนินการในพื้นที่ สภาพสังคมโดยรวมของประชาชนในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง มีประชากรทั้งสิ้น 55,090 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 30.35 คน/ตารางกิโลเมตร ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภองาว, กันยายน 2562 อาชีพหลัก คือ เกษตรกรรม โดยพืชเศรษฐกิจ คือ ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ข้าว และกระเทียม ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีความเป็นอยู่แบบสังคมพื้นเมือง มีการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่ที่มีความหลากหลาย คือ ม้ง ปกาเกอญอ เมี่ยน ลีซอ ลาหู่ โดยกระจายอาศัยอยู่ในพื้นที่หมู่บ้านในอำเภองาว

จากข้อมูลเบื้องต้นของอำเภองาว จังหวัดลำปาง ดังกล่าวสรุปได้ว่า อำเภองาวเป็นอำเภอที่มีขนาดใหญ่ มีทั้งขนาดพื้นที่และขนาดของประชากร ตลอดจนสภาพภูมิศาสตร์ที่มีความหลากหลาย ทั้งเป็นพื้นที่ราบสูง และภูเขาสลับซับซ้อน ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิต การปกครอง และการประกอบอาชีพ กระจายอยู่ทั้งในพื้นที่ชุมชนที่มีความเป็นเมือง ชุมชนในชนบท และชุมชนในพื้นที่บนภูเขาสูง ซึ่งในแต่ละบริบทของชุมชนย่อมมีความแตกต่างกันทั้งด้านภูมิศาสตร์ การดำรงชีวิต การศึกษา การประกอบอาชีพ ซึ่งอาจมีผลต่อการปกครอง และการบริหารจัดการพื้นที่

สำหรับด้านการปกครองของอำเภองาวนั้น มีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็นจำนวน 10 ตำบล 85 หมู่บ้าน สำหรับการจัดตั้งองค์กรปกครองท้องถิ่นในพื้นที่ 10 ตำบล จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 10 แห่ง แบ่งออกเป็น เทศบาลตำบล จำนวน 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 แห่ง โดยในการปกครองท้องถิ่นนั้น มีผู้ดำรงตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน ครบทั้ง 10 ตำบล 85 หมู่บ้าน โดยพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลทั้ง 2 แห่ง ยังไม่มีการยุบเลิกตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแต่อย่างใด จึงมีผลทำให้ทุกหมู่บ้านของอำเภองาวยังคงเป็นการปกครอง

ท้องที่ การดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนั้น มีผู้ดำรงตำแหน่งที่เป็นทั้งเพศชายและเพศหญิง และถือเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญและสามารถเป็นผู้นำหลักในระดับหมู่บ้านที่อยู่ใกล้เคียง ประชาชนมากที่สุด ที่สามารถรับฟังความคิดเห็นความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ แล้วสะท้อนสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นสู่ส่วนราชการ หน่วยงาน หรือผู้เกี่ยวข้องทราบและหาแนวทางการดำเนินงานต่อไป นอกจากนี้ การรวมกลุ่มเพื่อสร้างความร่วมมือ เสริมความเข้มแข็ง ความรักความสามัคคี แลกเปลี่ยนการทำงาน ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้นำ ในระดับพื้นที่อำเภอต่าง ๆ และประสานงานการปฏิบัติ ร่วมมือสร้างภาคีเครือข่ายในระดับจังหวัด จึงมีการจัดตั้งชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอต่าง ๆ ขึ้น ตั้งแต่ พ.ศ. 2524 จวบจนถึงปัจจุบันนี้ ชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยังมีการดำเนินงานและพยายามประสานหาเครือข่ายในระดับต่าง ๆ เสริมสร้างสวัสดิการแก่สมาชิกของชมรม โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอต่าง ๆ ขึ้นเพื่อทำหน้าที่หลักในการบริหารจัดการ เป็นตัวแทนของสมาชิก ทั้งหมดในการเข้าร่วมกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ที่องค์การ หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น และเป็นตัวแทนของสมาชิกทั้งหมดในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการพัฒนา เพิ่มสวัสดิการแก่สมาชิก

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แสงจันทร์ อินทะนัน (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่า การศึกษา ภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนมีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีระดับสภาพภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนสูงสุด คือ ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาชุมชน รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการประสานงาน ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือ ศรัทธา และยอมรับ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา

จूरรัตน์ เล็กมณี (2557) ได้ศึกษา บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสตรีที่พึงประสงค์ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสตรีที่พึงประสงค์ของชุมชน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านการบริการ ได้แก่ แจกข้อมูลข่าวสารข้อราชการให้ราษฎรในหมู่บ้านได้รับทราบทันต่อเหตุการณ์ รวบรวมความต้องการของประชาชนในหมู่บ้าน เสนอต่อทางราชการ

ทราบเพื่อพัฒนาหรือให้ความช่วยเหลือประชาชน เป็นธุระติดต่อราชการ กับอำเภอหรือส่วนราชการต่าง ๆ แทน

2. ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ สามารถปกครองราษฎรในเขตตำบล หมู่บ้านให้อยู่อย่างปกติสุข รักษาความสงบเรียบร้อยและความสุขสำราญของราษฎรในตำบล หมู่บ้าน ป้องกันความทุกข์ภัยของลูกบ้านตามสมควรและสามารถที่จะทำได้ควบคุม ดูแลลูกบ้านให้ปฏิบัติหน้าที่ที่พึงกระทำตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ

3. ด้านการอำนวยความสะดวกกรรม ได้แก่ ปฏิบัติตนได้ถูกต้อง เป็นกลาง ไม่เอนเอียงในการจะก่อให้เกิดประโยชน์หรือโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด สร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้าน

4. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม ได้แก่ บำรุงและส่งเสริมอาชีพของราษฎรในทางเกษตรกรรม พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม ตรวจตราและรักษาประโยชน์ในการอาชีพของราษฎรในตำบล หมู่บ้าน

ภัครดา ภัทรจิตรากุล (2557) ได้ศึกษา การยอมรับบทบาทผู้นำสตรีของประชาชนในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับบทบาทผู้นำสตรีของประชาชนในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมความคิดเห็นของประชาชนมีการยอมรับระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านสังคมและวัฒนธรรม รองลงมาด้านเศรษฐกิจ ส่วนด้านการเมืองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และการเปรียบเทียบระดับการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในพื้นที่ที่มีผู้นำสตรีกับพื้นที่ที่ไม่มีผู้นำเป็นสตรี พบว่า มีระดับการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บงกชมาศ เอกเอี่ยม (2557) ได้ทำการศึกษา กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน การวิเคราะห์บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่า ผลจากการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ในปัจจุบันบทบาทการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านถูกลดความสำคัญลงเนื่องจาก องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในตำบลซึ่งเคยปฏิบัติภารกิจสำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแต่อย่างไรก็ตาม กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังมีบทบาทในด้านการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานท้องถิ่น การประสานนโยบายของหน่วยงานท้องถิ่นกับความต้องการของราษฎร การติดตาม สอดส่อง และประสาน

การปฏิบัติงานหน่วยงานท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายและเจตนารมณ์ของราษฎรในท้องถิ่นและท้องถิ่น

ในการศึกษาถึงบทบาทความเป็นจริงกับความคาดหวังอันประกอบด้วยบทบาท 6 ด้าน คือ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านความยุติธรรม ด้านภาวะความเป็นผู้นำและคุณสมบัติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยบทบาทที่เป็นจริงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการมองตนเองนั้นจะสูงกว่าค่าเฉลี่ยบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นจริงของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในมุมมองของชาวบ้าน และค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเองสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังของชาวบ้านที่มีต่อบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แสดงให้เห็นว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเองนั้นมองบทบาทการทำงานของตนเองในแง่ดีมากกว่าชาวบ้านมองบทบาทการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทั้งในแง่ของบทบาทการทำงานจริง และในแง่ของความคาดหวังที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบบทบาทในทุกด้านแล้ว ทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และชาวบ้านต่างมีความเห็นว่ ภาวะความเป็นผู้นำและคุณสมบัติของผู้นำเป็นเรื่องสำคัญที่สุดสำหรับการเป็นผู้นำชุมชน

การศึกษบทบาทที่เป็นจริงและความคาดหวังของชาวบ้านที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่น ในด้านบทบาท อำนาจหน้าที่ และภาวะความเป็นผู้นำ พบว่า บทบาท อำนาจหน้าที่ และภาวะ ความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นอยู่จริง โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับดีมาก ทั้ง 6 ด้าน และเมื่อพิจารณารายละเอียดของบทบาทด้านคุณสมบัติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้ว กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติได้ดีมากที่สุด คือ ผู้ที่ไม่เอาแต่ผลประโยชน์ของตนเอง ปฏิบัติได้ดีมาก คือ เป็นผู้ที่มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีจิตอาสา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นผู้รัก ความยุติธรรมและความถูกต้อง เป็นผู้ที่แสดงความรักต่อผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของ ตนเอง เป็นผู้มีความสามารถในการเจรจาไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง เป็นผู้ที่มีลักษณะความเป็น ผู้นำ เป็นที่พึ่งพิงของผู้ร่วมงานได้ เป็นผู้ที่มีความใส่ใจและความรักในหน้าที่การงาน เป็นผู้ที่มี ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี เป็นผู้ที่มีความสามารถชักจูงผู้ร่วมงานให้ ปฏิบัติงานตามได้อย่างจริงจัง เป็นผู้ที่มีความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง เป็นผู้ที่สามารถเป็น แบบอย่าง และสามารถสั่งสอนแนะนำให้แก่ผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง เป็นผู้ ที่สามารถสร้างความสามัคคีและความเข้าใจอันดีต่อกันในหมู่ลูกบ้านได้ เป็นผู้ที่มีประวัติ ด้านการศึกษาที่ดีและประสบการณ์ที่ดี เป็นผู้ที่มีความสามารถชักจูงผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงาน ตามได้อย่างจริงจัง เป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์โลก เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในหน้าที่ เป็นผู้ที่มีลักษณะไหวพริบดีที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างรวดเร็ว เป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหา



273837929

เฉพาะห้าได้ดี เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นผู้ที่สามารถบริหารจัดการงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

สุชาดา ทิพย์เดช (2552) ได้ศึกษา การยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่นในเขตอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านประสบการณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน มีบทบาทในการบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ เคยผ่านงานทางการเมืองในระดับท้องถิ่นมาก่อนและมีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการในท้องถิ่นตามลำดับ

2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สตรีที่จะมาเป็นผู้นำท้องถิ่นนั้น ต้องมีอุปนิสัยอ่อนโยนและมีมนุษยสัมพันธ์เป็นมิตรกับทุกคน มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น สามารถอุทิศเวลาให้กับการพัฒนาท้องถิ่น สามารถจูงใจให้ผู้อื่นเข้าร่วมพัฒนางานในท้องถิ่น และมีความรู้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับชุมชน ตามลำดับ

3. ด้านองค์ประกอบทางสังคม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สตรีที่มาเป็นผู้นำท้องถิ่นนั้น ต้องมีความรับผิดชอบและยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น กล้าคิด กล้าทำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นบุคคลที่มาจากครอบครัวที่ได้รับความเชื่อถือในชุมชน เป็นผู้มีบทบาทเกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษาและสถาบันศาสนาในชุมชน และมาจากครอบครัวที่มีความพร้อมฐานะทางการเงิน ตามลำดับ

อดิศักดิ์ ทองจันทร์แก้ว (2560) ได้ศึกษา การยอมรับบทบาทของนักรการเมืองท้องถิ่นสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับบทบาทของนักรการเมืองท้องถิ่นสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านองค์ประกอบทางสถาบันทางสังคม ด้านประสบการณ์ และด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

ส่วนความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการยอมรับบทบาทของนักการเมืองท้องถิ่น สตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการเมืองด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านเศรษฐกิจ

รวีวรรณ วรรณพานิชย์ (2542) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับบทบาททางการเมืองของผู้นำสตรีท้องถิ่น:ศึกษากรณี กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นสตรียอดเยี่ยม ประจำปี 2540 ผลการศึกษาพบว่า

1. การยอมรับบทบาททางการเมืองของผู้นำสตรีท้องถิ่นยอดเยี่ยมมีผลจากปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนตัว ความรู้ความสามารถเฉพาะตัว และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย โดยประชาชนยอมรับบทบาทผู้นำสูงสุดในความสามารถในการประสานงาน และยอมรับน้อยสุดในคุณลักษณะเฉพาะตัวในด้านการเปิดเผยหรือเรียไร

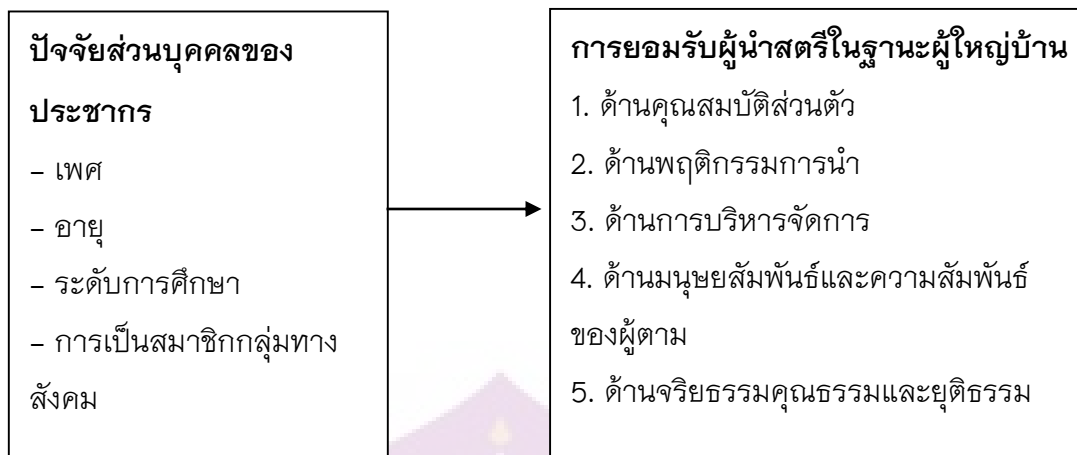
2. การยอมรับของชุมชนในภาวะผู้นำสตรีท้องถิ่นยอดเยี่ยมเกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัว มากกว่าความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นแนวทางและเป็นแหล่งอ้างอิงในการศึกษา โดยได้กำหนดตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำและทักษะที่สามารถนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ ดุบริน (Dubrin) ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality traits) ภาวะผู้นำในด้านการจูงใจ (Leadership motives) ภาวะผู้นำด้านสติปัญญา (Cognitive factors and leadership) ซึ่งสอดคล้องตามหลักคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ผู้ศึกษาจึงใช้แนวคิดนี้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภองาว จังหวัดลำปาง ดังนี้

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพ 2 กรอบแนวคิดการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภองาว จังหวัดลำปาง



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน  
กรณีศึกษา อำเภองาว จังหวัดลำปาง ในครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ  
(Quantitative Research) โดยวิธีการดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ มีขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา  
ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มประชาชนที่อาศัยและมีภูมิลำเนาอยู่ใน  
หมู่บ้านที่มีสตรีเป็นผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง จำนวน 13 หมู่บ้าน  
โดยมีจำนวนประชากรเพศชาย 3,980 คน จำนวนประชากรเพศหญิง 3,898 คน  
จำนวนประชากรทั้งหมด 7,878 คน ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภองาว, กันยายน 2562  
ประกอบด้วย

- |                     |                         |
|---------------------|-------------------------|
| 1. บ้านทุ่งไ้       | หมู่ที่ 6 ตำบลหลวงเหนือ |
| 2. บ้านปางหละ       | หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านหวด   |
| 3. บ้านใหม่ธานี     | หมู่ที่ 6 ตำบลบ้านหวด   |
| 4. บ้านใหม่นาแซ่    | หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านโป่ง  |
| 5. บ้านโป่ง         | หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านโป่ง  |
| 6. บ้านเป่าะทอง     | หมู่ที่ 10 ตำบลบ้านโป่ง |
| 7. บ้านโป่งแก้ว     | หมู่ที่ 12 ตำบลบ้านโป่ง |
| 8. บ้านปงมะโอ       | หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านอ้ออน |
| 9. บ้านอ้ออนหัวทุ่ง | หมู่ที่ 6 ตำบลบ้านอ้ออน |
| 10. บ้านแหงเหนือ    | หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านแหง   |



2732837929

- |                        |                      |
|------------------------|----------------------|
| 11. บ้านห้วยฉุน        | หมู่ที่ 2 ตำบลปงเตา  |
| 12. บ้านสามเหลี่ยม     | หมู่ที่ 11 ตำบลปงเตา |
| 13. บ้านพร้าวใหม่พัฒนา | หมู่ที่ 13 ตำบลปงเตา |

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรที่อาศัยและมีภูมิลำเนาอยู่ในหมู่บ้านที่มีสตรีเป็นผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอจาง จังหวัดลำปาง จำนวน 13 หมู่บ้าน

ลำดับที่	หมู่บ้าน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
1	บ้านทุ่งโป้ หมู่ที่ 6 ตำบลหลวงเหนือ	169	139	308
2	บ้านปางหละ หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านหวด	540	512	1,052
3	บ้านใหม่ธานี หมู่ที่ 6 ตำบลบ้านหวด	227	213	440
4	บ้านใหม่นาแซ่ หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านโป่ง	283	270	553
5	บ้านโป่ง หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านโป่ง	261	266	527
6	บ้านเป่าะทอง หมู่ที่ 10 ตำบลบ้านโป่ง	338	310	648
7	บ้านโป่งแก้ว หมู่ที่ 12 ตำบลบ้านโป่ง	270	281	551
8	บ้านปงมะโอ หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านอ้ออน	317	321	638
9	บ้านอ้ออนหัวทุ่ง หมู่ที่ 6 ตำบลบ้านอ้ออน	260	266	526
10	บ้านแหงเหนือ หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านแหง	374	353	727
11	บ้านห้วยฉุน หมู่ที่ 2 ตำบลปงเตา	369	390	759
12	บ้านสามเหลี่ยม หมู่ที่ 11 ตำบลปงเตา	277	272	549
13	บ้านพร้าวใหม่พัฒนา หมู่ที่ 13 ตำบลปงเตา	295	305	600
	<b>รวม</b>	<b>3,980</b>	<b>3,898</b>	<b>7,878</b>

ที่มา: สำนักทะเบียนอำเภอจาง เดือนกันยายน 2562

#### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. การศึกษาครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากร และผู้ศึกษาทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยการใช้สูตรคำนวณของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) (ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, 2556) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ จำแนกตามค่าความคลาดเคลื่อน  $\pm 5$  ตามจำนวนประชากรในหมู่บ้านจำนวน

13 หมู่บ้านที่มีสตรีเป็นผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองาว จังหวัดลำปาง จำนวน 7,878 คน (สำนักทะเบียนอำเภอองาว, 2562)

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

ในเมื่อ  $n$  หมายถึง ขนาดตัวอย่าง

$N$  หมายถึง จำนวนประชากร

$e^2$  หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนทางสถิติร้อยละ 5 หรือ 0.05

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{7,878}{1 + 7,878(0.05)^2}$$

$$n = \frac{7,878}{1 + 7,878(0.0025)}$$

$$n = \frac{7,878}{1 + 19.69}$$

$$n = \frac{7,878}{20.69}$$

$$= 380.76$$

ฉะนั้น ได้ผลจากการคำนวณ  $n = 380.76$  ปัดเศษทศนิยมจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 คน

2. เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างของประชากรที่เป็นตัวแทนของประชากรเพื่อการศึกษาทั้งหมดแล้ว ผู้ศึกษานำกลุ่มตัวอย่างมาคำนวณหาสัดส่วนที่เหมาะสมของประชากร โดยใช้สูตรของ Nagtalon (รัตนา ปรีชานุกูล, 2550)

$$n_1 = \frac{nN_1}{N}$$

$n_1$  = จำนวนตัวอย่างที่สุ่มมาจากตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$N_1$  = จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม

$N$  = ขนาดของประชากรทั้งหมด

เมื่อนำมาแทนค่าในสูตรจะได้ ดังนี้

$$n_1 = \frac{381(308)}{7,878}$$

$$n_1 = 14.89$$

$$n_1 = 15$$

ตาราง 2 แสดงผลการเลือกสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษา

ลำดับที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)	สัดส่วนร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	บ้านทุ่งโป้ หมู่ที่ 6 ตำบลหลวงเหนือ	308	3.94	15
2	บ้านปางหละ หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านหวด	1,052	13.39	51
3	บ้านใหม่ธานี หมู่ที่ 6 ตำบลบ้านหวด	440	5.51	21
4	บ้านใหม่นาแซ หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านโป่ง	553	7.09	27
5	บ้านโป่ง หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านโป่ง	527	6.56	25
6	บ้านเปี๊ยะทอง หมู่ที่ 10 ตำบลบ้านโป่ง	648	8.14	31
7	บ้านโป่งแก้ว หมู่ที่ 12 ตำบลบ้านโป่ง	551	7.09	27
8	บ้านปางมะโอ หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านอ้อ	638	8.14	31
9	บ้านอ้อหวู่ หมู่ที่ 6 ตำบลบ้านอ้อ	526	6.56	25
10	บ้านแหงเหนือ หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านแหง	727	9.19	35
11	บ้านห้วยอูน หมู่ที่ 2 ตำบลปางเตา	759	9.71	37
12	บ้านสามเหลี่ยม หมู่ที่ 11 ตำบลปางเตา	549	7.09	27
13	บ้านพร้าวใหม่พัฒนา หมู่ที่ 13 ตำบลปางเตา	600	7.61	29
<b>รวม</b>		<b>7,878</b>	<b>100.00</b>	<b>381</b>

### ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอน ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างของประชากร จำนวน 381 คน ในแต่ละหมู่บ้านประชาชนทุกคน ยกเว้นผู้ใหญ่บ้านสตรี มีสิทธิถูกเลือก เพื่อให้ได้จำนวนตามสัดส่วนที่ต้องการ โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากรายชื่อของประชากรให้ได้จำนวนตามสัดส่วนที่คำนวณตามตารางที่ 2 โดยเข้าไปเก็บข้อมูลในแต่ละหมู่บ้าน ผู้ศึกษาได้ประสานและขอความร่วมมือจากผู้ใหญ่บ้าน เพื่ออธิบายแบบสอบถามให้เข้าใจแก่ประชากรกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหมู่บ้าน โดยผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ประชากร



2732837929

กลุ่มตัวอย่างช่วยตอบแบบสอบถาม และขอรับแบบสอบถามกลับคืนภายหลังจนกว่าจะครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการศึกษากลุ่มตัวอย่างของประชากร จำนวน 381 คน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด (Close-ended Question) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนววัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอน

**ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม**

**ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน เครื่องมือเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับประเด็นการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน โดยแบ่งคำถามออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านพฤติกรรมการนำ ด้านการบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม และด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม เครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้**

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวทางของ เบสท์ (Best, 1970) โดยมีเกณฑ์การวัดการยอมรับผู้นำสตรีในแต่ละด้าน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50–5.00	การยอมรับอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50–4.49	การยอมรับอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50–3.49	การยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50–2.49	การยอมรับอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00–1.49	การยอมรับอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดกรอบการคิดที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษา

2. นำแบบร่างแบบสอบถามนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน โดยเป็นบุคคลภายใน จำนวน 1 คน บุคคลภายนอก จำนวน 2 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ความถูกต้องของเนื้อหา และการใช้ภาษาที่เหมาะสมในข้อคำถามตามแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องค่า IOC โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน ไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยนำไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่หรือมีภูมิลำเนาอยู่ในหมู่บ้านอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่ 13 หมู่บ้านที่มีผู้ใหญ่บ้านเป็นสตรี ในพื้นที่อำเภอจาง จังหวัดลำปาง ที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach' Alpha Coefficient ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.898

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้จัดทำหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 13 หมู่บ้าน

2. ผู้ศึกษาได้ประสานและขอความร่วมมือจากผู้ใหญ่บ้านที่เป็นสตรี เพื่อขอความร่วมมือและขออนุญาตให้กลุ่มตัวอย่างช่วยตอบแบบสอบถาม โดยชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างฟัง และขอรับแบบสอบถามกลับคืนภายหลังจนกว่าจะครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

3. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามทั้งหมดมานับจำนวน และตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม ผู้ศึกษาได้นำมาประมวลผลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง ทั้ง 5 ด้าน ผู้ศึกษาได้นำมาประมวลผลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ คือ T-Test และ One-way ANOVA

#### การแปลผลข้อมูล

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ประกอบกับแบบสอบถามการยอมรับทั้ง 5 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้าน รายข้อ และโดยรวมทุกด้าน

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้าน รายข้อ และโดยรวมทุกด้าน

3. การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ คือ T-Test และ One-way ANOVA

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ  $\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum x^2$  แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนคนในกลุ่ม



2732837929

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภองาว จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง ตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล และการดำรงตำแหน่งทางสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อยู่อาศัยและมีภูมิลำเนาในหมู่บ้านที่มีผู้ใหญ่บ้านเป็นสตรี จำนวน 13 หมู่บ้าน ใน 6 ตำบล ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง จำนวน 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมได้คืนเต็มจำนวน สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการทดสอบความสัมพันธ์ T-test และ One-way ANOVA ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
3. ผลการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษร ดังนี้  $n$  = จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง  $f$  = ความถี่  $\bar{x}$  = ค่าเฉลี่ย และ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และการดำรงตำแหน่งทางสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงผลไว้ในตารางที่ 3



273287929

UP-Thesiss 61510531 independent study / recv: 19062563 08:10:27 / seq: 42

ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และการดำรงตำแหน่งทางสังคมของผู้ตอบ  
แบบสอบถาม

ข้อมูลด้านสภาพทั่วไป	จำนวน (คน) (n = 381)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
1. ชาย	161	42.30
2. หญิง	220	57.70
<b>รวม</b>	<b>381</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
1. ต่ำกว่า 30 ปี	48	12.60
2. 30-39 ปี	79	20.70
3. 40-49 ปี	80	21.00
4. 50-59 ปี	118	31.00
5. 60 ปีขึ้นไป	56	14.70
<b>รวม</b>	<b>381</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
1. ประถมศึกษา	159	41.70
2. มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/ปวช.	154	40.40
3. อนุปริญญา/ปวส.	27	7.10
4. ปริญญาตรี	18	4.70
5. สูงกว่าปริญญาตรี	7	1.80
6. อื่น ๆ .....	16	4.20
<b>รวม</b>	<b>381</b>	<b>100.00</b>
<b>การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม</b>		
1. กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง (กทบ.)	162	42.50
2. กลุ่มอาชีพ	42	11.00
3. กลุ่มสหกรณ์/วิสาหกิจชุมชน	17	4.50
4. กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต	43	11.30
5. กลุ่มผู้สูงอายุ	48	12.60
6. ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม	69	18.10
<b>รวม</b>	<b>381</b>	<b>100.00</b>



2732837929

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 381 คน เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.70) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 42.30) เมื่อจำแนกตามอายุเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ อายุ 50 – 59 ปี (ร้อยละ 31.00) รองลงมา คือ อายุ 40 – 49 ปี (ร้อยละ 21.00) และอายุ 30–39 ปี (ร้อยละ 20.70) ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 41.70) รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/ปวช. (ร้อยละ 40.40) และระดับอนุปริญญา/ปวส. (ร้อยละ 7.10) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ กองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง (ร้อยละ 42.50) รองลงมา คือ ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม (ร้อยละ 18.10) และกลุ่มผู้สูงอายุ (ร้อยละ 12.60) ตามลำดับ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองอาจ จังหวัดลำปาง

ประกอบด้วย การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
2. ด้านพฤติกรรมการณ์การนำ
3. ด้านการบริหารจัดการ
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม
5. ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามแยกเป็นรายด้าน รายข้อ และโดยรวมทั้งหมดของการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองอาจ จังหวัดลำปาง ดังตาราง 4–9

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและลำดับ การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองอาจ จังหวัดลำปาง โดยรวม 5 ด้าน

การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความเห็นด้วย		แปลผล	ลำดับ
	(n = 381)			
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	4.33	0.67	มาก	5
2. ด้านพฤติกรรมการณ์การนำ	4.39	0.67	มาก	2
3. ด้านการบริหารจัดการ	4.38	0.66	มาก	3

ตาราง 4 (ต่อ)

การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะ ผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความเห็นด้วย		แปลผล	ลำดับ
	(n = 381)			
	$\bar{x}$	S.D.		
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ ของผู้ตาม	4.35	0.64	มาก	4
5. ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม	4.50	0.64	มากที่สุด	1
<b>โดยรวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4 พบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง โดยรวมการยอมรับอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาแล้ว ด้านที่มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านสูงสุด คือ ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = 0.64) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการนำ ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการ ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = 0.66) อยู่ในระดับมาก ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.64) อยู่ในระดับมาก และด้านคุณสมบัติส่วนตัว ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและลำดับ การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

คุณสมบัติส่วนตัว	ระดับความเห็นด้วย		แปลผล	ลำดับ
	(n = 381)			
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าเผชิญ กับปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาด้วยความมั่นใจ	4.34	0.86	มาก	5
2. ผู้ใหญ่บ้านของท่านเป็นคนกล้าแสดงออก ชอบเข้าสังคมและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในหมู่บ้าน อยู่เสมอ	4.52	0.67	มากที่สุด	1

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณสมบัติส่วนตัว	ระดับความเห็นด้วย		แปลผล	ลำดับ
	(n = 381)			
	$\bar{x}$	S.D.		
3. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีบุคลิกภาพดี มีการแสดงออกทั้งความรู้สึก ความคิดเห็น อย่างเหมาะสม รู้กาลเทศะ	4.46	0.70	มาก	2
4. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานและหาความรู้อยู่เสมอ	4.35	0.83	มาก	3
5. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีอารมณ์ขัน มองเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยไม่รู้สึกเครียด	4.22	0.91	มาก	11
6. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเอื้ออาทร เข้าใจความรู้สึกผู้อื่น และพร้อมที่จะปกป้องดูแลผู้อื่นได้	4.33	0.84	มาก	6
7. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความอดทนสูง สามารถเผชิญปัญหา จัดการปัญหา และแก้ไขปัญหาคือได้อย่างรวดเร็ว	4.32	0.82	มาก	7
8. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีเป้าหมายในการทำงาน และรู้จักตนเองพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.35	0.79	มาก	4
9. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความคิดริเริ่ม ทั้งการทำงานและการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	4.26	0.86	มาก	9
10. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4.27	0.80	มาก	8
11. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความกล้าหาญ กล้าเผชิญความเสี่ยงหรือความท้าทายต่อสิ่งแปลกใหม่	4.24	0.76	มาก	10
<b>โดยรวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 5 พบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอวัง จังหวัดลำปาง ด้านคุณสมบัติส่วนตัว โดยรวมการยอมรับอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = 0.67) ส่วนประเด็นที่มีการยอมรับสูงสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านเป็นคนกล้าแสดงออก ชอบเข้าสังคมและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในหมู่บ้านอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 4.52$ , S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีบุคลิกภาพดี มีการแสดงออกทั้งความรู้สึก ความคิดเห็น อย่างเหมาะสม รู้กาลเทศะ ( $\bar{x} = 4.46$ , S.D. = 0.70) ลำดับต่อมาคือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความกระตือรือร้น

ในการทำงานและหาความรู้อยู่เสมอ ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.83) ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีเป้าหมายในการทำงาน และรู้จักตนเองพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.79) ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าเผชิญกับปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาด้วยความมั่นใจ ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D. = 0.86) ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเอื้ออาทร เข้าใจความรู้สึกผู้อื่น และพร้อมที่จะปกป้องดูแลผู้อื่นได้ ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = 0.84) ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความอดทนสูง สามารถเผชิญปัญหา จัดการปัญหา และแก้ไขปัญหได้อย่างรวดเร็ว ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D. = 0.82) ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D. = 0.80) ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความคิดริเริ่ม ทั้งการทำงานและการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D. = 0.86) ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความกล้าหาญ กล้าเผชิญความเสี่ยงหรือความท้าทายต่อสิ่งแปลกใหม่ ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = 0.76) และประเด็นที่มีการยอมรับต่ำสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีอารมณ์ขัน มองเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยไม่รู้สึกเครียด ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D. = 0.91)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและลำดับ การยอมรับ ผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง ด้านพฤติกรรมกรรมการนำ

พฤติกรรมกรรมการนำ	ระดับความเห็นด้วย		แปลผล	ลำดับ
	(n = 381)			
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้ใหญ่บ้านของท่านสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และแนะนำให้แก่ประชาชนได้อย่างถูกต้อง	4.41	0.74	มาก	2
2. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน และประชาชน ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตาม	4.38	0.82	มาก	5
3. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.44	0.77	มาก	1
4. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะปกครองหมู่บ้านให้สงบสุข และพัฒนาหมู่บ้านให้บรรลุผลสำเร็จ	4.39	0.80	มาก	4

ตาราง 6 (ต่อ)

พฤติกรรมการนำ	ระดับความเห็นด้วย		แปลผล	ลำดับ
	(n = 381)			
	$\bar{x}$	S.D.		
5. ผู้ใหญ่บ้านของท่านสามารถสร้างแรงศรัทธาให้เกิดความเชื่อถือ การยอมรับนับถือผู้ร่วมงานและประชาชนปฏิบัติตามในทุกเรื่อง ที่ร้องขอความร่วมมือ	4.36	0.76	มาก	6
6. ผู้ใหญ่บ้านของท่านเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือและการยอมรับนับถือ จากประชาชนในหมู่บ้าน	4.40	0.78	มาก	3
<b>โดยรวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 6 พบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอทางจังหวัดลำปาง ด้านพฤติกรรมการนำ โดยรวมการยอมรับอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D. = 0.67) ส่วนประเด็นที่มีการยอมรับสูงสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ( $\bar{x} = 4.44$ , S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติตน และแนะนำให้แก่ประชาชนได้อย่างถูกต้อง ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D. = 0.74) ลำดับต่อมาคือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือและการยอมรับนับถือ จากประชาชนในหมู่บ้าน ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = 0.78) ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะปกครองหมู่บ้านให้สงบสุข และพัฒนาหมู่บ้านให้บรรลุผลสำเร็จ ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D. = 0.80) ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน และประชาชน ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตาม ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = 0.82) และประเด็นที่มีการยอมรับต่ำสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านสามารถสร้างแรงศรัทธาให้เกิดความเชื่อถือ การยอมรับนับถือผู้ร่วมงานและประชาชนปฏิบัติตามในทุกเรื่องที่ร้องขอความร่วมมือ ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.76)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและลำดับ การยอมรับ ผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแวง จังหวัดลำปาง ด้านการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย		แปลผล	ลำดับ
	(n = 381)			
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีสติปัญญาและมีความรู้ดี	4.46	0.74	มาก	2
2. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีปฏิภาณไหวพริบและความเฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	4.32	0.79	มาก	10
3. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.36	0.75	มาก	6
4. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีการใช้ดุลพินิจและการตัดสินใจที่ดี	4.34	0.74	มาก	8
5. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นอย่างดี	4.55	0.68	มากที่สุด	1
6. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความคิดสร้างสรรค์งานเกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้าน ร่วมกับส่วนราชการ หน่วยงานอื่น และสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างรวดเร็ว	4.39	0.81	มาก	4
7. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความคิดอย่างมีเหตุมีผล ใช้เหตุผลและข้อมูลที่มีอยู่ประกอบการตัดสินใจ	4.39	0.76	มาก	5
8. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถในการบริหารจัดการงานในหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.81	มาก	9
9. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มุ่งความสำเร็จของหมู่บ้าน	4.35	0.82	มาก	7
10. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์โลก	4.40	0.72	มาก	3
<b>โดยรวม</b>	<b>4.38</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>	



273837929

จากตาราง 7 พบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองอาจ จังหวัดลำปาง ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมการยอมรับอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = 0.66) ส่วนประเด็นที่มีการยอมรับสูงสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 4.55$ , S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีสติปัญญาและมีความรู้ดี ( $\bar{x} = 4.46$ , S.D. = 0.74) ลำดับต่อมาคือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์โลก ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = 0.72) ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความคิดสร้างสรรค์ งานเกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้าน ร่วมกับส่วนราชการ หน่วยงานอื่น และสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างรวดเร็ว ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D. = 0.81) ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความคิดอย่างมีเหตุมีผล ใช้เหตุผลและข้อมูลที่มีอยู่ประกอบการตัดสินใจ ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D. = 0.76) ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.75) ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลมุ่งความสำเร็จของหมู่บ้าน ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.82) ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีการใช้ดุลพินิจและการตัดสินใจที่ดี ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D. = 0.74) ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถในการบริหารจัดการงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = 0.81) และประเด็นที่มีการยอมรับต่ำสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีปฏิภาณไหวพริบและความเฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D. = 0.79)

**ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและลำดับ การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองอาจ จังหวัดลำปาง ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับผู้ตาม**

	ระดับความเห็นด้วย	ระดับความเห็นด้วย		แปลผล	ลำดับ
		(n = 381)			
		$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น และมีความเป็นกันเอง	4.47	0.72	มาก	1	
2. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีทักษะในการถ่ายทอด ข้อมูลข่าวสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย	4.42	0.65	มาก	2	
3. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถในการขอความร่วมมือและติดต่อประสานงานให้บรรลุผลสำเร็จ	4.33	0.77	มาก	3	

ตาราง 8 (ต่อ)

มโนขยสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับผู้ตาม	ระดับความเห็นด้วย		แปลผล	ลำดับ
	(n = 381)			
	$\bar{x}$	S.D.		
4. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถควบคุม อารมณ์ สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองได้ อย่างเหมาะสม เมื่อเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ	4.32	0.79	มาก	4
5. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้อง เผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือความ ล้มเหลวในการทำงาน	4.23	0.80	มาก	5
<b>โดยรวม</b>	<b>4.35</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 8 พบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอทาง  
จังหวัดลำปาง ด้านมโนขยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม โดยรวมการยอมรับอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.64) ส่วนประเด็นที่มีการยอมรับสูงสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมี  
มโนขยสัมพันธ์ที่ดี มีความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น และมีความเป็นกันเอง ( $\bar{x} = 4.47$ , S.D. = 0.72)  
รองลงมาคือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีทักษะในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย  
( $\bar{x} = 4.42$ , S.D. = 0.65) ลำดับต่อมา คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถในการขอความ  
ร่วมมือและติดต่อประสานงานให้บรรลุผลสำเร็จ ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = 0.77) ผู้ใหญ่บ้านของท่าน  
มีความสามารถควบคุมอารมณ์ สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม  
เมื่อเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D. = 0.79) และประเด็นที่มีการยอมรับต่ำสุด คือ  
ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้อง  
เผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือความล้มเหลวในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.80)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและลำดับ การยอมรับ ผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม

จริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม	ระดับความเห็นด้วย		แปลผล	ลำดับ
	(n = 381)			
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีคุณธรรม จริยธรรม นำเชื่อถือและไว้วางใจได้	4.50	0.71	มากที่สุด	2
2. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเสมอภาคและยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	4.41	0.74	มาก	4
3. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต	4.49	0.72	มาก	3
4. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเสียสละทำงานเพื่อส่วนรวม มีจิตอาสา	4.61	0.67	มากที่สุด	1
<b>โดยรวม</b>	<b>4.50</b>	<b>0.64</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 9 พบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม โดยรวมการยอมรับอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = 0.64) ส่วนประเด็นที่มีการยอมรับสูงสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเสียสละทำงานเพื่อส่วนรวม มีจิตอาสา ( $\bar{x} = 4.61$ , S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีคุณธรรม จริยธรรมนำเชื่อถือและไว้วางใจได้ ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = 0.71) ลำดับต่อมาคือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต ( $\bar{x} = 4.49$ , S.D. = 0.72) และประเด็นที่มีการยอมรับต่ำสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเสมอภาคและยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D. = 0.74)

### ผลการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรี ในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภองาว จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยและทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อนี้กำหนดว่า “ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอาง จังหวัดลำปาง ที่แตกต่างกัน” ผู้วิจัยจึงมุ่งทดสอบความแตกต่างของประชาชน ดังนี้

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอาง จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ

การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน	ชาย ( n = 161)		หญิง ( n = 220)		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	4.39	0.60	4.29	0.73	1.40	0.16
ด้านพฤติกรรมกรรมา	4.46	0.58	4.35	0.74	1.61	0.11
ด้านการบริหารจัดการ	4.44	0.57	4.35	0.72	1.29	0.20
ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม	4.35	0.60	4.43	0.68	0.60	0.55
ด้านคุณธรรม จริยธรรมและยุติธรรม	4.55	0.56	4.47	0.69	1.14	0.25
<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.55</b>	<b>4.36</b>	<b>0.68</b>	<b>1.57</b>	<b>0.21</b>

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอาง จังหวัดลำปาง ของประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน ใช้สถิติ T-test ทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า รายด้านทั้ง 5 ด้าน การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และโดยรวม การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน คือ ประชาชนทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการยอมรับผู้นำสตรีทั้งรายด้าน และโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.21 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**2. สมมติฐานที่ 2** ประชาชนที่มีอายุ แตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อนี้กำหนดว่า “ประชาชนที่มีอายุ แตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอาง จังหวัดลำปาง ที่แตกต่างกัน” ผู้วิจัยจึงมุ่งทดสอบความแตกต่างของประชาชน ดังนี้

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองว  
จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ

การยอมรับผู้นำสตรีใน ฐานะผู้ใหญ่บ้าน	ต่ำกว่า 30 ปี		30 – 39 ปี		40 – 49 ปี		50 – 59 ปี		60 ขึ้นไป		Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	4.28	0.49	4.25	0.61	4.26	0.84	4.36	0.68	4.54	0.65	0.115
ด้านพฤติกรรมกรรมา	4.32	0.45	4.31	0.64	4.33	0.82	4.42	0.64	4.61	0.72	0.078
ด้านการบริหารจัดการ	4.30	0.51	4.35	0.60	4.33	0.82	4.39	0.63	4.60	0.65	0.111
ด้านมนุษยสัมพันธ์และ ความสัมพันธ์ของผู้ตาม	4.32	0.48	4.27	0.55	4.22	0.81	4.39	0.63	4.61	0.62	0.005
ด้านคุณธรรม จริยธรรม และยุติธรรม	4.46	0.49	4.42	0.58	4.46	0.78	4.56	0.62	4.61	0.67	0.356
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.60</b>	<b>4.32</b>	<b>0.56</b>	<b>4.32</b>	<b>0.79</b>	<b>4.42</b>	<b>0.60</b>	<b>4.59</b>	<b>0.60</b>	<b>0.07</b>

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองว จังหวัดลำปาง ของประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน ใช้สถิติ One-way ANOVA ทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านพฤติกรรมกรรมา ด้านการบริหารจัดการ และด้านคุณธรรม จริยธรรมและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม มีค่า Sig. = 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม ที่ไม่แตกต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี กลุ่มอายุ 30 – 39 ปี กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี และกลุ่มอายุ 50 – 59 ปี กับกลุ่มอายุ 60 ปี ขึ้นไป มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม ที่ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**3. สมมติฐานที่ 3** ประชาชนที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อนี้กำหนดว่า “ประชาชนที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอองว จังหวัดลำปาง ที่แตกต่างกัน” ผู้วิจัยจึงมุ่งทดสอบความแตกต่างของประชาชน ดังนี้

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอางว  
จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับการศึกษา

การยอมรับผู้นำ สตรีในฐานะ ผู้ใหญ่บ้าน	ประถมศึกษา		มัธยมฯ		อนุปริญญาฯ		ปริญญาตรี		สูงกว่า ป.ตรี		อื่น ๆ		Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านคุณสมบัติ ส่วนตัว	4.26	0.76	4.39	0.63	4.32	0.56	4.68	0.49	4.19	0.49	4.18	0.59	0.13
ด้านพฤติกรรม การนำ	4.35	0.77	4.42	0.61	4.52	0.56	4.62	0.49	4.04	0.55	4.21	0.58	0.23
ด้านการบริหาร จัดการ	4.35	0.75	4.42	0.60	4.40	0.64	4.66	0.52	4.21	0.47	4.22	0.57	0.38
ด้านมนุษยสัมพันธ์ และความสัมพันธ์	4.34	0.75	4.33	0.56	4.44	0.63	4.71	0.44	4.34	0.41	4.18	0.61	0.19
ของผู้ตาม													
ด้านคุณธรรม จริยธรรมและ ยุติธรรม	4.44	0.73	4.54	0.60	4.58	0.59	4.78	0.30	4.43	0.43	4.33	0.51	0.24
รวม	4.35	0.72	4.42	0.57	4.45	0.57	4.69	0.43	4.24	0.44	4.22	0.55	0.23

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอางว จังหวัดลำปาง ของประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ใช้สถิติ One-way ANOVA ทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ทั้งรายด้านและโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.23 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า รายด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม และด้านคุณธรรม จริยธรรมและยุติธรรม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี และระดับอื่น ๆ มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**4. สมมติฐานที่ 4** ประชาชนที่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อนี้กำหนดว่า “ประชาชนที่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม แตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอางว จังหวัดลำปาง ที่แตกต่างกัน” ผู้วิจัยจึงมุ่งทดสอบความแตกต่างของประชาชน ดังนี้

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอาง  
จังหวัดลำปาง จำแนกตามการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม

การยอมรับผู้นำ สตรีในฐานะ ผู้ใหญ่บ้าน	กทบ.		ก.อาชีพ		กลุ่มสหกรณ์		กลุ่มออม ทรัพย์		กลุ่มผู้สูงอายุ		ไม่มี		Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านคุณสมบัติ ส่วนตัว	4.26	0.73	4.69	0.41	4.57	0.37	4.33	0.77	4.62	0.48	4.02	0.63	0.000
ด้านพฤติกรรม การนำ	4.30	0.74	4.68	0.46	4.55	0.40	4.52	0.71	4.66	0.51	4.13	0.65	0.000
ด้านการบริหาร จัดการ	4.30	0.72	4.70	0.45	4.55	0.30	4.43	0.77	4.64	0.45	4.18	0.63	0.000
ด้านมนุษยสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ ของผู้ตาม	4.28	0.71	4.66	0.37	4.51	0.45	4.38	0.67	4.63	0.46	4.09	0.62	0.000
ด้านคุณธรรม จริยธรรมและ ยุติธรรม	4.43	0.67	4.77	0.31	4.59	0.43	4.52	0.77	4.71	0.48	4.33	0.70	0.001
<b>รวม</b>	<b>4.31</b>	<b>0.68</b>	<b>4.70</b>	<b>0.37</b>	<b>4.55</b>	<b>0.34</b>	<b>4.44</b>	<b>0.71</b>	<b>4.65</b>	<b>0.46</b>	<b>4.15</b>	<b>0.61</b>	<b>0.00</b>

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอาง จังหวัดลำปาง ของประชาชนที่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ One-way ANOVA ทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ประชาชนที่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม ที่แตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีทั้งรายด้าน และโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่ไม่แตกต่างกัน โดยพบว่า การเป็นสมาชิกกลุ่มกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง (กทบ.) กลุ่มอาชีพ กลุ่มสหกรณ์/วิสาหกิจชุมชน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มผู้สูงอายุ และไม่เป็นสมาชิก กลุ่มใด มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม ที่ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยข้างต้นนี้ มีการทดสอบสมมติฐานทั้งหมด 4 ข้อ ให้ผลการศึกษา ดังนี้

ตาราง 14 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีเพศ แตกต่างกัน มีการยอมรับ ผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ที่แตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีการยอมรับ ผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ที่แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ที่แตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 4 ประชาชนที่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม ที่แตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ที่แตกต่างกัน		✓

จากตาราง 14 พบว่า การทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปตามสมมติฐาน คือ สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ สมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านที่ไม่แตกต่างกัน และสมมติฐานที่ 4 ประชาชนที่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรี ในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ที่ไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอแกว จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอแกว จังหวัดลำปาง และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแกว จังหวัดลำปาง ตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล และการดำรงตำแหน่งทางสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อยู่อาศัยและมีภูมิลำเนาในหมู่บ้านที่มีผู้ใหญ่บ้านเป็นสตรี จำนวน 13 หมู่บ้าน ในพื้นที่อำเภอแกว จังหวัดลำปาง จำนวน 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมได้คืนเต็มจำนวน สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการทดสอบความสัมพันธ์ และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

##### 1. ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 381 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เมื่อจำแนกตามอายุเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ อายุ 50 – 59 ปี รองลงมา คือ อายุ 40–49 ปี และอายุ 30–39 ปี ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ระดับประถมศึกษา รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/ปวช. และระดับอนุปริญญา/ปวส. ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง รองลงมา คือ ไม่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และกลุ่มผู้สูงอายุ ตามลำดับ

##### 2. การศึกษาการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอแกว จังหวัดลำปาง

การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอแกว จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ลำดับที่ 1 คือ ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม ลำดับที่ 2 คือ ด้านพฤติกรรมการณ์นำ ลำดับที่ 3 คือ ด้านการบริหารจัดการ ลำดับที่ 4 คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์



273287929

และความสัมพันธ์ของผู้ตาม และลำดับสุดท้าย คือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว แต่ละด้าน สามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประเด็นที่มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านสูงสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านเป็นคนกล้าแสดงออก ชอบเข้าสังคมและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในหมู่บ้านอยู่เสมอ ส่วนประเด็นที่มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านต่ำสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีอารมณ์ขัน มองเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยไม่รู้ลึกเครียด

2.2 ด้านพฤติกรรมการนำ การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประเด็นที่มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านสูงสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่วนประเด็นที่มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านต่ำสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านสามารถสร้างแรงศรัทธาให้เกิดความเชื่อถือ การยอมรับนับถือ ผู้ร่วมงานและประชาชนปฏิบัติตามในทุกเรื่องที่ร้องขอความร่วมมือ

2.3 ด้านการบริหารจัดการ การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประเด็นที่มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านสูงสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นอย่างดี ส่วนประเด็นที่มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านต่ำสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีปฏิภาณไหวพริบและความเฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

2.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประเด็นที่มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านสูงสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น และมีความเป็นกันเอง ส่วนประเด็นที่มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านต่ำสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือความล้มเหลวในการทำงาน

2.5 ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นที่มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านสูงสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเสียสละทำงานเพื่อส่วนรวม มีจิตอาสา ส่วนประเด็นที่มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านต่ำสุด คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเสมอภาคและยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ



### 3. ผลการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอเวียง จังหวัดลำปาง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอเวียง จังหวัดลำปาง โดยการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอเวียง จังหวัดลำปาง

**ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ** มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอเวียง จังหวัดลำปาง ทั้ง 5 ตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าทัศนคติของประชาชนที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ ย่อมมีความคิดเห็นหรือทัศนคติต่อการยอมรับผู้นำสตรีที่แตกต่างกัน

**ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ** ไม่มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอเวียง จังหวัดลำปาง ทั้ง 5 ตำบล พบว่าทัศนคติของประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านพฤติกรรมการนำด้านการบริหารจัดการ และด้านคุณธรรม จริยธรรมและยุติธรรม ที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ละช่วงอายุ แต่ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตามนั้น พบว่าประชาชนที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน เนื่องจากความมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี การมีจิตใจเอื้ออารี ทักษะการสื่อสาร ประสานงาน ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางสังคม และความสามารถในการเรียนรู้

**ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา** มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอเวียง จังหวัดลำปาง ทั้ง 5 ตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ และผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี และระดับอื่น ๆ มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม และด้านคุณธรรม จริยธรรมและยุติธรรม ที่แตกต่างกัน

**ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม** ไม่มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอเวียง จังหวัดลำปาง ทั้ง 5 ตำบล พบว่า การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมทั้งการเป็นสมาชิกกลุ่มกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง (กทบ.) กลุ่มอาชีพ กลุ่มสหกรณ์/วิสาหกิจชุมชน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มผู้สูงอายุ และไม่เป็นสมาชิก

กลุ่มใด มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของ ผู้ตามที่ไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอางาว จังหวัดลำปาง โดยการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ว่า

1. ศึกษาการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอางาว จังหวัดลำปาง โดยรวมประชาชนมีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายละเอียดพบว่า ผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน มีคุณธรรมจริยธรรมในการครองคน มีความซื่อสัตย์ มีคุณลักษณะเฉพาะที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ทั้งด้าน ความรู้ความสามารถ ปฏิภาณไหวพริบ ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ความฉลาดทางอารมณ์ที่สามารถปรับตัวให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ และสามารถในการเรียนรู้ แรงจูงใจ ด้านอำนาจสังคมที่สามารถจูงใจให้ผู้อื่นเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามได้เท่าเทียมกับผู้นำที่เป็นเพศชาย ถึงแม้สังคมในอดีตจะกำหนดกรอบการดำเนินชีวิตของเพศหญิงไว้ว่ามีหน้าที่ ดูแลบ้านเรือน ไม่เหมาะสมที่จะออกมาทำงานนอกบ้านเรือน แต่เมื่อสถานการณ์ทางสังคม เปลี่ยนแปลงไป มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ประกอบกับการส่งเสริมและพัฒนาสตรีอย่างต่อเนื่องและมีการเปิดโอกาสให้เพศหญิงได้มีบทบาท ในด้านต่าง ๆ ย่อมส่งผลให้เพศหญิงมีสถานะทางสังคมมากขึ้น และก้าวไปสู่บทบาท ที่หลากหลาย และเกิดการยอมรับจากสังคมที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อติศักดิ์ ทองจันทร์แก้ว (2560) ได้ศึกษา การยอมรับบทบาทของนักการเมืองท้องถิ่นสตรี ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการยอมรับบทบาทของนักการเมืองท้องถิ่นสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการเมือง ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านเศรษฐกิจ

แต่มีความแตกต่างจากการศึกษาของ ภัครดา ภัทรจิตรากุล (2557) ได้ศึกษา การยอมรับบทบาทผู้นำสตรีของประชาชนในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย จากการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีของประชาชน



ในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย มีการยอมรับระดับปานกลาง เหตุผลสำคัญที่ทำให้บทบาทของผู้นำสตรีในสายตาประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการแสดงบทบาทผู้นำสตรียังมีข้อจำกัดหลายอย่าง ซึ่งสังคมได้กำหนดแนวทางกรอบการดำเนินชีวิตของผู้หญิงไว้ค่อนข้างชัดเจน ผู้หญิงถูกอบรมสั่งสอนให้เป็นกุลสตรี มีหน้าที่ดูแลบ้านเรือนและครอบครัวเป็นหลัก ส่วนผู้ชายเป็นผู้มีหน้าที่หาเลี้ยงครอบครัวและทำงานนอกบ้านรวมถึงมีหน้าที่ในการบริหารกิจการบ้านเมือง ด้วยเหตุนี้ ผู้หญิงจึงถูกมองอย่างจำกัด และถูกมองว่า จะไม่สามารถปฏิบัติตัวได้เหมือนผู้ชาย

2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอเวียง จังหวัดลำปาง โดยการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

**ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม** จากการศึกษาพบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอเวียง จังหวัดลำปาง ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุผลสำคัญในการยอมรับอาจเป็นเพราะผู้ใหญ่บ้านสตรีเป็นผู้ที่มีความเสียสละ ทำงานเพื่อส่วนรวม มีจิตอาสา มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ไว้วางใจได้ มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความเสมอภาค ยุติธรรมไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ จุริรัตน์ เล็กมณี (2557) ได้ทำการศึกษา บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสตรีที่พึงประสงค์ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จากการศึกษาพบว่า บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสตรีที่พึงประสงค์ของชุมชนในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านการอำนวยความสะดวก สามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้อง เป็นกลางไม่เอียงเอียง สร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในตำบลหรือหมู่บ้าน ด้านการบริการโดยการแจ้งข้อมูลข่าวสารข้อราชการให้ราษฎรในหมู่บ้านได้รับทราบทันต่อเหตุการณ์ รวบรวมปัญหาความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านเสนอต่อทางราชการทราบ เพื่อพัฒนาหรือหาแนวทางให้ความช่วยเหลือประชาชน ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย สามารถปกครองราษฎรในเขตตำบลหรือหมู่บ้านให้อยู่อย่างปกติสุข และด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม บำรุงและส่งเสริมอาชีพของราษฎรในทางเกษตรกรรม พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม ตรวจตราและรักษาประโยชน์ในการอาชีพของราษฎรในตำบลหรือหมู่บ้าน

**ด้านพฤติกรรมการนำ** จากการศึกษาพบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอเวียง จังหวัดลำปาง ด้านพฤติกรรมการนำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุผลสำคัญในการยอมรับ อาจเป็นเพราะผู้ใหญ่บ้านสตรีมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้

ประสบความสำเร็จ ปกครองหมู่บ้านให้เกิดความสงบสุขและพัฒนาหมู่บ้านให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน แนะนำให้แก่ประชาชนได้อย่างถูกต้อง เป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานและประชาชนให้ความร่วมมือและปฏิบัติตาม ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ แสงจันทร์ อินทะนัน (2560) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา จากการศึกษาพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนมีภาวะผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชน ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านความสามารถในการจูงใจ ให้เชื่อถือ ศรัทธาและยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้นำชุมชน มีความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือ ศรัทธา และยอมรับ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติ เป็นที่ประจักษ์ เป็นผู้ได้รับความเชื่อถือ และการยอมรับนับถือจากองค์กรต่าง ๆ ประชาชน ในพื้นที่ สามารถสร้างศรัทธาให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นเชื่อถือ และปฏิบัติตามในทุกเรื่องที่ขอ ความร่วมมือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเผชิญกับปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยความมั่นใจ และเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือ และการยอมรับนับถือจากประชาชนนอกพื้นที่ด้วยเช่นกัน

**ด้านการบริหารจัดการ** จากการศึกษาพบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะ ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาอำเภองาว จังหวัดลำปาง ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เหตุผลสำคัญในการยอมรับ อาจเป็นเพราะผู้ใหญ่บ้านสตรีเป็นบุคคลมี ความรับผิดชอบ มีสติปัญญาและมีความรู้ดี มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ ดี รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์โลก มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบริหารจัดการงานได้ อย่างรวดเร็ว มีความคิดอย่างมีเหตุมีผล ใช้เหตุผลและข้อมูลที่มีอยู่ประกอบการตัดสินใจ มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลมุ่งความสำเร็จของหมู่บ้าน มีการใช้ดุลพินิจและการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการบริหารจัดการงานในหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีปฏิภาณไหว พริบและความเฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้การบริหารจัดการหมู่บ้าน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำนโยบายของภาครัฐไปสู่การปฏิบัติได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ รวีวรรณ วรรณพานิชย์ (2542) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับบทบาททางการเมืองของผู้นำสตรีท้องถิ่น : ศึกษา กรณี กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นสตรียอดเยี่ยม ประจำปี 2540 จากการศึกษาพบว่า การยอมรับ บทบาททางการเมืองของผู้นำสตรีท้องถิ่นยอดเยี่ยมมีผลจากปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนตัว ความรู้ความสามารถเฉพาะตัว และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจตามอำนาจหน้าที่



273837929

ตามกฎหมาย และการยอมรับของชุมชนในภาวะผู้นำสตรีท้องถิ่นยอดเยี่ยมเกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัว มากกว่าความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

**ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม** จากการศึกษาพบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอวัง จังหัดลำปาง ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุผลสำคัญในการยอมรับอาจเป็นเพราะผู้ใหญ่บ้านสตรีเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกันเอง มีความโอบอ้อมอารี เอาใจใส่ดูแลผู้อื่น มีทักษะในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย สามารถขอความร่วมมือและติดต่อประสานงานให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม เมื่อเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความสามารถทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาติดา ทิพย์เดช (2552) ได้ทำการศึกษา การยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่นในเขตอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่น ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่น คือ สตรีที่จะมาเป็นผู้นำท้องถิ่นนั้นต้องมีอุปนิสัยอ่อนโยนและมีมนุษยสัมพันธ์เป็นมิตรกับทุกคน มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น สามารถอุทิศเวลาให้กับการพัฒนาท้องถิ่น สามารถจูงใจให้ผู้อื่นเข้าร่วมพัฒนางานในท้องถิ่น และมีความรู้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับชุมชน

**ด้านคุณสมบัติส่วนตัว** จากการศึกษาพบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอวัง จังหัดลำปาง ด้านคุณสมบัติส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุผลสำคัญในการยอมรับอาจเป็นเพราะผู้ใหญ่บ้านสตรีมีคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านบุคลิกภาพทั่วไป ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทนสูง กล้าคิดกล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญและสามารถแก้ไขปัญหาด้วยความมั่นใจ มีความโอบอ้อมอารี เข้าใจความรู้สึกผู้อื่นพร้อมที่จะปกป้องดูแลผู้อื่นได้ตลอดจนกล้าแสดงออกทั้งความรู้สึกความคิดเห็นอย่างเหมาะสมรู้กาลเทศะ และด้านบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับงาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานและหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการพัฒนาหมู่บ้านและขับเคลื่อนงานนโยบายสาธารณะลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานโดยมีความยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ บงกชมาศ เอกเอี่ยม (2557) ได้ทำการศึกษากำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน การวิเคราะห์บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำกับความคาดหวังของ

ประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่า ผลจากการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ในปัจจุบันบทบาทการทำงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านถูกลดความสำคัญลง ในการศึกษาถึงบทบาทความเป็นจริงกับความคาดหวังของชาวบ้านที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในด้านบทบาท อำนาจหน้าที่ และภาวะความเป็นผู้นำอันประกอบด้วยบทบาท 6 ด้าน คือ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านความยุติธรรม ด้านภาวะความเป็นผู้นำและคุณสมบัติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่าบทบาท อำนาจหน้าที่ และภาวะความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นอยู่จริง โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับดีมาก ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับบทบาทในทุกด้านแล้ว ทั้งกำนันผู้ใหญ่บ้าน และชาวบ้านต่างมีความเห็นว่า ภาวะความเป็นผู้นำและคุณสมบัติของผู้นำเป็นเรื่องสำคัญที่สุดสำหรับการเป็นผู้นำชุมชน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

1. ผู้ใหญ่บ้านสตรีควรให้ความสำคัญในการประเมินภาวะผู้นำของตนเองตามความเป็นจริงอยู่เสมอ โดยการสังเกตจากผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ภายในหมู่บ้านว่าบรรลุวัตถุประสงค์และสามารถพัฒนาหมู่บ้านได้มากน้อยเพียงใด และสังเกตจากพฤติกรรมของประชาชนและผู้ร่วมงานจากคณะกรรมการหรือกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่สูงขึ้น

2. ผู้ใหญ่บ้านสตรีควรมีการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพทั่วไป และบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับงานอยู่เสมอ เพื่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานด้านต่าง ๆ ต่อไป

3. ส่วนราชการส่วนภูมิภาค หน่วยงานภาครัฐ ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีความรู้ความเข้าใจในการมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปกครองดูแลประชาชนและพัฒนาหมู่บ้านให้ประสบผลสำเร็จ

#### ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพในการปกครองและบริหารจัดการหมู่บ้านของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ทั้งเพศชายและเพศหญิง เพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมในบริบทสังคมปัจจุบันที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา



273287929

2. ควรศึกษาวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำ บทบาทและการยอมรับผู้นำสตรี กับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและชุมชนอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นการต่อยอดการศึกษาในเชิงลึกต่อไป

3. ควรศึกษาวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ ในหัวข้อการยกระดับศักยภาพของกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยเฉพาะผู้นำสตรีเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีความที่เกี่ยวข้องกับกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย



2732837929

## บรรณานุกรม

- กฤษ เสริมพานิช. (2538). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: การท่าเรือ.
- กิติ ตย์คานนท์. (2543). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย.
- จूरี่รัตน์ เล็กมณี. (2557). **บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสตรีที่พึงประสงค์ของประชาชน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- ฉลวย พ่วงพลับ. (2548). **บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศักยภาพผู้นำอำเภอคลองหอยโข่ง จังหวัดสงขลา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ร.ป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชัยเสฏฐ พรหมศรี. (2549). **ผู้ประกอบการที่พึงประสงค์**. กรุงเทพฯ: กมล.
- ติน ปรัชญพฤทธ์. (2552). **การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา** (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนพร คล้ายกัน. (2540). **การยอมรับบทบาทผู้นำท้องถิ่นสตรีของหัวหน้าครัวเรือนในเขต จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, นครปฐม.
- เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. (2545). **แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: การศึกษา.
- บงกชมาศ เอกเยี่ยม. (2557). **กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน: การวิเคราะห์บทบาทและภาวะ ความผู้นำกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นใน จังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่: วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ประเวศ ะสี. (2540). **ภาวะผู้นำ: พยาธิสภาพในสังคมไทยและวิธีแก้ไข**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทย.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักต์.
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2556). **การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการวิธีปฏิบัติและสถิติและ คอมพิวเตอร์**. ชลบุรี: คัมอิน.
- ภัครดา ภัทรจิตรากุล. (2557). **การยอมรับบทบาทผู้นำสตรีของประชาชนในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาอิสระ ร.ป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ภาวัตมณี พันธุ์แพ. (2546). **ภาวะผู้นำ**. ภาควิชาการบริหารการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ: เชียงใหม่.

- มัลลิกา ต้นหอม. (2544). **พฤติกรรมองค์การ (Organization Behaviors)** (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุ๊กส์.
- รวีวรรณ วรรณพานิชย์. (2542). **ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับบทบาททางการเมืองของผู้นำ  
สตรีท้องถิ่น : ศึกษากรณีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสตรียอดเยี่ยม ประจำปี 2540.**  
วิทยานิพนธ์ ร.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ (Leadership)**. กรุงเทพฯ: ธนัช.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา.**  
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา ปรีชานุกูล. (2550). **ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง  
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในการยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมือง.**  
การค้นคว้าแบบอิสระ รป.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- รุศดา สุคนธ์ตระกูล. (2547). **การยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี: ภาพสะท้อน  
จากพนักงานของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์  
รป.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, นครปฐม.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). **พฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ Learning organization  
Development** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สมยศ นาวิการ. (2549). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ. (2550). **พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎี  
และการประยุกต์** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ ทิพย์เดช. (2552). **การยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่นในเขต  
อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา.** การศึกษาอิสระ รป.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น,  
ขอนแก่น.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ. ใน  
**ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9** (หน้า 97). นนทบุรี:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- แสงจันทร์ อินทะนัน. (2560). **ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนในสังกัดเทศบาล  
เมืองพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา.** การศึกษาค้นคว้า  
ด้วยตนเอง รป.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

- หฤทัย นิติภานนท์. (2546). **การยอมรับบทบาทของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครหญิง โดยข้าราชการกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, นครปฐม.
- อดิศักดิ์ ทองจันทร์แก้ว. (2560). **การยอมรับบทบาทของนักการเมืองท้องถิ่นสตรี ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ**. รายงานการศึกษาอิสระ ปร.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อรวรรณ เหลืองรุ่งทรัพย์. (2550). **การยอมรับบริการของผู้รับบริการแผนกผู้ป่วยนอก: กรณีศึกษา โรงพยาบาลราชวิถี**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- Achua, C. F. and Lussier, R. N. (2010). **Effective leadership**. (4<sup>th</sup> ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Bass, B. M. (1998). **Transformational leadership: Military and Education Impact**. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Bass, B. M. and Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership** (2<sup>nd</sup> ed). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Daft, R. L. (1994). **Management** (3<sup>rd</sup> ed). Fort Worth: The Dryden Press.
- Goleman, D., Boyatzis, R. and McKee, A. (2003). **The New Leaders: Transforming the Art of Leadership into the Science of Results**. London: Time Warner Paperbacks.
- Stogdill, R. M. (1981). **Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research**. New York: the Free Press.
- Yukl, A. G. (1989). **Leadership in Organization** (2<sup>nd</sup> ed.). New Jersey: Prentice Hall.



273287929



ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



### แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอองอาจ จังหวัดลำปาง

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอองอาจ จังหวัดลำปาง
  2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองอาจ จังหวัดลำปาง
  3. คำตอบของท่านจะนำมาวิเคราะห์ และสรุปเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการวิจัยเท่านั้น และจะปกปิดเป็นความลับโดยจะไม่เกิดผลเสียต่อตัวท่าน และหน่วยงานแต่อย่างใด
- โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบคำถามแต่ละตอนให้ครบถ้วน และกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนแบบ โดยไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวรัตนกร หล้าป้อ

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยพะเยา

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้าน  
สตรีของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน  หน้าข้อความที่เป็นจริง

**ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี  2. 30-39 ปี  3. 40-49 ปี  
 4. 50-59 ปี  5. 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ประถมศึกษา  2. มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/ปวช.  
 3. อนุปริญญา/ ปวส.  4. ปริญญาตรี  
 5. สูงกว่าปริญญาตรี  6. อื่น ๆ ระบุ.....

4. ภูมิลำเนา

หมู่ที่..... ตำบล.....

อำเภอ..... จังหวัดลำปาง

5. การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมของท่าน

(กรุณาเลือกกลุ่มที่ท่านเป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมบ่อยที่สุด หรือหากท่านไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มใด กรุณาเลือกตอบ “ไม่มี”)

1. กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง (กทบ.)  2. กลุ่มอาชีพ  
 3. กลุ่มสหกรณ์/วิสาหกิจชุมชน  4. กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต  
 5. กลุ่มผู้สูงอายุ  6. ไม่มี

**ตอนที่ 2** การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอวัง จังหวัดลำปาง

**คำชี้แจง :** โปรดอ่าน และพิจารณาเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการยอมรับผู้นำสตรี ในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ของท่าน และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขทางขวามือ ที่ท่านคิดว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด    4 = มาก    3 = ปานกลาง    2 = น้อย    1 = น้อยที่สุด

การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านคุณสมบัติส่วนตัว</b> หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพทั่วไป และบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับงาน					
1. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองกล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าเผชิญกับปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาด้วยความมั่นใจ					
2. ผู้ใหญ่บ้านของท่านเป็นคนกล้าแสดงออก ชอบเข้าสังคมและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในหมู่บ้านอยู่เสมอ					
3. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีบุคลิกภาพดี มีการแสดงออกทั้งความรู้สึก ความคิดเห็น อย่างเหมาะสม รู้กาลเทศะ					
4. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และหาความรู้อยู่เสมอ					
5. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีอารมณ์ขัน มองเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยไม่รู้สึกเครียด					
6. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเอื้ออาทร เข้าใจความรู้สึกผู้อื่น และพร้อมที่จะปกป้องดูแลผู้อื่นได้					
7. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความอดทนสูง สามารถเผชิญปัญหา จัดการปัญหา และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว					
8. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีเป้าหมายในการทำงาน และรู้จักตนเองพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
9. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความคิดริเริ่ม ทั้งการทำงานและการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง					
10. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถในการยืดหยุ่น และปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้					



273287929

การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความกล้าหาญ กล้าเผชิญความเสี่ยงหรือความท้าทายต่อสิ่งแปลกใหม่					
<b>ด้านพฤติกรรมกรนำ</b> หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย แรงจูงใจด้านอำนาจสังคม ความสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม มีความมุ่งมั่นสูง มีความต้องการด้านความรัก ความผูกพัน เกิดการยอมรับเชื่อถือ และศรัทธา					
12. ผู้ใหญ่บ้านของท่านสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และแนะนำให้แก่ประชาชนได้อย่างถูกต้อง					
13. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน และประชาชน ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตาม					
14. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
15. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะปกครองหมู่บ้านให้สงบสุข และพัฒนาหมู่บ้านให้บรรลุผลสำเร็จ					
16. ผู้ใหญ่บ้านของท่านสามารถสร้างแรงศรัทธาให้เกิดความเชื่อถือ การยอมรับนับถือ ผู้ร่วมงานและประชาชนปฏิบัติตามในทุกเรื่องที่ยื่นขอความร่วมมือ					
17. ผู้ใหญ่บ้านของท่านเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือและการยอมรับนับถือ จากประชาชนในหมู่บ้าน					
<b>ด้านการบริหารจัดการ</b> หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ปฏิภาณไหวพริบ หรือทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมาย การตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ รวมถึงยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
18. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีสติปัญญาและมีความรู้ดี					
19. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีปฏิภาณไหวพริบและความเฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า					

การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
20. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
21. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีการใช้ดุลพินิจและการตัดสินใจที่ดี					
22. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นอย่างดี					
23. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความคิดสร้างสรรค์งานเกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้าน ร่วมกับส่วนราชการหน่วยงานอื่น และสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างรวดเร็ว					
24. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความคิดอย่างมีเหตุมีผลใช้เหตุผลและข้อมูลที่มีอยู่ประกอบการตัดสินใจ					
25. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถในการบริหารจัดการงานในหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
26. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลมุ่งความสำเร็จของหมู่บ้าน					
27. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์โลก					
<b>ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม</b> หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การติดต่อสื่อสารและประสานงาน ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางสังคม และความสามารถในการเรียนรู้					
28. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น และมีความเป็นกันเอง					
29. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีทักษะในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย					
30. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถในการขอความร่วมมือและติดต่อประสานงานให้บรรลุผลสำเร็จ					

การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
31. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถควบคุมอารมณ์ สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม เมื่อเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ					
32. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถทำความเข้าใจ และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ หรือความล้มเหลวในการทำงาน					
<b>ด้านคุณธรรม จริยธรรม และยุติธรรม</b> หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรมในการปกครองคน โดยให้ความเสมอภาคและยุติธรรม มีความซื่อสัตย์					
33. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีคุณธรรม จริยธรรมน่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้					
34. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเสมอภาคและยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ					
35. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต					
36. ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเสียสละทำงานเพื่อส่วนรวม มีจิตอาสา					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	รัตนกร หล้าป้อ
วัน เดือน ปี เกิด	16 ธันวาคม 2531
สถานที่เกิด	ลำปาง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2553 น.บ.(นิติศาสตรบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	43 หมู่ 5 ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง
ผลงานตีพิมพ์	รัตนกร หล้าป้อ (ผู้บรรยาย). (25 เมษายน 2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภองาว จังหวัดลำปาง. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 6 (หน้า 1012-1025). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.



273287929