

ภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน

นางสาวเสาวรักษ์ หงษ์ไทย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การเมืองการปกครอง

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ เสาวรักษ์ หงษ์ไทย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

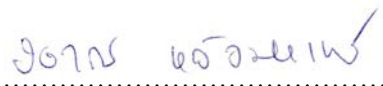
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โปธิสว่าง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



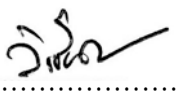
.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยากร หวังมหาพร)

ประธาน



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โปธิสว่าง)

กรรมการ



.....
(ร.ต.อ.ดร.วิเชียร ต้นศิริกงกล)

กรรมการ



.....
(ดร. โชติสา ขาวสนิท)

กรรมการ

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณะบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร)

วันที่.....18.....เดือน.....สิงหาคม.....พ.ศ.2560.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน” ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รศ. ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ แก้ไข รวมทั้งให้คำแนะนำในการทำเครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอบคุณเพื่อนร่วมหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่คอยอำนวยความสะดวก และช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย ให้ความช่วยเหลือแนะนำในเรื่องการเรียน และการวิจัย

เนื่องจกงานวิจัยครั้งนี้ส่วนหนึ่งได้รับทุนอุดหนุนของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอขอบพระคุณ ณ ที่นี้ด้วย

เสาวรักษ์ หงษ์ไทย

57910263: สาขาวิชา: การเมืองการปกครอง; ร.ม. (การเมืองการปกครอง)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ/ นายกรัฐมนตรี/ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา/ เจตคติ

เสาวรักษ์ หงษ์ไทย: ภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของ

ประชาชน (LEADERSHIP OF GEN PRAYUTH CHAN-O-CHA BASED ON PUBLIC

ATTITUDES) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, Ph.D., วิเชียร ดันศิริคงคล,

Ph.D., ปิยากร หวังมหาพร Ph.D., โชติสา ขาวสนิท Ph.D. 174 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำและระดับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 625 คน ด้วยความเชื่อมั่นร้อยละ 96 เก็บจากทั้ง 4 ภาคของประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-Test) ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) ไคสแควร์ (χ^2) การวิเคราะห์การถดถอย (Regression) และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson r)

ผลการวิจัยพบว่าประชาชนรู้สึกว่พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำโน้มไปนทางผู้นำแบบสั่งการ ระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา อยู่ในระดับปานกลาง ระดับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี อยู่ในระดับปานกลาง และระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชามีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการวิจัย คือ ควรแก้ปัญหการบุกรุกทำลายป่าไม้ (\bar{x} = 2.74) ควรสร้างความเชื่อมั่น โดยชี้แจงสถานการณ์ของไทยให้นานาประเทศเข้าใจมากขึ้น (\bar{x} = 2.82) ควรคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากขึ้น (\bar{x} = 2.83) และควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศดีขึ้น (\bar{x} = 2.83) ผู้นำควรมีความนุ่มนวล อหยาศัย์ดีมากขึ้น (\bar{x} = 3.01) และควรเปิดเผยตรงไปตรงมามากขึ้น (\bar{x} = 3.21)

57910263: MAJOR: POLITICS AND GOVERNMENT; M. POL. SC. (POLITICS AND GOVERNMENT)

KEYWORDS: LEADERSHIP/ PRIME MINISTER/ GEN PRAYUTH CHAN-O-CHA/ ATTITUDES

SAOWARAK HONGTHAI: (LEADERSHIP OF GEN PRAYUTH CHAN-O-CHA BASED ON PUBLIC ATTITUDES). ADVISORY COMMITTEE: PAITHOON BHOTHISAWANG, Ph.D., VICHIEEN TANSIRIKONGKHON, Ph.D., PIYAKORN WHANGMAHAPORN, Ph.D., SHOTISA COUSNIT, Ph.D. 174 P. 2017.

The purpose of this research were 1) to study the leadership level and work effectiveness level in Prime Minister position of Gen Prayut Chan-o-cha, and 2) to identify the leadership affecting effectiveness of Prime Minister position according to the attitude of the people, The samples used in this research included 625 eligible voters in Thailand, with the confidence of 96 percent from each of the four regions of thailand, The instrument used for the data collection was questionnaire. Data were analyzed through use of frequencies distribution, percentage, mean, standard deviation, t-Test, one way ANOVA, Chi-square (χ^2), Pearson's correlation (Pearson r), and Regression analysis(Regression).

The findings indicated that the people felt that Gen Prayuth Chan-o-cha possessed a leadership behavior with a trend in directive leadership. Leadership level of Gen Prayuth Chan-o-cha was rated at the medium level. Besides, the work effectiveness level in Prime Minister position of Gen Prayut Chan-o-cha was rated at the medium level And, the leadership level of Gen Prayuth Chan-o-cha would have an impact on effectiveness of workings in Prime Minister position according to the attitude of people at .05 level of significance.

The recommendation of research is that should solve the problem of forest destruction (\bar{X} = 2.74), should build confidence by clarifying the situation of Thailand in the international understanding (\bar{X} = 2.82), should taking into account the freedom of the people (\bar{X} = 2.83), should promote good relationships with international better (\bar{X} = 2.83). And Leader should have softness (\bar{X} = 3.01), more courteous and should have straightforward (\bar{X} = 3.21).

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ.....	11
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	24
ประสิทธิผลของงานอันเกิดจากการมีภาวะผู้นำ.....	44
ความหมายของเจตคติ.....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	61
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	63
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4 ผลการวิจัย.....	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุติกรรรมภาวะผู้นำ.....	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำ.....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน.....	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ และ ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน.....	92
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	116
5 อภิปรายและสรุปผล.....	122
สรุปผลการศึกษา.....	124
อภิปรายผล.....	130
ข้อเสนอแนะ.....	132
บรรณานุกรม.....	135
ภาคผนวก.....	141
ภาคผนวก ก.....	142
ภาคผนวก ข.....	151
ภาคผนวก ค.....	164
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	176

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง.....	63
2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	67
3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	68
4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ.....	69
6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนา.....	69
7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง.....	70
8 จำนวน และร้อยละของแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ.....	70
9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำ.....	71
10 จำนวน และร้อยละของระดับภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะของผู้นำ.....	72
11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะของผู้นำ.....	75
12 จำนวน และร้อยละของระดับภาวะผู้นำ ด้านทักษะของผู้นำ.....	76
13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำ ด้านทักษะของผู้นำ.....	78
14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน.....	79
15 จำนวน และร้อยละของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกรายข้อ.....	81
16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกรายข้อ.....	89
17 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามเพศ และความรู้สึกรักของประชาชนต่อ แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ.....	93
18 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามอายุ และความรู้สึกรักของประชาชนต่อ แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ.....	94
19 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา และความรู้สึกรักของ ประชาชนต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ.....	96
20 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามอาชีพ และความรู้สึกรักของประชาชนต่อ แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ.....	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามภูมิภาคและความรู้สึกรู้สึกของประชาชนต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ.....	99
22 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง และความรู้สึกรู้สึกของประชาชนต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ.....	100
23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน จำแนกตามเพศ.....	102
24 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน จำแนกตามอายุ.....	102
25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน จำแนกตามอายุ.....	103
26 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	103
27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	104
28 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน จำแนกตามอาชีพ.....	104
29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน จำแนกตามอาชีพ.....	105
30 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน จำแนกตามภูมิภาค.....	105
31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน จำแนกตามภูมิภาค.....	106
32 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความรู้สึกรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำ จำแนกตามภูมิภาค.....	106
33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน จำแนกตามการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง.....	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามเพศ.....	108
35 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามอายุ.....	109
36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามอายุ.....	109
37 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	110
38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	110
39 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามอาชีพ.....	111
40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามอาชีพ.....	111
41 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามภูมิลำเนา.....	112
42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามความรู้สึกรักของประชาชน จำแนกตามภูมิลำเนา.....	112
43 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง.....	113
44 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ.....	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
45	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ.....	114
46	การวิเคราะห์การถดถอยของระดับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน.....	115
47	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน.....	116
48	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	119

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 พัฒนาการของภาวะผู้นำ.....	24
2 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน.....	33
3 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกระบวนการภาวะผู้นำ.....	45
4 กรอบแนวความคิดในการทำความเข้าใจภาวะผู้นำ.....	46
5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	61

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์ไม่สามารถอยู่รอดด้วยตัวคนเดียวได้จึงต้องอยู่รวมกัน เป็นกลุ่ม เป็นครอบครัว เป็นชุมชน เป็นสังคม เพื่อความอยู่รอดปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตัวบุคคล มนุษย์มีความเป็นปัจเจกชน มีความแตกต่างหลากหลายประการ มีความแตกต่างทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ความสามารถ เป็นต้น การที่มนุษย์อยู่รวมกันย่อมเกิดความขัดแย้งกันในสังคม ผู้นำ (Leader) จึงกลายเป็นบุคคลที่ช่วยประสานให้มนุษย์อยู่รวมกันด้วยดี ลดความขัดแย้งและปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ลิจิต ชีรเวทิน ได้อธิบายภาวะผู้นำทางการเมืองไว้ดังนี้ การที่บุคคลเข้ามารับตำแหน่งผู้นำทางการเมืองโดยไม่สมัครใจ ไม่มีความพร้อม ขาดความเชื่อมั่น ไม่สามารถเป็นผู้นำทางการเมืองได้อีกทั้งผู้นำทางการเมืองที่มีคนเชิดอยู่เบื้องหลังทำให้ขาดความกล้าหาญในการตัดสินใจ ผู้นำทางการเมืองต้องมีความชาญฉลาดในทางการเมือง ตั้งแต่การมองบุคคล การใช้บุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำประเทศ บุคลิกของผู้นำทางการเมืองต้องเป็นที่ยอมรับว่ามีลักษณะของผู้นำหรือบารมี ซึ่งถ้าขาดบุคลิกความเป็นผู้นำย่อมยากที่จะมีความเชื่อมั่นและยากที่จะนำผู้อื่นได้ ผู้นำทางการเมืองต้องมีความรู้ความสามารถในระดับหนึ่ง และต้องมีความสามารถในการใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญให้เข้ามาทำงาน หากผู้นำขาดความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการบริหารประเทศ ย่อมยากที่จะเป็นผู้นำที่ดี และผู้นำทางการเมืองต้องมีความกล้าหาญ เด็ดขาดในการตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องตามหลักนิติธรรม กล้าเสี่ยงที่จะถูกตำหนิ มีหลักการที่แน่วแน่ มีศรัทธาต่อการทำสิ่งที่ถูกต้อง มีจริยธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง (เดลินิวส์, 2555)

ในปีพ.ศ. 2475 ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยคณะราษฎรทำการปฏิวัติในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (ร.7) รวมเป็นเวลา 83 ปี มีนายกรัฐมนตรีเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร (หัวหน้ารัฐบาล) ปัจจุบันประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญทั้งสิ้น 19 ฉบับ และทำการรัฐประหาร 13 ครั้ง ครั้งล่าสุดเกิดวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) นำโดย พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ทำการยึดอำนาจรัฐบาลรักษาการนิวัฒน์

ข้าราชการ บัญชีทางไฟศาล ประกาศให้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 สิ้นสุดลง และประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับนี้ระบุว่า ประเทศไทยมีการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สำหรับทางพฤตินัยนั้นประเทศไทยมีการปกครองในระบอบเผด็จการทหาร และในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2557 พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เริ่มดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีไทยคนที่ 29 ควบตำแหน่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.)

รัฐประหาร พ.ศ. 2557 เกิดขึ้นภายหลังวิกฤตการณ์การเมืองซึ่งเริ่มต้นในวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2556 เพื่อคัดค้านร่างพระราชบัญญัตินิรโทษกรรม แกนนำ คือ นายสุเทพ เทือกสุบรรณ และสมาชิกพรรคประชาธิปัตย์ จำนวนกว่า 50 คน ร่วมแถลงคัดค้านร่างพระราชบัญญัตินิรโทษกรรม ที่บริเวณหน้าลานพระบรมรูปพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ประกาศใช้กฎอัยการศึกทั่วราชอาณาจักร กองทัพจัดตั้งกองอำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อย (กอ.รส) และจัดประชุมเพื่อหาทางออกวิกฤตการณ์การเมืองของประเทศ แต่การประชุมไม่สามารถหาข้อยุติได้ (จิตกร บุญบา, 2558, หน้า 44, 108-110)

ตามสถานการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร เขตปริมณฑลและพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศ เป็นผลทำให้ประชาชนผู้บริสุทธิ์เสียชีวิต ได้รับบาดเจ็บ และเกิดความเสียหายต่อทรัพย์สิน และเหตุการณ์มีแนวโน้มขยายตัว จนอาจเหตุการณ์ร้ายแรงที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เพื่อให้สถานการณ์ดังกล่าวกลับมาสู่สภาวะปกติ จึงมีความจำเป็นต้องเข้าควบคุมอำนาจในการปกครอง (รัฐบาลไทย, 2557ก) และให้เหตุผลในการรัฐประหารไว้ดังนี้ (ผู้จัดการออนไลน์, 2557)

1. มีความขัดแย้งทางความคิดการเมืองอย่างรุนแรง
2. การใช้อำนาจการปกครองที่กระทำอยู่เดิม ไม่สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้
3. แนวทางการเลือกตั้งรูปแบบเดิมมีการต่อต้าน
4. การชุมนุมยืดเยื้อ 6 เดือน ซึ่งมีสาเหตุมาจากความขัดแย้งทางความคิด และการแก่งแย่งผลประโยชน์ทางการเมือง ตลอดระยะเวลา 9 ปีที่ผ่านมา
5. ปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน จำนวนมาก
6. การบังคับใช้กฎหมายปกติไม่สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้
7. การบริหารราชการแผ่นดินในช่วงที่ผ่านมาไม่สามารถกระทำได้ ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ และก่อปัญหาความเดือดร้อนต่อประชาชน
8. มีการล่องละเมิดสถาบันพระมหากษัตริย์ ตามมาตรา 112 ทั้งทางลับและเปิดเผย สร้างความไม่พอใจและเกลียดชังของประชาชนโดยรวมที่มีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

9. การปลุกกระดมมวลชนมุ่งเอาชนะฝ่ายตรงข้าม

10. มีการจัดตั้งและใช้กองกำลังติดอาวุธ เพื่อปฏิบัติการอย่างรุนแรงต่อฝ่ายตรงข้าม โดยไม่คำนึงถึงความปลอดภัยของประชาชนผู้บริสุทธิ์

ในการรัฐประหารครั้งนี้ มีทั้งฝ่ายที่ต่อต้านรัฐประหารและฝ่ายที่สนับสนุนทหาร ต่างฝ่ายต่างมีเหตุผล เช่น (ปกรณ์ พึ่งเนตร, 2557)

ฝ่ายที่ต่อต้านรัฐประหารนั้น อธิบายว่า การรัฐประหารทำให้ประเทศเสียหาย เศรษฐกิจตกต่ำ เป็นการลดอนเสรีภาพของประชาชน และเคารพสิทธิมนุษยชน การเมืองเป็นเรื่องของการเรียนรู้ ไม่มีทางลัด ต้องปล่อยให้ประชาธิปไตยทำหน้าที่ของตัวเอง แล้ววันหนึ่งประชาชนจะไม่ตกเป็นทาสของนักการเมือง การแก้ปัญหาด้วยการรัฐประหารเป็นการแก้เฉพาะหน้า ไม่ยั่งยืน เชื่อว่าการรัฐประหารไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาการเมืองหรือบ้านเมือง แต่เป็นการเพิ่มปัญหา และยังมีแนวร่วมจากต่างประเทศ โดยเฉพาะชาติตะวันตก ไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกา หรือประเทศในสหภาพยุโรป รวมถึงองค์การสหประชาชาติ ฯลฯ นั้นไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงนอกวิถีทางประชาธิปไตย

ส่วนฝ่ายที่สนับสนุนทหาร กล่าวว่า ถ้านักการเมืองไม่ทุจริตคอร์รัปชัน ไม่เหลิงอำนาจ ก็คงไม่มีใครก่อกบฏเรียกร้องให้เข้ามาปฏิวัติ คนส่วนใหญ่ในฝ่ายนี้ไม่ได้ต้องการให้เกิดรัฐประหาร แต่เห็นว่าสถานการณ์ที่ผ่านมารัฐบาลเสียงข้างมากมาจากการเลือกตั้งใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม และมีนโยบายสำคัญต่าง ๆ ในลักษณะประชานิยมที่ส่งผลกระทบต่อตรงกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ แต่กลับไม่มีกระบวนการภายใต้รัฐธรรมนูญหรือกฎหมายสามารถจัดการได้อย่างทันทั่วถึง ดังนั้นการใช้พลังอำนาจของกองทัพเพื่อยุติการใช้อำนาจของนักการเมืองเป็นการชั่วคราว จึงเหมือนเป็นกลไกการถ่วงดุลการทำงานของฝ่ายการเมืองอีกที

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้เขียนนิยามตัวเองไว้ในหนังสือชื่อ “บ๊ิกตู” นายกฯ โหดมัน ฮา ไว้ว่า (วาสนา นาน่วม, 2558, หน้า 10-11)

“...ผมไม่ใช่ นักการเมืองที่ต้องอยู่ให้นานเพื่ออำนาจ เพราะผมไม่ได้ต้องการอำนาจ ผมชินกับการใช้อำนาจมาเยอะแล้ว เป็นผู้บังคับบัญชาการทหาร ไม่อย่างนั้นมันสั่งคนไม่ได้ ต้องสั่งคนไปรบ ไปตาย ถ้าแพ้ก็ตาย นั่นแหละคือสิ่งที่เราต้องใคร่ครวญให้ดีกว่าก่อนที่จะสั่งและใช้อำนาจ ผมไม่ได้ต้องการอะไร ขอแค่ให้คนสามัคคีกัน เพื่อผ่านช่วงเปลี่ยนผ่านเวลาที่ยากลำบากนี้ไปให้ได้ ขอให้แยกคนดีกับคนไม่ดี คนทุจริตกับสุจริต ผมไม่ใช่ นักการเมือง ไม่อยากจะทำแบบนี้ คิดสิว่าทำไมผมถึงต้องทำแล้วทำเพื่อใคร ต่างกับที่ทำมาก่อนสิบกว่าครั้งไหม ทำไมผมต้องมาบริหารเองวันนี้ผมไม่เคยได้เงินสักสตึง เว้นเงินตามสิทธิ์พึงมีพึงได้ของราชการ วันนี้ผมมาทำงานให้ประชาชน ผมไม่ได้ต้องการคะแนนเสียง เพราะผมไม่ใช่ นักการเมือง ไม่ต้องทำประชานิยม มีแต่ประชารัฐที่ประชาชนจะได้ประโยชน์เท่าเทียมกัน ประชาชนจะก้าวไปด้วยกัน...”

ในมุมมองของนักวิชาการ มีมุมมองแตกต่างกันในกรณีมีผู้บัญชาการทหารบก ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งนายกรัฐมนตรี เช่น

สุขุม นวลสกุล นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง แนะนำ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ว่า ในบทบาทของนายกรัฐมนตรี ต้องลดความเป็นทหารลง เพราะ นายกรัฐมนตรี ต้องสื่อสารกับประชาชน ต้องใกล้ชิดกับประชาชน ไม่ใช่มองประชาชนด้วยมุมมองของผู้บังคับบัญชา ส่วนการทำงานร่วมกับพลเรือน ต้องปรับตัว เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน

สุริยะใส กตะศิลา อาจารย์วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต กล่าวว่า บุคลิกที่แข็งแกร่งและเด็ดขาดของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ถือว่าเป็นดาบสองคมได้เช่นกัน ด้านดีคือ ถ้าเด็ดขาดบนข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง และยึดประโยชน์ส่วนร่วม ประเทศก็เดินได้เร็ว แต่ถ้าเด็ดขาดบนข้อมูลที่เป็นเท็จ หรือมีวาระซ่อนเร้น ก็เกิดปัญหาตามมา

ปณิธาน วัฒนายากร อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยประเมินว่า เมื่อพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ประชาชนตั้งความคาดหวังไว้สูง ต้องมีภาระหน้าที่ที่หนักมากขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของกลุ่มที่สนับสนุน และฝ่ายที่คัดค้าน ที่ควรระวังคือ บทบาทของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่ทับซ้อนกันระหว่างผู้บริหาร และหัวหน้า คสช. ที่เป็นฝ่ายควบคุม ตรวจสอบฝ่ายบริหาร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแยกบทบาทออกจากกันให้ดี และยังวิจารณ์ถึงบุคลิกการทำงานของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ว่าเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง และมีความเข้มแข็งต่อการทำงาน มีการเรียนรู้งาน และปรับตัวค่อนข้างดี ยึดหยุ่น ประเด็นที่สำคัญที่ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ต้องควบคุมให้ได้ คือ การใช้อารมณ์ในกรณีของการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง ต้องรับฟัง เพื่อสร้างการยอมรับของประชาชน ในสายตาชาวต่างชาติ ปณิธานชี้ว่า ในหลักการต่างประเทศมองไทยว่า มีปัญหาประชาธิปไตยและเกิดความไม่ยอมรับ แต่ปัจจุบันหลายประเทศมีความเข้าใจในเงื่อนไขที่แตกต่างของความเป็นประชาธิปไตยระยะเปลี่ยนผ่าน (กองบรรณาธิการเนชั่นสุดสัปดาห์, 2557, หน้า 158-159)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคือ ภาวะผู้นำ และประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ในปี พ.ศ.2557-2558 ตามเจตคติของประชาชน โดยผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาในเรื่องของภาวะผู้นำและประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามความรู้สึกของประชาชน และศึกษาแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำและระดับภาวะผู้นำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่มีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นอย่างไร
2. ระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน หรือไม่
3. แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ มีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน
3. เพื่อเปรียบเทียบแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน มีสมมติฐานในการวิจัยย่อยดังนี้
 - 1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
 - 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
 - 1.3 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
 - 1.4 อาชีพมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
 - 1.5 ภูมิลำเนาที่มีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
 - 1.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์ โอชา
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่ต่างกันมีผลต่อความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์ โอชาต่างกัน มีสมมติฐานในการวิจัยย่อยดังนี้

- 2.1 เพศต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
ต่างกัน
- 2.2 อายุต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
ต่างกัน
- 2.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์
จันทร์โอชาต่างกัน
- 2.4 อาชีพต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์ โอชา
ต่างกัน
- 2.5 ภูมิลำเนาต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์
จันทร์โอชาต่างกัน
- 2.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก
ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง
นายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน มีสมมติฐานในการวิจัยย่อยดังนี้
- 3.1 เพศต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน
- 3.2 อายุต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน
- 3.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง
นายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน
- 3.4 อาชีพต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน
- 3.5 ภูมิลำเนาต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี
ของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน
- 3.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง
นายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน
4. แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ประสิทธิผลของ
งานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์ โอชา ตามเจตคติของประชาชนต่างกัน
5. ระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์ โอชา มีผลต่อประสิทธิผลของงานใน
ตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์ โอชา ตามเจตคติของประชาชน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน มุ่งเน้นตัวแปร ดังต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิภานา และการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

1.1.2 ภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แก่ แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และระดับภาวะผู้นำของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แก่ คุณลักษณะของผู้นำ และทักษะของผู้นำ

1.1.3 ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรต้น เมื่อภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา และประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชนเป็นตัวแปรตาม

1.3 ภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาเป็นตัวแปรต้น เมื่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชนเป็นตัวแปรตาม

2. ขอบเขตประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง

3. ขอบเขตระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2559 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลา 13 เดือน

ข้อจำกัดการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน เป็นการศึกษาระดับภาวะผู้นำและประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน ในปี พ.ศ.2557-2558 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่ได้กำหนด สถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองตลอดเวลาอันมีผลทำให้เจตคติหรือความรู้สึกของประชาชนมีความเปลี่ยนแปลงไปตาม สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและการได้รับข้อมูลข่าวสารและในงบประมาณที่มีอย่างจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

นิยามศัพท์

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เป็นดังต่อไปนี้

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลและอำนาจในการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการ และสามารถทำให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ ในที่นี้หมายถึง พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของประชาชนที่แสดงออกในลักษณะเห็นด้วย ไม่เห็นด้วยต่อภาวะผู้นำและประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ใน พ.ศ. 2557-2558 ซึ่งเป็นพฤติกรรมทางจิตใจที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่สามารถอ้างอิงได้จากพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออก

ประชาชน หมายถึง ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา และการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่พยายามมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยในที่นี้แบ่งเป็นแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำและระดับภาวะผู้นำ

แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา โดยแบ่งเป็น ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ตามทฤษฎีผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory)

ผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง ผู้นำที่มีความเป็นมิตร ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย มีความเสมอภาคและให้เกียรติประชาชน

ผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมในการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดมาตรฐานในการทำงาน รวมทั้งกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนกับประชาชน

ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน หมายถึง ผู้นำที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และตั้งความคาดหวังว่าประชาชนต้องปฏิบัติตาม

ผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่มีการขอความคิดเห็นประชาชนก่อนตัดสินใจ และกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขและพัฒนาประเทศ

ระดับภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ในด้านคุณลักษณะและทักษะในการนำของสโตกคิลล์ (Stogdill) มาเป็นแนวทางในการวิจัย

คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ประกอบด้วย ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ รับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม มีความทะเยอทะยานและปรารถนาในความสำเร็จ มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา ให้ความร่วมมือในทุกด้าน

มีการตัดสินใจดี มีความเด็ดขาด น่าเชื่อถือ สามารถพึ่งพาอาศัย มีอำนาจเหนือและมีแรงจูงใจด้านอำนาจ มีความกระตือรือร้นสูง มีความมั่นใจในตนเอง มีความหนักแน่น ยืนหยัด และทนทาน สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก และมีความรับผิดชอบสูง

ทักษะของผู้นำ หมายถึง ความสามารถของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ในการทำงานให้เกิดความมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย มีความเฉลียวฉลาดและมีสติปัญญา มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์หรือความคิด มีทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความนุ่มนวลและมีอัธยาศัยดี รู้จักผูกมิตรไมตรี มีทักษะในการพูด มีความคล่องแคล่วด้านการพูด มีความรอบรู้เกี่ยวกับงาน มีทักษะในการจัดการและบริหารอย่างเป็นระบบ ทักษะในการชักจูงใจผู้อื่น และมีทักษะทางสังคมสูง

ประสิทธิภาพของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี หมายถึง ผลงานที่เกิดจากความสามารถในการนำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ขณะที่ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ปีพ.ศ.2557-2558 สามารถแบ่ง 11 ด้าน คือ ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการต่างประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านกฎหมาย ด้านการศึกษา ด้านการเมือง ด้านการคมนาคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งทีประชาชนคาดหวัง

ด้านความมั่นคง หมายถึง การรักษาความสงบสุข เรียบร้อยของประเทศโดยใช้มาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557 และการแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนใต้

ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การส่งเสริมความเชื่อมโยงการค้า การลงทุนในภูมิภาคอาเซียน และการฟื้นฟูความเชื่อมั่นภาคครัวเรือน นักท่องเที่ยว และนักลงทุน

ด้านสังคม หมายถึง การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เช่น จัดสวัสดิการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เช่น การเพิ่มอัตราเบี้ยความพิการ เป็นต้น และการจัดระเบียบสังคม เช่น การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว แก้ปัญหา และปราบปรามกลุ่มอิทธิพล เป็นต้น

ด้านการต่างประเทศ หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่นและชี้แจงสถานการณ์ของไทยให้นานาประเทศเข้าใจ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศ

ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน หมายถึง การแก้ไขปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน โยกย้ายตำแหน่งทางวินัยกับข้าราชการทุจริต

ด้านกฎหมาย หมายถึง การปรับปรุงประมวลกฎหมายให้ทันสมัย เช่น พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น และการผลักดันให้เกิดการนำกฎหมายไปปฏิบัติจริง

ด้านการศึกษา หมายถึง การเสริมสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา ส่งเสริม และปรับภาพลักษณ์หลักสูตรอาชีวศึกษา

ด้านการเมือง หมายถึง การแก้ปัญหาความขัดแย้ง บ้านเมืองสงบสุข ไม่มีการประท้วง และส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างกันทางการเมือง

ด้านการคมนาคม หมายถึง การพัฒนาโครงการรถไฟรางคู่รถไฟฟ้า และการพัฒนาเส้นทางจักรยาน

ด้านทรัพยากร หมายถึง การแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้ และการจัดสรรที่ดิน ให้แก่ผู้ยากไร้

รัฐธรรมนูญ หมายถึง การร่างรัฐธรรมนูญ คำนึงถึงส่วนร่วม ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ และร่างรัฐธรรมนูญ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอนที่ถูกต้อง

สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง หมายถึง การช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้น ช่วยสร้างงาน และสร้างรายได้ที่มั่นคง ช่วยแก้ไขราคาสินค้าต่าง ๆ และค่าครองชีพถูกลง ช่วยแก้ไขปัญหาภัยทางธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ไฟป่า ภัยแล้ง เป็นต้น ช่วยแก้ไขปัญหายาเสพติด และอาชญากรรม เพื่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน และช่วยแก้ไขปัญหการศึกษาไทยให้ทันสมัย และสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงความรู้สึกรู้สึกหรือเจตคติของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำและประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ในพ.ศ. 2557-2558
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและประสิทธิผลของงานตามเจตคติของประชาชน
3. ประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและประสิทธิผลของงานต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการรวบรวมและนำมาประมวลเป็นข้อมูล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย สนับสนุน และอ้างอิง มีดังต่อไปนี้

1. ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
3. ประสิทธิภาพของงานอันเกิดจากการมีภาวะผู้นำ
4. ความหมายของเจตคติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

คอตเตอร์ (Kotter, 1990 อ้างถึงใน อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, 2555, หน้า 60) มองว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่แสดงวิสัยทัศน์ในอนาคตและสื่อสารให้บุคคลอื่นเห็นด้วย และกระตุ้นให้บุคคลอื่นมีกำลังใจในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ

เบนนิส และ นานัส (Bennis & Nanus, 1985 อ้างถึงใน สนธิ บุญยรัตกลิน, 2555, หน้า 20) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก ขจัดปัญหา ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม และฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สนธิ บุญยรัตกลิน (2555, หน้า 19) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของหน่วยงาน มีบทบาทเหนือผู้อื่นในกลุ่ม สามารถใช้อำนาจหน้าที่ อิทธิพล และบารมีดึงดูดใจ ผู้ร่วมงานให้เต็มใจปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของผู้นำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิกของผู้นำและขององค์การ

วิเชียร วิทษอุดม (2558, หน้า 1-2) ได้กล่าวถึงความหมายของการเป็นผู้นำมีความแตกต่างกันไปไว้สามประการ ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำเป็นกลุ่มที่มีความแปลกพิเศษ การจะเป็นผู้นำได้ถ้าไม่มีผู้ตาม ผู้นำส่วนใหญ่มีอิทธิพลในการโน้มน้าวใจระหว่างบุคคล
2. ผู้นำใช้อิทธิพลในการนำทางกลุ่มโดยผ่านการปฏิบัติการหรือนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่แน่นอน ดังนั้นผู้นำจึงเป็นผู้นำไปสู่เป้าหมายและแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำในกลุ่มและองค์การ
3. การแสดงออกของผู้นำสามารถสังเกตเห็นได้จากลำดับชั้นในกลุ่ม ในบางกรณีลำดับชั้นของผู้นำอาจมีความเป็นทางการและเห็นได้ชัดเจน หรือในบางกรณีผู้นำอาจมีความไม่เป็นทางการและมีความยืดหยุ่นกับลูกน้อง

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาหรือเป็นบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม ความเป็นอิสระ กล้าหาญในการตัดสินใจ มีแรงกระตุ้น มีความกระตือรือร้นสูง มีความยืดหยุ่น

เสรี หมุ่น้อย (2554, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ โดยได้รับการเลือกและการยอมรับ ให้เป็นผู้ตัดสินใจใช้อำนาจในการปกครองบังคับบัญชาและเป็นผู้ที่มีศิลปะในการจูงใจหรือชี้นำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, หน้า 63) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

จึงกล่าวสรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลและอำนาจในการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการและสามารถทำให้องค์การนั้นบรรลุผลสำเร็จ

ความหมายของภาวะผู้นำ

มิทเชล และลาร์สัน จูเนียร์ (Mitchell & Larson, 1987 อ้างในถึง บุญเพ็ญ ฤทธิมหันต์, 2547, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลนั้นใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อสามารถบรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดประสงค์ขององค์การและได้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบสามประการ ในการพิจารณาว่าผู้นำใดมีภาวะผู้นำ หรือไม่

1. ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่ผู้นำพยายามมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำ โดยมีวัตถุประสงค์ขององค์การเป็น

เป้าหมาย มิใช่เรื่องของบุคคลที่พึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใด ๆ เป็นกระบวนการให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น

2. ภาวะผู้นำนอกจากเป็นกระบวนการ ภาวะผู้นำเกิดขึ้นต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวผู้ตาม ทัวไปพิจารณาระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่า มิใช่เป็นการขู่เข็ญหรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำ

3. ภาวะผู้นำถูกอ้างถึงเมื่อเป้าหมายของกลุ่ม หรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จได้ ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำ

ณัฐบุตดา วิจิตรจามรี (2558, หน้า 227) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้นำสามารถกระตุ้นให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้โดยใช้ทักษะการสื่อสารและชี้นำ โน้มน้าวใจที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สมาชิกในองค์การร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่ และภาวะผู้นำ คือ กระบวนการสร้างอิทธิพลในเชิงสังคมเพื่อนำบุคคลและกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

ธรรมภรณ์ พะยอม (2556, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความเป็นผู้นำในหลากหลายรูปแบบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ และคล้อยตามในแนวทางที่ต้องการ เป็นที่ยอมรับของผู้ตาม และสามารถใช้ความสามารถที่มีทำให้สิ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้

สนธิ ไสยคล้าย (2555, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลหรือความสามารถของบุคคลในการชักนำหรือจูงใจของผู้นำต่อผู้ตาม อย่างมีศิลปะ ทำให้ผู้ตามเกิดความเต็มใจและยอมปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำ เพื่อนำไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

จุมพล หนิมพานิช (2551, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผล

บุญญาพัฒน์ อุบล (2549, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อใจ ศรัทธาและอุทิศตนทำตามคำสั่ง ต้องมีความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ควบคู่กัน สามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ในที่สุด

ศุภวัชน บัวดีบ (2553, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อำนาจและบารมี เพื่อที่จะชักจูงให้บุคคลอื่นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้โดยที่ทุกคน เกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อบุคคลอื่นสู่การทำให้เป้าประสงค์บรรลุผลสำเร็จ

ประเมิน นาคดี (2549, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลพยายามใช้กำลังสมอง กำลังกาย กำลังใจ อิทธิพล และอำนาจหน้าที่ เพื่อจูงใจหรือคลอใจให้ผู้ตามกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามความประสงค์ของตน หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการจูงใจหรือคลอใจนั้น จะต้องไม่เป็นการบังคับ และได้รับความยินยอมจากผู้ตาม

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เป็นไปตามประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุความสำเร็จ ภาวะผู้นำไม่ใช่สิ่งลึกลับที่ปัจเจกบุคคลมีแต่บุคคลอื่นไม่มี ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ที่สามารถปรับปรุงโดยการศึกษาและใช้ความสามารถเป็นผู้นำได้ถ้ามีความแน่วแน่ในการพัฒนาความสามารถที่สร้างผู้นำ

จึงกล่าวสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่พยายามมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยในที่นี้แบ่งเป็นแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำและระดับภาวะผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการกำหนดความอยู่รอด และความเจริญเติบโตขององค์กร ซึ่งความสำคัญของภาวะผู้นำ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (เสนห์ จุ้ยโต, 2552, หน้า 5-8)

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้นำออกมาใช้ กล่าวคือ แม้ผู้นำจะมีความรู้ และประสบการณ์ในเรื่องงานมากมาย แต่หากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือนำออกมาใช้ได้ไม่เต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำจึงควรมีความรู้ความสามารถควบคู่กับภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำสามารถนำพาความรู้ความสามารถในตัวของผู้นำออกมาใช้ประโยชน์ให้แก่องค์กรทั้งสองสิ่งต้องพึ่งพาอาศัยกัน จึงจะสามารถทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในองค์กร องค์กรหนึ่งประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดขององค์กรบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายเรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกัน ในองค์กรสิ่งหนึ่งที่มีก็จะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง ถ้าผู้นำในองค์กรมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในองค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นภาวะผู้นำจึงช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกขององค์กรมีเอกภาพอาจกล่าวได้

ว่าองค์การใดที่ผู้นำมีภาวะผู้นำสูงสมาชิกในองค์การนั้นมักมีเอกภาพ หรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สูงตามไปด้วย นอกจากนั้นภาวะผู้นำจะช่วยประสานความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในระดับหน่วย แล้วยังช่วยประสานผลประโยชน์ระหว่างมวลชนในระดับชาติ กล่าวคือ ในยุคใดที่ผู้บริหารประเทศ มีภาวะผู้นำสูงแล้ว กลุ่มต่าง ๆ ในสังคมมักมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งเดียวกัน การแตกแยกมีน้อย แต่ในยุคสมัยที่ผู้บริหารประเทศอ่อนแอ ขาดภาวะผู้นำ ประชาชนกลุ่มต่างๆ ในชาติมักแตกความสามัคคี

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลอื่นทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจ และทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคลากรได้ทำงานตรงตามความถนัด และความสามารถ ผู้นำต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็มีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งคือ ผู้นำจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้นำซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธา และเชื่อมั่นว่าผู้นำไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอด แต่ยังนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย ผู้นำบางคนลืมนึกถึงความจำเป็นในเบื้องต้นว่าควรจะสร้างความศรัทธา และพิสูจน์ตนเองให้ผู้ตามยอมรับเสียก่อน เมื่อผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาแล้วย่อมง่ายที่จะชักจูงใจให้ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ ยิ่งผู้นำมีภาวะผู้นำมากเพียงใด ยิ่งจะสามารถดึงความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ตามออกมาทำประโยชน์ให้แก่องค์การเพราะผู้ตามเกิดความเชื่อถือศรัทธา และ โน้มเอียงที่จะทำตามเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้ อาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรบุคคลในองค์การนั้นจะถูกดึงมาใช้เพื่อประโยชน์ขององค์การได้อย่างเต็มที่หรือไม่ นั่น สิ่งสำคัญ คือ ภาวะผู้นำ

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคคลอื่นเมื่อองค์การเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่องค์การต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด เช่น น้ำท่วมอย่างฉับพลัน ภาวะผู้นำจะยังมีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนี้ผู้จะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในองค์การที่ขาดประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว เปรียบเสมือนเรือเดินทะเลขณะเผชิญพายุซึ่งต้องอาศัยความเข้มแข็ง และภาวะผู้นำของกัปตันเรือจึงจะสามารถเรียกขวัญ กำลังใจ และความพร้อมเพรียงจากลูกเรือทั้งหลายในอันที่จะช่วยกันนำเรือฝ่าพายุออกไป ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นเสาหลักอันสำคัญให้สมาชิกขององค์การยึดเหนี่ยวพึ่งพิง และร่วมมือช่วยเหลือกันให้หน่วยงานอยู่รอดปลอดภัย

5. เป็นบุคคลที่นำพาองค์การเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นเลิศ และความได้เปรียบในการแข่งขัน เมื่อใดก็ตามที่ได้ผู้นำที่ดีย่อมมีส่วนสำคัญต่อการนำพาองค์การสู่ความเป็นเลิศ (Excellence) กล่าวถึงการบริหารองค์การสู่ความเป็นหนึ่งไม่เป็นสองรองใคร จากการศึกษาพบว่าผู้นำที่ดี

ก่อให้เกิดความสำเร็จของชุมชน นอกจากนี้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำย่อมนำพาองค์กรสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive advantage) ที่เรียกว่า มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management)

แม้ภาวะผู้นำจะมีความสำคัญต่อองค์กร และขวัญกำลังใจของผู้ตาม อย่างไรก็ตาม ในบางสถานการณ์ภาวะผู้นำอาจมีความสำคัญลดน้อยลง ทั้งนี้ จากการศึกษาของเคอร์ และเจอไมเออร์ (Keer & Jermier) พบว่าในบางสถานการณ์ คุณลักษณะของผู้ตาม ลักษณะของงานที่ทำ และเงื่อนไขภายในองค์กรบางอย่างที่มาจำกัด หรือลดความสำคัญของภาวะผู้นำลงไป เช่น ถ้าผู้ตามมีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานจนเชี่ยวชาญชำนาญเป็นอย่างดี ในสถานการณ์ดังกล่าวผู้นำอาจแทบไม่ต้องควบคุม ดูแลการทำงานของผู้ตามนั้นเลย เพียงแต่พิจารณาผลงานที่ทำสำเร็จก็เพียงพอหรือถ้าลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่มีการกำหนดระเบียบวิธีการ และขั้นตอนการทำงานไว้ในรายละเอียดแล้ว ผู้ตามก็สามารถทำงานไปเองได้ตามระเบียบขั้นตอนที่วางไว้ ผู้นำจะเข้าไปมีอิทธิพลต่อการทำงานได้น้อย อาจจะมีบ้างเป็นเพียงบางกรณีที่ต้องขอคำปรึกษาเท่านั้น

ลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำ

ผู้นำมีลักษณะที่แตกต่างจากบุคคลอื่นในลักษณะ ดังต่อไปนี้ (อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, 2555, หน้า 67)

1. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ผู้นำต้องมีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า หรือเป็นบุคคลที่เรียนเก่งและกิจกรรมเด่น เป็นต้น
2. ความริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) เป็นลักษณะของผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม ในโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การริเริ่มใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารในองค์กร
3. ความอดทนต่อการจัดการปัญหาต่าง ๆ (Persistence in dealing with problems) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้นำสามารถหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ และมีความพยายามในการแก้ปัญหานั้นให้ลุล่วงไปด้วยดี เช่น การบริหารงานในภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำ
4. การตื่นตัวกับความต้องการของผู้อื่น (Alertness to others' needs) ผู้นำต้องตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่นได้ดี เช่น การรับรู้ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคคลอื่น
5. ความเข้าใจในเนื้อหา (Understanding of the task) ในการทำงานโครงการหนึ่ง ผู้นำต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน
6. การปรารถนายอมรับความรับผิดชอบ (Desire to accept responsibility) ผู้นำยินดีที่จะรับผิดชอบงาน และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไป
7. การชื่นชอบในตำแหน่งในงานด้านบริหารที่ต้องควบคุม และปกครองลูกน้อง (Preference for a position of control and dominance) เป็นอีกคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ชื่นชอบ

ในการควบคุมคนและจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการยินดีที่ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา

นอกจากนี้ผู้นำยังมีคุณลักษณะที่แตกต่างจากบุคคลอื่นในประเด็นเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. แรงขับหรือแรงผลักดัน (Drive) เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ปรารถนาเป็นผู้นำกลุ่มขนาดเล็กไปจนถึงผู้นำในระดับประเทศถึงแม้ว่าจะเผชิญกับอุปสรรค และปัญหา
2. ความทะเยอทะยาน (Ambition) ผู้นำมีความทะเยอทะยานที่สูงกว่าบุคคลอื่นในการเป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับว่าเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน และครอบครัว
3. ความมีพลัง (Energy) ผู้นำมีพลังในการทำงานมากกว่าบุคคลอื่น และสามารถทำงานได้ตลอดเวลาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงานนั้น
4. ความอดทน (Tenacity) ผู้นำมีความอดทนต่อความไม่สะดวกที่เกิดขึ้นจากหลายปัจจัยไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากคน งาน และอื่น ๆ
5. ความคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้นำมักมีความคิดที่แตกต่างจากบุคคลอื่น แต่สามารถปฏิบัติงานได้จริง และสื่อสารแนวคิดเหล่านั้นให้กับบุคคลอื่นได้ทราบ
6. ความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำ (Desire to lead) ผู้นำมีความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำในกลุ่มขนาดเล็กไปจนถึงระดับประเทศ และมีการเรียนรู้ถึงข้อดีและข้อเสียของตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
7. ความซื่อสัตย์ (Honesty and integrity) ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และบุคคลอื่น รวมไปถึงความซื่อสัตย์ต่องานที่ได้รับมอบหมาย
8. ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) ผู้นำต้องมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการที่จะเป็นผู้นำของบุคคลอื่นได้
9. ความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive ability) ผู้นำต้องศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ และความรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่ตลอดเวลาและให้ได้มากที่สุด โดยสามารถนำความรู้ และมุมมองใหม่ ๆ มาประยุกต์กับการทำงานได้
10. ความรู้ด้านธุรกิจ (Knowledge of business) นอกจากคุณลักษณะข้างต้น ผู้นำควรมีความรู้ทางธุรกิจเพื่อนำรายได้มาสู่องค์กรมากขึ้น

เฟดเอ็กซ์ (FedEx) ได้กำหนดคุณสมบัติเก้าอย่าง ที่ทำให้คนสามารถเป็นผู้นำที่ดีโดยกำหนดความสามารถส่วนตัวมากกว่าสมรรถภาพ โดยเฉพาะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันความมีสมรรถภาพจึงไม่เพียงพออีกต่อไป จำเป็นต้องเพิ่ม และพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ได้กล่าวถึงผู้นำที่ดีที่สุดต้องมีความสามารถเก้าอย่างดังต่อไปนี้ (วิเชียร วิทญูตม, 2558, หน้า 1-23 – 1-24)

1. พรสวรรค์ ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา เคารพ และเกิดความไว้วางใจ มีความสามารถที่จะพิจารณาวิเคราะห์ และช่วยพิจารณา รู้จักการใช้ไหวพริบ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2. การพิจารณาตัวบุคคล มีการฝึกฝนแนะนำ และมีการสอนการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ที่เข้ามาใหม่
3. การส่งเสริมการใช้สติปัญญา รับเอาสิ่งต่าง ๆ ไปใช้อย่างมีเหตุผลชัดเจน มอบอำนาจให้ผู้อื่น ได้คิดเกี่ยวกับปัญหาเก่าในหนทางใหม่ การสอบถาม การสันนิษฐาน และการคิดใหม่ในสิ่งที่ไม่เคยได้คิดมาก่อน
4. ความกล้าหาญ เต็มใจที่จะนำเอาความคิด ความเชื่อที่เห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล และทำในสิ่งที่ถูกต้องสำหรับองค์การ และบุคคลอื่น ถึงแม้ว่าจะเป็นเหตุทำให้เกิดความลำบากใจ
5. เชื่อถือได้ ฟังพาได้ การติดตาม และดำเนินการ การมอบหมายสามารถเชื่อมั่นได้ ความสามารถในการปฏิบัติ และการยอมรับความผิดพลาด สามารถที่จะทำงานได้อย่างอิสระ
6. ยืดหยุ่นได้ ทำงานได้ดีในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สามารถจัดการได้มากกว่าหนึ่งปัญหาในเวลาเดียวกัน เปลี่ยนแนวทางเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป
7. ยึดถือหลักคุณธรรม ทำสิ่งที่มีคุณธรรม และถูกหลักจริยธรรมแสดงรูปแบบของบทบาทแห่งความมั่นคง ไม่ใช่อำนาจในทางที่ผิด หรือใช้อิทธิพลในตำแหน่ง
8. การตัดสินใจ กำหนดวัตถุประสงค์ ประเมินค่าทางเลือกของการกระทำ ความเป็นจริงเข้าใจไว้ด้วยการมีเหตุผล และรู้จักใช้เหตุผลให้เหมาะสม การวิเคราะห์ และการเปรียบเทียบ ประสพการณ์ของข้อมูลในอดีต สู่หลักพิจารณาการตัดสินใจในปัจจุบัน

ปัจจัยของการเป็นผู้นำที่ดี

การเป็นผู้นำประกอบด้วยปัจจัยหลายด้านที่ทำให้บุคคลหนึ่งมีความเป็นผู้นำขึ้นมาจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นได้ ปัจจัยเหล่านั้น ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกิดจากทัศนคติของตัวผู้นำ ปัจจัยที่เกิดจากบุคคลอื่น และปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ปัจจัยดังกล่าวช่วยส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมแตกต่างกันรายละเอียด ดังต่อไปนี้ (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2556, หน้า 18-19)

1. ปัจจัยที่เกิดจากตัวผู้นำ หมายถึง ตัวผู้นำมีทัศนคติต่อตนเองในความสามารถในการนำ เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และประสพการณ์ที่มีอยู่ในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่น มีความไว้วางใจในบุคคลอื่น มีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพและกิจการงานที่ได้รับมอบหมาย มีความภาคภูมิใจในงาน เห็นคุณค่าของงานที่ทำ

2. ปัจจัยที่เกิดจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลอื่นมีพฤติกรรมที่ดีในการสนับสนุนการทำงานของผู้นำ สามารถนำเอาความคิด ความต้องการของผู้นำมาปฏิบัติได้อย่างบังเกิดผลตามที่ผู้นำต้องการ สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในการทำงาน มีความพร้อมที่จะทำงาน มีความรับผิดชอบในงาน สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ อันเกิดจากการทำงานได้ สามารถใช้ประสบการณ์ในการทำงานได้เป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดีต่อผู้นำ มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้นำ

3. ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์กรมีผลกระทบต่อความเป็นผู้นำ หากผู้นำสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้ ก็จะทำให้ผู้นำอยู่ในสภาวะการณ์ที่ดี สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์กรที่มีผลกระทบต่อผู้นำ ได้แก่ ลักษณะขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ระบบการทำงาน ระเบียบวิธีปฏิบัติ อิทธิพลของกลุ่มในองค์กรในการให้ความร่วมมือ สนับสนุน หรือขัดขวางการทำงานของผู้นำ หากกลุ่มมีความผูกพันและยอมรับนับถือในตัวผู้นำ ก็จะทำให้ผู้นำได้รับความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น

ความสัมพันธ์กับภายนอกก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำมีความสัมพันธ์กับกลุ่ม หรือบุคคลภายนอกอันมีอิทธิพลต่อการทำงาน ก็จะมีผลต่อความเป็นผู้นำที่กว้างขวางในทางสังคม ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสามารถหลายด้าน ได้แก่

1. ความสามารถในการทำงาน ผู้นำต้องศึกษาหาความรู้ในหน้าที่ของตนเองให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ สามารถปฏิบัติงานได้ แนะนำได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ศรัทธา และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ

2. ความสามารถในการจูงใจ หน้าที่ผู้นำต้องจูงใจให้ลูกน้องร่วมมือทำงาน ต้องมีความสามารถให้ลูกน้องเชื่อถือ ยอมรับ และปฏิบัติงาน ต้องมีเทคนิคการจูงใจที่ดี และมีความรู้จิตวิทยาการจูงใจทุกด้าน

3. ความสามารถในการควบคุม ผู้นำต้องควบคุมงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ทั้งปริมาณ และคุณภาพที่ต้องการ

4. ความสามารถในการประสานงาน ผู้นำต้องประสานกับบุคคลอื่น ได้ดีมีมนุษยสัมพันธ์ เข้าสังคมได้ มีความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างงานได้

5. ความสามารถในการตัดสินใจ เมื่อเกิดปัญหาผู้นำต้องสามารถเผชิญหน้ากับปัญหา และสามารถตัดสินใจแนวทางแก้ไขได้อย่างถูกต้อง เป็นผู้นำที่มีข้อมูลพร้อม เป็นคนที่เอาใจใส่ และติดตามงานมาตลอด มิฉะนั้นแล้วจะตัดสินใจผิดพลาดได้ นอกจากการตัดสินใจแก้ปัญหาแล้ว

ผู้นำต้องมีความรู้ ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ และเลือกแนวทางที่ดีให้องค์กร เพื่อจะดำเนินงานต่อไป

6. ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำต้องมีความริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอยู่เสมอ เพราะองค์กรต้องการผู้นำที่มีแนวความคิดใหม่

การทำงานของผู้นำจะประสานประโยชน์กับคนส่วนใหญ่ จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์รอบด้าน เพราะบุคคลอื่นก็มีความแตกต่างในด้านความรู้ ความสามารถ การรับรู้ จึงเกิดความขัดแย้ง ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้

ประเภทของผู้นำ

ประเภทของผู้นำมีการแบ่งไว้ โดยการแบ่งตามผลงานของเพลโต (Plato) เวเบอร์ (Weber) และลีไวน์ (Levine) ไว้ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2557, หน้า 7-7-7-9)

1. ผลงานของเพลโต ได้เสนอให้แยกประเภทภาวะผู้นำออกเป็นสามประเภท ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำแบบนักปรัชญา-รัฐบุรุษ (Philosopher-statements) ผู้นำประเภทนี้จะปกครอง และบริหารประเทศโดยอาศัยเหตุผล และความยุติธรรม และเป็นที่ยอมรับจากคนในชาติ และนานาประเทศ

1.2 ภาวะผู้นำแบบผู้บัญชาการทหาร (Commanders) เป็นผู้นำประเภทมุ่งที่ปกป้องประเทศชาติ และปฏิบัติงานเพื่อให้ประเทศชาติบรรลุเป้าหมายของชาติที่วางไว้

1.3 ภาวะผู้นำแบบนักธุรกิจ (Businessman) เป็นผู้นำประเภทที่จัดหาสินค้า และบริการ เพื่อสนองความต้องการทางวัตถุของประชาชน เช่น ริเริ่มการทำรถไฟไฟฟ้า และรถยนต์ ประหยัดน้ำมัน ฯลฯ

2. ผลงานของเวเบอร์ ได้จำแนกภาวะผู้นำออกเป็นสามประเภท ดังต่อไปนี้

2.1 ภาวะผู้นำแบบระบบราชการ (Bureaucratic) ผู้นำประเภทนี้จะต้องปฏิบัติงานโดยได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลชั้นรองลงมา และกลายเป็นผู้นำโดยอาศัยอำนาจบังคับบัญชาที่มีอยู่ตามบทกฎหมาย และหลักความมีเหตุและผล เช่น ตำแหน่งปลัดกระทรวง ตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นต้น

2.2 ภาวะผู้นำแบบมรดกตกทอด (Patrimonial) ผู้นำแทนที่โดยอาศัยระบบราชการ และข้าราชการคอยช่วยเหลือรับญาติมิตร หรือเป็นภาวะผู้นำจากการสืบทอดอำนาจจากบรรพบุรุษ เช่น สถาบันพระมหากษัตริย์ เป็นต้น

2.3 ภาวะผู้นำแบบบุญญาธิการ หรือภาวะผู้นำที่มีเสน่ห์ห้จับใจ (Charismatic) ผู้นำปฏิบัติงานโดยอาศัยศานุกิษย์ ผู้ที่ชื่นชมตน หรือองค์กรักษ์ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้นำที่มี

คุณลักษณะทางกายภาพ และวาจาที่มีเสน่ห์จับใจผู้คน มีความมั่นใจตนเอง มีอิทธิพล และเสน่ห์ในการโน้มน้าวใจลูกน้อง และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน โครงสร้างขององค์การ คำนึงถึงความ ต้องการ และความสามารถของลูกน้อง รวมทั้งแสดงวิสัยทัศน์ให้กับผู้อื่นได้ทราบด้วย ส่วนข้อเสีย คือ ผู้นำประเภทนี้สามารถใช้เสน่ห์ของตนเอง ไปในทางผิด และมุ่งเน้นไปที่สร้างอำนาจของตนเอง และปราศจากศีลธรรมจรรยา

ในบรรดาภาวะผู้นำทั้งสามประเภท เวเบอร์เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบระบบราชการเป็น ระบบที่ดีที่สุด

3. ผลงานของลิไวน์ ได้แยกประเภทของผู้นำไว้สี่ประเภท ดังต่อไปนี้

3.1 ภาวะผู้นำแบบบุญญาธิการ (Charismatic) ผู้นำจะคอยช่วยเหลือกลุ่ม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ มักมีความคิดอ่านไม่ค่อยยึดหยุ่น

3.2 ภาวะผู้นำแบบองค์กร (Organizational) ผู้นำที่เน้นการกระทำที่มีประสิทธิภาพ และมักจะคอยกระตุ้นให้บุคคลอื่นทำงานอยู่เสมอ

3.3 ภาวะผู้นำแบบปัญญาชน (Intellectual) เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด แต่ขาดทักษะ ในการหาผู้ตามของตนให้ได้มากเท่าที่ควร

3.4 ภาวะผู้นำแบบไม่เป็นทางการ (Informal) เป็นผู้นำที่พยายามปรับปรุงการทำงาน ของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่ม หรือองค์การ

4. ผลงานของไวท์และลิปพิตต์ ได้แยกประเภทผู้นำเป็นสามประเภท ดังต่อไปนี้

4.1 ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian) ผู้นำประเภทนี้จะเป็นผู้กำหนดนโยบาย และออกคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งหมดของกลุ่ม

4.2 ภาวะผู้นำแบบสบาย ๆ (Laissez-faire) ผู้นำประเภทนี้จะมีคุณลักษณะที่แตกต่าง จากผู้นำเผด็จการ กล่าวคือ ผู้ที่ทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความสบายใจ และไม่มีความรู้สึกถูก บังคับให้ปฏิบัติตาม

4.3 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) ผู้นำประเภทนี้มักปรึกษาสมาชิกของ กลุ่มก่อนกำหนดนโยบาย และวิธีการปฏิบัติการ ผู้นำประเภทนี้ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ไวท์และลิปพิตต์ มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นประเภทที่ดีที่สุด เพราะเมื่อมีการปรึกษาหารือสมาชิกในกลุ่มก่อนการปฏิบัติงานทำให้ความขัดแย้งมีน้อย และทำงาน ร่วมกันได้ดีที่สุด ข้อเสีย คือ อาจทำให้เสียเวลาในการทำข้อตกลงกัน

5. ผลงานของเอทซีโอนี่ ได้แบ่งประเภทของภาวะผู้นำเป็นสี่ประเภท ดังต่อไปนี้

5.1 ภาวะผู้นำแบบยึดกฎระเบียบ (Regulation) ผู้นำประเภทนี้จะยึดติดกับกฎระเบียบแบบแผนเป็นหลักการทำงาน และการวินิจฉัยสั่งการอย่างเคร่งครัด ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติ ยกเว้นกฎระเบียบได้ถูกแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ใช้วิธีการใหม่

5.2 ภาวะผู้นำแบบบงการ (Directive) ผู้นำประเภทนี้ไม่เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ใช้อำนาจ และสั่งบุคคลอื่นในปฏิบัติตามที่ผู้นำกำหนด

5.3 ภาวะผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive) ผู้นำประเภทนี้มักใช้ศิลปะในการจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตาม และปฏิบัติตามที่ผู้นำพึงประสงค์

5.4 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) ผู้นำประเภทนี้มักสร้างความร่วมมือร่วมใจโดยเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

ตัวแบบวิวัฒนาการของภาวะผู้นำ

วิวัฒนาการของภาวะผู้นำตั้งแต่แนวคิดมหาบุรุษสามารถแสดงออกมาเป็นตัวแบบพัฒนาการได้โดยแบ่งออกเป็นสี่ยุคดังต่อไปนี้ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2558, หน้า 19-20)

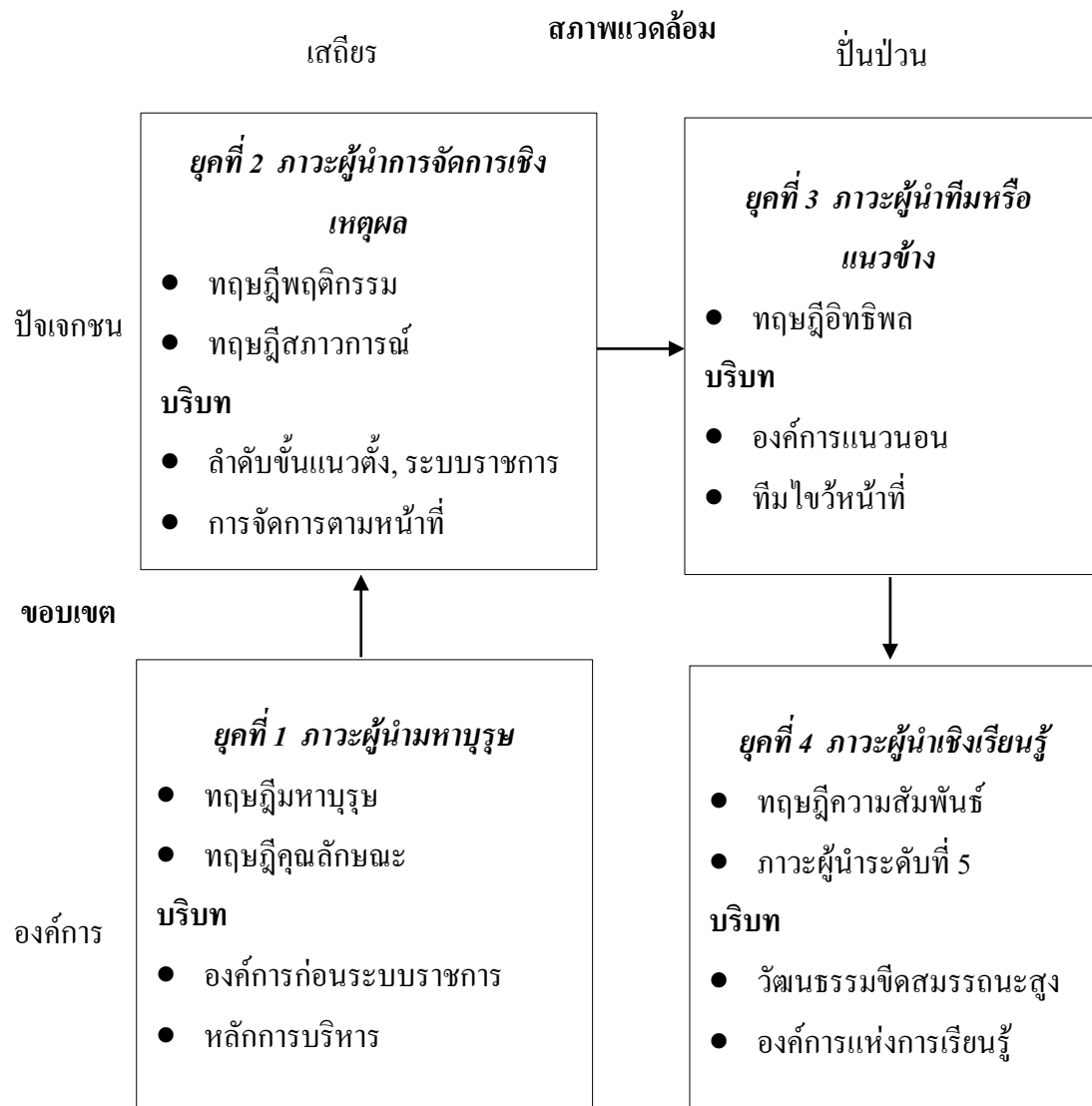
ยุคที่หนึ่ง เป็นยุคก่อนอุตสาหกรรมและก่อนระบบราชการ องค์กรส่วนใหญ่มีขนาดเล็กและดำเนินการโดยคน ๆ เดียว และมีเพื่อน หรือญาติมาทำงานด้วย เพราะไม่ต้องการทักษะมากมายขนาด และความเรียบง่ายขององค์กร และความนิ่งของสภาพแวดล้อมทำให้ง่ายต่อการคน ๆ เดียวจะเข้าใจ และมองเห็นภาพใหญ่ สามารถประสาน และควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี นี่เป็นยุคของภาวะผู้นำมหาบุรุษและเน้นไปที่คุณลักษณะผู้นำ

ยุคที่สอง พบการปรากฏขึ้นมาของลำดับชั้น และระบบราชการ แม้โลกจะมีการเปลี่ยนแปลงไปไม่มาก องค์กรมีการเติบโตอย่างมากจนต้องการกฎระเบียบ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้แน่ใจว่ากิจกรรมต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่ทำให้เกิดกลไกของการดูแล และควบคุมงาน การตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ และทำตามกันมาถูกแทนที่ด้วยการกระบวนงานที่แม่นยำ ยุคนี้จึงปรากฏผู้จัดการเชิงเหตุผล (The rational manager) ที่กำกับ และควบคุมโดยแนวทางที่ไม่เป็นส่วนบุคคล ลูกจ้างไม่ถูกคาดหวังให้คิดด้วยตนเองเขาถูกคาดหวังเพียงให้ทำตามทีบอก ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ให้มุ่งเน้นในรายละเอียดมากกว่าการมองภาพรวม ผู้จัดการเชิงเหตุผลมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่คงที่ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามพฤติกรรม และสถานการณ์ยังคงทำงานได้ดี เพราะผู้นำสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ พัฒนาแผน และควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้น แต่ผู้จัดการเชิงเหตุผลนั้นไม่เพียงพอต่อภาวะผู้นำในโลกปัจจุบัน

ยุคที่สาม ยุคนี้เป็นตัวแทนของการตื่นตระหนกครั้งใหญ่ของผู้จัดการในอเมริกาเหนือและยุโรป ทันใดนั้นโลกไม่มีความเสถียรภาพอีกต่อไป เทคนิควิธีการของผู้จัดการเชิงเหตุผลไม่

สามารถใช้ได้อีกต่อไป เริ่มด้วยการขึ้นราคาน้ำมันของกลุ่มโอเปก และต่อด้วยการแข่งขันระดับโลก ในทศวรรษที่ 1980s และตอนต้นของทศวรรษที่ 1990s สภาพแวดล้อมมีความโกลาหล ญี่ปุ่นเริ่มเป็นผู้นำตลาดด้วยแนวคิดภาวะผู้นำทีม และคุณภาพที่ยอดเยี่ยม นี่เริ่มเป็นยุคแห่งความสับสนของผู้นำ มีการพยายามทดลองแนวทางของการทำงานเป็นทีม การลดขนาด การปรับรีระบบ คุณภาพ และการให้อำนาจตัดสินใจ เพื่อเป็นหนทางในการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน และเพิ่มแรงจูงใจ และความผูกพันต่อพนักงาน ยุคนี้เป็นยุคของผู้นำทีม และผู้นำการเปลี่ยนแปลง อิทธิพลมีความสำคัญ เพราะความจำเป็นในการปรับเปลี่ยน โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กร มีการปรากฏขึ้นมาของงานที่ใช้ความรู้ การเน้นการประสานงานแนวนอน และการเคลื่อนย้ายไปสู่แนวคิดการใช้อิทธิพลของผู้นำมากกว่าการใช้อำนาจบังคับ ผู้นำหลายคนเริ่มสะดวกที่จะใช้แนวคิดของผู้นำทีม

ยุคที่ดี เป็นการเข้ามาสู่ยุคดิจิทัลที่ดูเหมือนว่าทุกสิ่งกำลังเปลี่ยนแปลง และมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วยิ่งขึ้น ยุคนี้เป็นตัวแทนของผู้นำเชิงเรียนรู้ (Learning leader) ที่ได้กระโดดข้ามการควบคุมในความคิดดั้งเดิม ผู้นำจะเน้นความสัมพันธ์ และเครือข่าย และจะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นผ่านวิสัยทัศน์ และค่านิยมมากกว่าอำนาจ และการควบคุม ผู้นำจะหาประสบการณ์ เรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอทั้งในแง่ส่วนตัว และในอาชีพการงาน และยังส่งเสริมให้มีการพัฒนา และสร้างการเติบโตกับบุคคลอื่น ยุคนี้ต้องการภาวะผู้นำที่เต็มขอบเขตความสามารถที่จะดำเนินการก้าวข้ามจากสิ่งที่ผู้จัดการเชิงเหตุผล หรือแม้แต่ผู้นำทีมได้ทำมาแล้ว



ภาพที่ 1 พัฒนาการของภาวะผู้นำ
ที่มา: พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2558, หน้า 19

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. มุมมองคลาสสิกของภาวะผู้นำ มีสองมุมมอง คือ มุมมองการเสนอแนะ และมุมมองกฎหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2558, หน้า 28-38)

1.1 มุมมองการเสนอแนะ (The prescriptions) เป็นการเสนอแนะ หรือให้คำแนะนำว่าการเป็นผู้นำควรทำอย่างไร โดยแบ่งเป็นภาวะผู้นำทางวาทวิทยา ภาวะผู้นำทางทหาร และภาวะผู้นำทางการเมือง

1.1.1 ภาวะผู้นำวาทวิทยาของอริสโตเติล (Aristotle on rhetorical leadership) คำว่า Rhetoric แปลเป็นภาษาไทย คือ วาทวิทยา วาทศาสตร์ และวาทศิลป์ วาทวิทยา และวาทศาสตร์สามารถใช้สลับกันได้เป็นการเน้นความรู้อันเป็นหลักวิชา ส่วนคำว่าวาทศิลป์ หมายถึง ศิลปะในการพูด วาทวิทยาสามารถแบ่งออกเป็นสองระดับ ระดับแรก คือ การสอน และการค้นหาวิธีการที่จะทำให้สาระ และการโน้มน้าวมีประสิทธิภาพมากขึ้น ระดับที่สองจะเกี่ยวกับลักษณะด้านสังคมและปรัชญาของคำพูด สอนให้แยกแยะนักพูดที่หลอกลวง ทฤษฎีวาทวิทยามีจุดมุ่งหมายสูงสุดที่จะประเมินค่าของคำหรือสุนทรพจน์ที่ดีในแง่ที่ว่าคำพูดเหล่านั้นแสดงถึงการยึดถือในสิ่งจะ อิศรภาพ ความหวังของมวลมนุษยชาติในอันที่จะต่อสู้ให้ถึงชีวิตที่ดีที่สุด และภาวะผู้นำวาทวิทยาของอริสโตเติลถูกมองว่าเป็นการเสนอแนวคิดแรก ๆ ของภาวะผู้นำ และได้อธิบายไว้ดังต่อไปนี้

ประการแรก อริสโตเติลยืนยันว่าเมื่อความจริง และความยุติธรรมมีความเข้มแข็งกว่าการโกหก และความอยุติธรรม วาทวิทยาจอมปลอมย่อมไม่อาจคว้าความจริง และความยุติธรรมนั้นได้ และสองอย่างหลังนี้ถือว่ามีความได้เปรียบตามธรรมชาติ

ประการที่สอง ความจริง ก็คือว่า วาทวิทยาได้มีการสอนอยู่แล้ว ซึ่งหมายถึงว่า อริสโตเติลมีหน้าที่ในการให้การศึกษาผู้คนที่เกี่ยวกับกลเม็ดของการใช้วาทวิทยาเพื่อจูงใจพวกเขาให้ยอมรับถึงการหลอกลวง

ประการที่สาม ความสามารถในการปกป้องตนเองโดยใช้ทักษะวาทวิทยาจะเป็นเรื่องจำเป็นในการเอาตัวรอดทางการเมือง วาทวิทยาในความเห็นของอริสโตเติลเกี่ยวข้องกับทั้งทางปรัชญา และทางปฏิบัติ

ประการสุดท้าย การปลุกเร้าอารมณ์เป็นสิ่งผิด แต่ถ้าใช้โดยอารมณ์ร่วมในการอธิบายว่าทำไมถึงเป็นอย่างนั้นเป็นสิ่งที่ยอมรับได้

ปัจจุบันทักษะวาทวิทยาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากสำหรับผู้ร่วมสมัยเช่นเดียวกับความสามารถในการแสดงสำหรับสื่อสารมวลชนเป็นสิ่งสำคัญในมุมมองของภาวะผู้นำร่วมสมัย

1.1.2 ภาวะผู้นำทางทหารของซุนวู ซุนวูเป็นชาวจีนที่ได้ประพันธ์ตำราพิชัยสงครามประมาณปี 490 ก่อนคริสตกักราชได้เป็นนายพลรับใช้เจ้าเมืองหวู่ ในปี 512 ก่อนคริสตกักราช แคว้นหวู่ได้ดำเนินตามแนวคิดของซุนวู และประสบความสำเร็จ ตำราพิชัยสงครามได้เสนอลักษณะพื้นฐานที่บันทึกไว้เป็นครั้งแรกเกี่ยวกับทฤษฎีคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ได้แก่ สถิติปัญญา ความกล้าหาญ ความไว้วางใจ ความใส่ใจ และระเบียบวินัย ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีความใกล้เคียงกับทฤษฎีคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซุนวู ได้กล่าวว่า ความชำนาญเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จ ดังนั้น จึงเสนอว่าผู้นำทางทหารควรแยกออกจากผู้นำทางการเมือง หลักการสำคัญของตำราพิชัยสงคราม คือ การสู้รบเป็นสิ่งสุดท้ายที่ผู้นำทางทหารจะเข้ามาเกี่ยวข้อง คนที่

ชนะในทุกสนามย่อมมิใช่เป็นผู้ที่มีทักษะอย่างดี แต่ผู้ที่เอาชนะโดยไม่ต้องรบจึงจะเป็นการดีที่สุด ชุนวูยังกล่าวอีกว่ากลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จ สำหรับศิลปะการทำสงครามแล้วมัน คือ ศิลปะในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น

1.1.3 ภาวะผู้นำทางการเมืองของกัสตีลีโอเน บัลด์สซารา ได้เขียนหนังสือชื่อ *The book of the courtier* ได้กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นข้าราชการที่ดี เช่น ใจเย็น มีวาจาอันไพเราะ มีกิริยาท่าทาง และการวางตัวที่เหมาะสม มีความรู้เชื่อมโยงเกี่ยวกับ มนุษยชาติ วรรณกรรมของกรีกและโรมัน สามารถวาดภาพและระบายสีได้ แต่ในขณะเดียวกัน จิตใจต้องห้าวหาญอย่างนักรบ และร่างกายแข็งแรง

1.1.4 ภาวะผู้นำทางการเมืองของมาคิอาเวลลี ได้เขียนหนังสือชื่อ *The prince* มีหลักการหลายประการที่ได้เสนอไว้ เช่น เจ้าปกครองที่ไม่โหดร้ายทารุณในวันนี้ก็อาจจะต้องทำการทารุณในวันข้างหน้า ดังนั้น ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ การทำโหดร้ายทารุณจึงอาจเป็นการกระทำที่เปี่ยมด้วยความเมตตากรุงาก็ได้ มาคิอาเวลลีได้ชี้แนะให้เห็นถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมและความโหดร้ายทารุณ ด้วยการใช้อุปมาว่า “ความชั่วร้ายที่ควบคู่ไปกับคุณธรรม” หรือ “ความชั่วร้ายที่กระทำไปอย่างมีคุณธรรม” ซึ่งมาคิอาเวลลีได้ทำให้ความโหดร้ายทารุณที่ผิดมนุษย์กลายเป็นส่วนหนึ่งของคุณธรรม และยังกล่าวอีกว่า เจ้าปกครองต้องเป็นทั้งราชสีห์ และสุนัขจิ้งจอก เพราะราชสีห์มีลักษณะที่น่าเกรงขาม และสุนัขจิ้งจอก เพราะเฉลียวฉลาด เจ้าเล่ห์ ว่องไว คูดัน อาจกล่าวได้ว่าต้องรู้จักใช้ทั้งพระเดช และพระคุณ เจ้าปกครองไม่จำเป็นต้องเป็นคนดี แต่ควรแสดงให้เห็นว่าเป็นคนดี

1.2 มุมมองกฎหมาย (The legitimations) เป็นการกล่าวถึงที่มาของภาวะผู้นำที่สืบเนื่องมาจากพระเจ้า หรือกฎหมาย

1.2.1 ภาวะผู้นำปัญญาชนของโซโฟคลีส (Sophocles on intellectual leadership) ย้อนไปถึงแหล่งที่มาของผู้นำยุคโบราณส่วนหนึ่งมาจากเรื่องราวความศักดิ์สิทธิ์ ศาสนา รูปเคารพ ผลงานของโซโฟคลีสทางด้านงานละคร โศกนาฏกรรมได้ให้แนวคิดดั้งเดิมทางด้านภาวะผู้นำทางความชอบธรรมตามกฎหมาย ซึ่งมีได้เสนอเรื่องราวว่าผู้นำจะต้องทำอะไรมาเท่าใด แต่เป็นการเสนอความสำคัญของการนำภายใต้ขอบเขตที่กำหนดของพระเจ้า มนุษย์ไม่สามารถอยู่นอกกฎที่มีได้เป็นลายลักษณ์อักษรที่กำหนดโดยเทพเจ้าได้

1.2.2 ภาวะผู้นำปัญญาชนของเพลโต (Plato on intellectual leadership) ได้ใช้การอุปมาอุปมัยถึงเรือที่ประกอบด้วย กัปตัน (ผู้นำ) ลูกเรือ (ผู้ตาม) และพายุ (ความหายนะ) แต่ตรงกันข้ามกับคำแนะนำที่ว่าให้กัปตันรับฟังความเห็นของลูกเรือ เพลโตกล่าวว่าการกระทำเช่นนี้เป็นสัญญาณของความหายนะ สำหรับเพลโตเชื่อว่าระบบการเลือกตั้งผู้นำเป็นการสร้างโรงละครสัตว์

มากกว่าจะเป็นการสร้างลานประชาคมสำหรับการพิจารณาเรื่องราวที่จริงจัง เป็นการชักจูงผู้นำไปสู่อัตถุชาติญาณให้กับสังคม (ในที่นี้คือเรือ) ด้วยการเลือกผู้ที่ให้สัญญาว่าจะให้ประโยชน์กับพวกเขามากที่สุด ดังนั้น แทนที่เรือจะแล่นโดยผู้ที่มีคุณสมบัติในการเป็นกัปตันเรือ ผู้ชนจะทำให้นักปลุกปั่นที่เป็นที่นิยมซึ่งนำการเล่นเรือให้ตรงไปสู่ความหายนะโดยผ่านระบบประชาธิปไตย ดังนั้น ขณะที่โซโฟเคิลล์ชี้ว่าผู้นำที่เย่อหยิ่งเต็มไปด้วยความอหังการจะทำให้สังคมตกไปสู่ความหายนะ เพลโตเชื่อว่าโชคชะตาเดียวกันนี้จะนำมาโดยผู้นำแบบประชาธิปไตยเพราะว่าผู้ชนจะโอนเอนไปตามคำชักนำที่คนส่วนใหญ่นิยมกัน

2. ทฤษฎีผู้นำมหาบุรุษ (The great man theory of leadership) เป็นการศึกษาถึงมหาบุรุษในประวัติศาสตร์ซึ่งเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ ซึ่งมีทฤษฎี ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2557, หน้า 7-22 – 7-24)

2.1 ทฤษฎีมหาบุรุษของมิทเชล (Mitchell) เชื่อว่า ผู้นำมีลักษณะพิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มีหรือมีมากกว่าผู้ตาม ลักษณะพิเศษเหล่านี้ได้แก่ พลังกาย พลังสมอง และพลังศีลธรรมที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรม หรือการแต่งงาน และสภาพแวดล้อม ความเชื่อนี้ทำให้นักวิชาการในระยะหลังให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพ และอัตลักษณ์ มิทเชลได้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำไว้ห้าประการ ไว้ดังต่อไปนี้

- 2.1.1 ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้
- 2.1.2 ความสามารถในการใช้อิทธิพล และนำทางผู้ตาม
- 2.1.3 มีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ และความเป็นปัญญาชน
- 2.1.4 ความสามารถในการวิเคราะห์ และการนำเอาผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ
- 2.1.5 ความสามารถในการมองเห็นการณ์ไกล

2.2 ทฤษฎีคุณสมบัติเฉพาะของผู้นำสโตกคิลล์ (Stogdill) ทฤษฎีคุณสมบัติเฉพาะของผู้นำของสโตกคิลล์เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในช่วงคุณสมบัติเฉพาะของผู้นำ (Trait period) ได้โดยระบุคุณลักษณะของผู้นำที่อยู่บนฐานของคุณลักษณะหกประเภท ได้แก่ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 2.2.1 คุณลักษณะทางร่างกาย คุณลักษณะที่ถูกวิจัยได้แก่ อายุ รูปร่าง ส่วนสูง น้ำหนัก
- 2.2.2 ภูมิหลังทางสังคม คุณลักษณะที่ถูกวิจัย ได้แก่ การศึกษา สถานภาพทางสังคม ความคล่องตัว

2.2.3 สติปัญญา คุณลักษณะที่ถูกวิจัย ได้แก่ สติปัญญา ความสามารถ ดุลยพินิจ ความรู้ ความเด็ดขาด การพูดคล่องแคล่ว

2.2.4 บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่ถูกวิจัย ได้แก่ ความก้าวร้าว ความตื่นตัว การครอบงำ ความกระตือรือร้น ความสนใจภายนอก ความเป็นตัวของตัวเอง ความคิดสร้างสรรค์

2.2.5 คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน คุณลักษณะที่ถูกวิจัย ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม ความพากเพียร ความใจกล้า การมุ่งงาน

2.2.6 คุณลักษณะทางสังคม คุณลักษณะที่ถูกวิจัย ได้แก่ ความนิยมแพร่หลาย ทักษะทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความดีจูด ความร่วมมือ ความมีเกียรติ การมีไหวพริบ การชอบสังคม การพูด

จากการศึกษาพบว่า ผู้นำจะมีแนวโน้มที่จะมีคุณสมบัติที่คล่องแคล่ว มีความคิดริเริ่มปรับตัวได้ดี มีความรับผิดชอบ และรู้วิธีจะทำงานให้สำเร็จผลได้ดีกว่าผู้ตาม สตีจอกคิลล์ยังรายงานอีกว่าคุณลักษณะอื่น เช่น ความสูง อายุ น้ำหนัก นั้นผลการศึกษาไม่ได้แสดงให้เห็นชัดเจนและไม่อาจสรุปได้ และสตีจอกคิลล์ (Stogdill) ยังได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล สามารถแบ่งเป็นคุณลักษณะ (Traits) และทักษะ (Skills) ดังต่อไปนี้ (วุฒิชัย วรชิน, 2546, หน้า 26-27)

1. คุณลักษณะ (Traits) ประกอบด้วย

- 1.1 ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์
- 1.2 รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม
- 1.3 มีความทะเยอทะยาน และปรารถนาในความสำเร็จ
- 1.4 มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา
- 1.5 ให้ความร่วมมือ
- 1.6 มีการตัดสินใจดี มีความเด็ดขาด
- 1.7 น่าเชื่อถือ สามารถพึ่งพาอาศัย
- 1.8 มีอำนาจเหนือ และมีแรงจูงใจด้านอำนาจ
- 1.9 มีความกระตือรือร้นสูง
- 1.10 มีความมั่นใจในตนเอง
- 1.11 มีความหนักแน่น ยืนหยัด และทนทาน
- 1.12 สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก
- 1.13 มีความรับผิดชอบสูง

2. ทักษะ (Skills) ประกอบด้วย

- 2.1 มีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญา

- 2.2 มีทักษะด้านมโนทัศน์ หรือความคิด
- 2.3 มีทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.4 มีความนุ่มนวล และมีอิทธิพลดี รู้จักผูกมิตรไมตรี
- 2.5 มีทักษะในการพูด มีความคล่องแคล่วด้านการพูด
- 2.6 มีความรอบรู้เกี่ยวกับงาน
- 2.7 มีทักษะในการจัดการ และบริหารอย่างเป็นระบบ
- 2.8 มีทักษะในการชักจูงใจผู้อื่น
- 2.9 มีทักษะทางสังคมสูง

2.3 ทฤษฎีคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำของกิเซลลี (Ghiselli) ได้ระบุคุณสมบัติเฉพาะด้านบุคลิกภาพ และการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำที่ทรงประสิทธิภาพ โดยคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดหกประการ มีดังต่อไปนี้

- 2.3.1 ความสามารถทางการบังคับบัญชา การปฏิบัติหน้าที่การบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้นำ และการควบคุมงานของบุคคลอื่น
- 2.3.2 ความต้องการสำเร็จในทางอาชีพงาน การแสวงหาความรับผิดชอบ และความปรารถนาความสำเร็จ
- 2.3.3 สถิติปัญญา การมีดุลยพินิจ การใช้เหตุผล และการใช้ความคิด
- 2.3.4 ความเด็ดขาด ความสามารถที่จะตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.3.5 ความมั่นใจในตัวเอง การมองตัวเองว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการปัญหาได้
- 2.3.6 ความคิดริเริ่ม ความสามารถที่จะกระทำด้วยตนเอง และค้นหาวิธีใหม่ของการทำงาน

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait leadership theory) ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นใน ค.ศ. 1940-1950 โดยระบุว่า ปัจเจกชนมีภาวะผู้นำมาตั้งแต่กำเนิด โดยมีลักษณะทางกาย ท่วงท่า วาจา มีสถิติปัญญาเฉลียวฉลาด ท่าทางดี มีอำนาจ กล้าตัดสินใจ กระตือรือร้น ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ผู้นำแต่ละคนมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น คุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำตัวที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม อุปนิสัย ให้ผู้อื่นเห็น โดยแบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำได้ดังต่อไปนี้ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557ข, หน้า 14-18)

3.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General personality traits) เป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ทั้งภายนอก และภายในงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จ และความพึงพอใจทั้งชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย

3.1.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ มีลักษณะที่มีความสงบ และเป็นผู้นำที่ดี แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่คับขัน หรืออยู่ภายใต้แรงกดดัน ความเชื่อมั่นในตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความเป็นผู้นำ สังเกตได้จากคำพูดที่จริงจัง การรักษาอากัปกิริยาที่ดี และการแสดงท่าทางที่เหมาะสม

3.1.2 ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ผู้นำทุกคนพึงมี เพราะความอ่อนน้อมถ่อมตัวช่วยให้รู้ว่าอะไรควรกระทำ และไม่ควรกระทำในแต่ละสถานการณ์

3.1.3 ความไว้วางใจได้ (Trustworthiness) เป็นบุคคลที่มีความเชื่อถือแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ต้องแสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ ความมั่นคงทางอารมณ์ มีเหตุผล มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ สามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่บุคคลอื่นได้

3.1.4 ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม (Authenticity) ผู้นำต้องเป็นคนซื่อสัตย์ รักษาคำพูด ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และมีความชัดเจนผู้อื่นยอมรับ สามารถเป็นที่พึ่งพิงให้กับบุคคลอื่นได้

3.1.5 การเป็นบุคคลที่เปิดเผย (Extraversion) เป็นบุคลิกภาพที่มีการแสดงออกที่เด่นชัดในสังคม ทำให้บุคคลอื่นเกิดความสบายใจ และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ช่วยให้เกิดการรวมกลุ่ม และทำงานกับบุคคลอื่นได้ง่ายขึ้น ตลอดจนสามารถสร้างพลังกลุ่ม และสร้างทีมงานได้ดี

3.1.6 การแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) เป็นการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกทัศนคติ ตลอดจนความต้องการ ได้อย่างถูกเวลา สถานที่ และบุคคล มีความกระตือรือร้น การแสดงออกที่เหมาะสมช่วยให้ผู้นำสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย

3.1.7 ความอบอุ่นและเอื้ออาทร (Enthusiasm, optimism and warmth) ความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี และความเอื้ออาทร เป็นการแสดงด้วยความสนใจและตั้งใจที่จะกระทำอย่างเต็มที่ ผู้นำสามารถแสดงความกระตือรือร้นได้ด้วยคำพูด และการแสดงออกด้วยท่าทาง และสามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์ในการทำงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

3.1.8 มีอารมณ์ขัน (Sense of humor) การแสดงออกของความเป็นคนอารมณ์ดี และไม่รู้สึกเครียดเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ จึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำช่วยลดความตึงเครียด ความเบื่อหน่าย และลดความเป็นปรปักษ์ของบุคคลอื่น

3.2 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-related personality traits) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในงาน สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

3.2.1 ความตั้งใจในการทำงาน (Passion for the work) เป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ และเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลอื่นเกิดการยอมรับและมีความตั้งใจในการปฏิบัติตามเช่นกัน

3.2.2 ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional intelligence) ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ รู้จักจัดการกับอารมณ์ของตนและของผู้อื่นซึ่งประกอบด้วยสององค์ประกอบ คือ

3.2.2.1 การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) เป็นความสามารถที่จะเข้าใจความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ของผู้อื่น บุคคลที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ในตนเองสูง รับรู้จุดแข็ง และจุดด้อยของตนเอง สามารถสร้างความไว้วางใจกับบุคคลอื่น

3.2.2.2 การบริหารจัดการตนเอง (Self-management) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการแสดงออกโดยเฉพาะความซื่อสัตย์และความมั่นคงทางอารมณ์ และยึดถือหลักคุณธรรมอย่างคงที่ สามารถปรับปรุงกรีฑาทำทาง

3.2.2.3 การตระหนักรู้ทางสังคม (Social-awareness) เป็นความสามารถในการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รับรู้ถึงความรู้สึก และอารมณ์ของผู้อื่น โดยแสดงการดูแลเอาใจใส่

3.2.2.4 การบริหารจัดการสัมพันธภาพ (Relationship management) เป็นทักษะส่วนบุคคลที่จะสื่อสารกับบุคคลอื่นที่มีความชัดเจนน่าเชื่อถือ และมั่นใจ ขจัดอารมณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง สร้างความสัมพันธ์อย่างเข้มแข็ง

3.2.3 ความยืดหยุ่น และการปรับตัว (Flexibility and adaptability) เป็นลักษณะของผู้นำมีความสามารถปรับภารกิจ และความต้องการขององค์กรให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

3.2.4 การควบคุมภายในตนเอง (Internal locus of control) เป็นลักษณะของผู้ที่มีความเชื่อว่าเป็นผู้ควบคุม และกำหนดชีวิตตนเองได้ เป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทน เข้มแข็ง มีความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

3.2.5 ความกล้าหาญ (Courage) เป็นลักษณะของผู้นำที่มีความรอบคอบ ระมัดระวัง มีความรับผิดชอบ ไม่หลีกเลี่ยงปัญหา พร้อมทั้งเผชิญต่อความเสี่ยง

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership theory) ในช่วงปี ค.ศ. 1950 นักวิจัยด้านภาวะผู้นำได้เปลี่ยนกระบวนทัศน์โดยละความสนใจจากเรื่องคุณลักษณะไปสู่พฤติกรรมทฤษฎีนี้พยายามอธิบายรูปแบบที่แตกต่างกันที่ใช้โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และมีสมมติฐานว่า ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้ เพราะพฤติกรรมการนำที่ไม่ได้มีมาแต่

กำเนิด จึงมีนักวิจัยได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำอยู่หลายกลุ่ม ได้แก่ การศึกษาที่มหาวิทยาลัยไอโอวา การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน และการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอไฮโอ เป็นต้น (ชัยเสกฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 74-81)

4.1 การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยไอโอวา รูปแบบภาวะผู้นำ คือ การผสมผสานของคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แม้ว่าทฤษฎีทางพฤติกรรมจะมุ่งเน้นการศึกษาเชิงพฤติกรรม แต่พฤติกรรมของผู้นำขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ และทักษะ ซึ่งการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวาได้แบ่งรูปแบบของผู้นำได้สามประเภท ดังต่อไปนี้

4.1.1 รูปแบบผู้นำเผด็จการ (Autocratic leadership style) ผู้นำรวบรวมอำนาจในการตัดสินใจไว้เพียงผู้เดียว มีอำนาจในการออกคำสั่งว่าต้องทำอะไร และควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด คิดถึงงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรู ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในภาวะวิกฤติ ผลการมีภาวะผู้นำลักษณะนี้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ไม่ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4.1.2 รูปแบบผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership style) ผู้นำที่กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย และปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงานไม่เข้าไปควบคุมใกล้ชิด

4.1.3 รูปแบบผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership style) ผู้นำปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามลำพัง ได้ตัดสินใจและกำหนดว่าจะทำอะไร และไม่มีติดตามผลการดำเนินงานแต่อย่างใด

4.2 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The michigan studies) ศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบของพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ จากการสัมภาษณ์หัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของกลุ่มที่มีผลผลิตสูง และต่ำหลายองค์การ ซึ่งนักวิจัยได้รวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ห่อภิปรายผลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่กำหนดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ที่แตกต่างจากผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ สามารถระบุรูปแบบของพฤติกรรมได้สองลักษณะ ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งงาน (Job-centered) และผู้นำที่มุ่งพนักงาน (Employee-centered)

4.2.1 ผู้นำที่มุ่งงาน (Job-centered) ให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดต่องานของผู้ใต้บังคับบัญชา อธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการทำงาน และให้ความสนใจการปฏิบัติงาน แม้ผู้นำไม่ได้วางเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูง พยายามสร้างแรงกดดันให้เกิดกับพนักงานเพื่อปฏิบัติงานจริงจัง ไม่เชื่อใจพนักงานต่อการทำงานเพียงลำพัง พยายามดูแลตรวจสอบอย่างใกล้ชิด และยังมีความเข้าใจอย่างจำกัดต่อระบบสังคมในแผนกขององค์การ เป็นตัวชี้วัดถึงความสนใจต่อบุคลากรในองค์การได้เป็นอย่างดี

4.2.2 ผู้นำที่มุ่งเน้นคน (Employee-centered) พยายามสร้างกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป้าหมายในการดำเนินงานที่สูง ให้ความสนใจในเรื่องของคนหรือระบบสังคม ในแต่ละแผนก มีเป้าหมายในการดำเนินงานสูง คาดหวังต่อผลการดำเนินงานที่สูง และสื่อสารเป้าหมายในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้นำมุ่งคนให้ความสนใจเป็นอย่างมากต่อเรื่องสังคมในที่ทำงานต่อความคาดหวังผลปฏิบัติงานที่สูง ส่วนผู้นำที่มุ่งงาน ประสบความสำเร็จน้อย เพราะไม่สนใจเป้าหมายในการทำงาน และความต้องการของคน แต่มุ่งให้การทำงานดำเนินไปตามแผนงาน และลดค่าใช้จ่าย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานเท่านั้น

นักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนพบว่า ผู้นำที่มุ่งไปที่บุคคลมากกว่าผลผลิตจากการทำงานจะส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ผลของงาน และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มาก ส่วนผู้นำที่มุ่งเน้นผลผลิตจะส่งผลต่อทัศนคติด้านลบต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอัตราการเปลี่ยนงานสูง มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ และเกิดความไม่ไว้วางใจระหว่างผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร



ภาพที่ 2 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน

ที่มา: ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 76

4.3 การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (The Ohio State Studies) นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยโอไฮโอได้พัฒนาแบบสอบถาม เพื่อถามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำทั้งในองค์กรทหาร และอุตสาหกรรมทั่วไป ผลการวิจัยระบุถึงพฤติกรรม

หลากหลายประเภทของผู้นำ แต่ได้มุ่งความสนใจไปที่พฤติกรรมที่สำคัญสองประการ ประกอบด้วย การคำนึงถึงจิตใจของผู้อื่น และการริเริ่ม โครงสร้าง

4.3.1 การคำนึงถึงจิตใจของผู้อื่น หรือเน้นสร้างสัมพันธ (Consideration) คือ พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นคนเป็นสำคัญ ผู้นำที่นึกถึงจิตใจผู้อื่นสูง และแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อสมาชิกในกลุ่ม มีความเข้าอกเข้าใจ เป็นคนอบอุ่น และสนใจการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่น บนพื้นฐานของความไว้วางใจของทั้งสองฝ่าย มีความพยายามที่จะทำให้บุคคลอื่นเกิดความพึงพอใจ มีการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค ผู้นำประเภทนี้จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการทำงาน (High task) และมนุษยสัมพันธ์สูง (High relationship) จะทำให้ได้รับสัมฤทธิ์ผลในการทำงานดีที่สุด

4.3.2 การริเริ่มที่โครงสร้าง หรือการเน้น โครงสร้างการทำงาน (Initiating structure) คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นเป็นสำคัญ มีลักษณะริเริ่มที่โครงสร้างสูง กำหนดภาระหน้าที่ที่ความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดระยะเวลาในการทำงาน และอธิบายถึงสิ่งที่ต้องทำชัดเจน ผู้นำจะปฏิบัติตนอย่างเชื่อมั่นโดยไม่ถามถึงคำแนะนำหรือความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะริเริ่มโครงการที่ต่ำจะไม่ริเริ่มงานใด ๆ ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดภาระงาน และระยะเวลาในการทำงานเอง องค์กรที่มีผู้นำที่มีลักษณะริเริ่มที่โครงสร้างสูง ประกอบกับมีลักษณะของการบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดในการทำงาน จะส่งผลต่ออัตราการลาออกของพนักงาน และความไม่พึงพอใจในการทำงาน ระดับที่พอดีของการริเริ่มที่โครงสร้างสามารถช่วยให้ได้รับผลการปฏิบัติงานที่ดีในสถานการณ์ที่บุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรม หรือเผชิญกับความไม่ชัดเจนของภาระงานที่สูง

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำสถานการณ์ (Contingency or situation leadership theories) ในช่วงปลายปี 1960 นักวิชาการได้ตระหนักถึงข้อจำกัดของทฤษฎีพฤติกรรม และได้พัฒนาทฤษฎีใหม่ในการศึกษาภาวะผู้นำ นั่นคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ หรือทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ ตามแนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความมีประสิทธิภาพของสไตล์ของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์

นักวิชาการที่ให้ความสนใจในทฤษฎีนี้มีหลายกลุ่ม แต่ละกลุ่มของโรเบิร์ต แทนเนบอม และวอเรน ชมิดท์ (Robert Tannebaum and Warren Schmidt) เป็นนักวิชาการกลุ่มแรก ๆ ที่ให้ความสนใจลักษณะพฤติกรรมของผู้นำในแง่ที่อาจจะจะเป็นปัจจัยที่อาจจะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำ ทั้งสองได้จัดกลุ่มของพลังหรือปัจจัยที่ผู้นำควรมุ่งให้ความสนใจในการตัดสินใจว่าจะบริหารหรือจะทำอะไร ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ ปัจจัยในตัวผู้นำ ปัจจัยในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยในสถานการณ์

นอกจากกลุ่มกลุ่มของโรเบิร์ต แทนเนบอม และวอเรน ชมิดท์ (Robert Tannebaum and Warren Schmidt) แล้วก็มีนักวิชาการคนอื่น ๆ ที่ให้ความสนใจในทฤษฎีนี้ เช่น ริชาร์ด สตีร์ส (Richard Steers) ที่ได้เสนอปัจจัย ได้แก่ คุณลักษณะ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ของผู้นำ ความสามารถของผู้นำที่จะทำให้พฤติกรรมของตนเปลี่ยนแปลง การควบคุมรางวัล หรือ ผลตอบแทนที่จะให้ผู้บังคับบัญชาของผู้นำ การเปิดกว้างขององค์การเองต่อท่าทีของบุคคล สถานการณ์เฉพาะกรณีดังต่อไปนี้ เช่น ผู้นำมีอำนาจมากแค่ไหน การตัดสินใจมีความสำคัญแค่ไหน อย่างไร และจะต้องรวดเร็วแค่ไหน

นอกจากนี้ก็มีนักวิชาการอื่นได้กล่าวถึง ปัจจัยที่พวกตนรู้สึกว่าจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้นำ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ บรรยากาศ และนโยบายขององค์การ พฤติกรรม และความคาดหวังของผู้ที่อยู่เหนือคน พฤติกรรม และความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมความคาดหวัง และลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะ และเงื่อนไขของงาน และคุณลักษณะ ความสามารถ และความคาดหวังของตัวผู้นำ ปัจจัยดังกล่าวสามารถจำแนกได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ที่มีผลหรืออิทธิพลต่อภาวะผู้นำ ได้แก่ ลักษณะของผู้นำ ลักษณะของผู้ตาม โครงสร้างของกลุ่ม และลักษณะของงาน และลักษณะหรือปัจจัยอื่นขององค์การ

5.1 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler) ได้ศึกษาแบบพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยสามประการ แบบภาวะผู้นำเกิดจากแรงจูงใจของผู้นำ การควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับปัจจัยสามประการ คือ บรรยากาศของกลุ่ม โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งผู้นำ และประการสุดท้ายคือประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับ การจับคู่ที่เหมาะสมระหว่างแบบของภาวะผู้นำกับการควบคุมสถานการณ์ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, 2557ข, หน้า 34-42)

5.1.1 แบบภาวะผู้นำ (Leadership style) ผู้นำจะมีแบบภาวะผู้นำแบบใดแบบหนึ่ง หรือสองแบบ คือ แบบภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented leadership) หรือแบบภาวะผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-oriented leadership) นอกจากนี้ ฟีดเลอร์ (Fiedler) กล่าวว่า แบบภาวะผู้นำทั้งสองแบบ วัดจากการแสดงออกของพฤติกรรม อาจไม่แน่นอนจึงต้องวัดแบบภาวะผู้นำในด้านแรงจูงใจของผู้นำ ซึ่งสะท้อนถึงบุคลิกภาพของผู้นำได้มากกว่าการวัดพฤติกรรมเพียงอย่างเดียว และได้สร้างแบบวัดบุคลิกภาพกับแรงจูงใจในการทำงานที่เรียกว่า “Least Preferred Co-Worker Scale: LPC” โดยมีเกณฑ์การแปลผลคะแนน คือ ถ้าผู้ตอบมีคะแนน LPC ต่ำ แสดงว่าเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจมุ่งงานแต่ถ้าได้คะแนน LPC สูง แสดงว่าเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจมุ่งสัมพันธ์

5.1.2 การควบคุมสถานการณ์ (Situational control) ยึดหลักการที่ว่า สถานการณ์ที่แตกต่างกัน ย่อมต้องใช้แบบของผู้นำ โดยกำหนดให้สถานการณ์ประกอบด้วยสามประการ คือ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่ง ซึ่งแต่ละองค์ประกอบของแต่ละสถานการณ์แยกได้เป็นหกด้าน คือ หนึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกแบ่งเป็น ดี (Good) กับ ไม่ดี (Poor) โครงสร้างของงานแบ่งเป็นชัดเจน (Structured) กับไม่ชัดเจน (Unstructured) และสาม อำนาจในตำแหน่งแบ่งเป็น มาก (Strong) กับน้อย (Weak) ได้สร้างสถานการณ์ขึ้นแปดสถานการณ์ ซึ่งผู้นำสามารถควบคุมได้ตั้งแต่ระดับ ง่าย ปานกลาง ถึงยาก

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟีเดเลอร์ (Fiedler) แบ่งประเภทของแบบผู้นำได้สองแบบ คือ ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task-oriented leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความสำเร็จในงาน จะกำหนดทิศทาง และมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีลักษณะคล้ายผู้นำแบบที่เริ่มต้นจากตนเองเป็นหลัก และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-oriented leader) เป็นผู้นำประเภทนี้จะสร้างความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ และรับฟังความต้องการของพนักงาน จะมีลักษณะเหมือนกับผู้นำแบบคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก โดยมีปัจจัยสามประการที่กำหนดสถานการณ์ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member relation) คือ บรรยากาศของกลุ่ม และทัศนคติของพนักงานในกลุ่มที่มีต่อผู้นำ และการยอมรับผู้นำ โครงสร้างของงาน (Task structure) คือ ขอบเขตของงานซึ่งกระทำโดยกลุ่ม มีการกำหนดงาน วิธีการทำงาน โดยเฉพาะมีการอธิบาย มีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ทำเป็นประจำอย่างชัดเจน และอำนาจในตำแหน่ง (Position power) เป็นขอบเขตซึ่งผู้นำมีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการเหนือลูกน้อง อำนาจของตำแหน่งจะสูงเมื่อผู้นำมีอำนาจในการวางแผน สามารถกำหนดงาน และประเมินผลงานของลูกน้อง ตลอดจนมีอำนาจในการให้รางวัล และลงโทษ ซึ่งมีลักษณะสถานการณ์สามประการ สามารถนำมากำหนดเป็นสถานการณ์ผู้นำได้แปดสถานการณ์ ได้แก่ หนึ่ง สถานการณ์ที่มีต่อผู้นำที่เป็นที่พึงพอใจมากที่สุด คือสถานการณ์ I และ II เพราะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกจะดี (Good) โครงสร้างของงานจะสูง (High) และอำนาจในตำแหน่งจะมาก (Strong) สอง สถานการณ์ที่มีต่อผู้นำที่เป็นที่พึงพอใจน้อยที่สุด คือสถานการณ์ VII และ VIII เพราะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกจะไม่ดี (Poor) โครงสร้างของงานจะต่ำ (Low) และอำนาจในตำแหน่งจะน้อย (Weak) และสาม สถานการณ์ที่มีต่อผู้นำความพึงพอใจปานกลาง คือ สถานการณ์ III IV V และ VI

5.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮร์เซย์ และบลันด์ชาร์ด (Hersey and Blanchard) โดยให้ความสำคัญกับความพร้อม (Readiness) หรือวุฒิภาวะ (Maturity) ของผู้ตาม คือ หากเลือกใช้แบบของภาวะผู้นำมีความสอดคล้องกับความพร้อม หรือวุฒิภาวะของผู้ตามจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดย พอล เฮร์เซย์ และเคนเนธ บลันด์ชาร์ด (Paul Hersey and Kenneth Blanchard) ได้นำแนวความคิดภาวะผู้นำสองมิติของ Fiedler คือ พฤติกรรมมุ่งงานกับ พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ มาเป็นแนวทางในการแบ่งพฤติกรรมของผู้นำ และวุฒิภาวะของผู้ตาม

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของทฤษฎีที่สำคัญอีก ประการหนึ่ง คือ สถานการณ์ที่ต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่ต่างกัน (Different situations demand different kinds of leadership) ดังนั้น ทฤษฎีนี้ประกอบด้วยสามส่วน คือ แบบของผู้นำ (Leadership styles) วุฒิภาวะผู้นำ (Follower maturity) และการปรับแบบผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ดังต่อไปนี้

5.2.1 แบบของผู้นำ (Leadership styles) ผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมกรรณา โดยการผสมผสานพฤติกรรมสองด้านเข้าด้วยกัน คือ พฤติกรรมมุ่งงาน และพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ โดยมีสัดส่วนแตกต่างกัน ก่อให้เกิดแบบของผู้นำสี่แบบ คือ หนึ่ง ผู้นำแบบบอกให้ทำหรือสั่งการ (Telling or Directing: S1) เป็นผู้นำที่มุ่งงานสูง แต่มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ เป็นผู้กำหนดบทบาท และบอกผู้ตามให้ปฏิบัติตาม สอง ผู้นำแบบขายความคิดให้ทำ (Selling or coaching: S2) เป็นผู้นำที่มุ่งงานสูง และมุ่งความสัมพันธ์สูง ผู้นำมีการอธิบาย และให้โอกาสผู้ตามได้ซักถาม สาม ผู้นำแบบผู้ตามมีส่วนร่วม (Participating or supporting: S3) เป็นผู้นำที่มุ่งงานต่ำ แต่มุ่งความสัมพันธ์สูง ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็น และมีการส่งเสริมการตัดสินใจของผู้ตาม และสี่ ผู้นำแบบผู้กระจายงาน หรือมอบหมายงาน (Delegating: S4) เป็นผู้นำที่มุ่งงาน และมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำให้ทิศทางในการทำงาน และการสนับสนุนน้อย ให้ผู้ตามทำงานด้วยตนเอง

5.2.2 วุฒิภาวะของผู้ตาม (Follower maturity) การที่ผู้นำจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้นำจำเป็นต้องมีความรู้จัก และเข้าใจธรรมชาติ หรือคุณสมบัติของผู้ตามเป็นอย่างดี เพื่อที่ผู้นำจะได้ใช้ผู้ตามให้เหมาะสม และเมื่อกล่าวถึงลักษณะของผู้ตาม ส่วนใหญ่มักจะมองในด้านคุณสมบัติทั่วไป เช่น อายุ เพศ การศึกษา ภูมิหลังของครอบครัว เป็นต้น เฮอร์เชย์ และบลันด์ชาร์ด (Hersey and Blanchard) เสนอว่า ลักษณะของผู้ตามที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่องาน ผู้ตามต้องมีองค์ประกอบ คือ ระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม (Follower maturity) ประกอบด้วย ความสามารถในการงาน (Competence) และความใส่ใจในงาน (Commitment) สามารถแบ่งประเภทของผู้ตามตามระดับวุฒิภาวะได้สี่แบบ คือ หนึ่ง ผู้ตามไม่มีความสามารถ และไม่ตั้งใจทำงาน (Low motivation and ability: R1) สอง ผู้ตามที่มีความเต็มใจในการทำงาน แต่ไม่มีความสามารถ (Adequate but low ability: R2) สาม ผู้ตามที่มีความสามารถ แต่ไม่เต็มใจทำงาน (Adequate ability but low motivation: R3) และสี่ ผู้ตามที่มีความสามารถ และความเต็มใจในการทำงาน (Both ability and motivation are present: R4)

5.2.3 การปรับแบบผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน ผู้นำต้องปรับพฤติกรรมในการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

5.2.3.1 ผู้นำแบบบอกให้ทำหรือสั่งการ (Telling or directing: S1) เป็นที่เหมาะสมกับแบบผู้ตามไม่มีความสามารถ และไม่ตั้งใจทำงาน (Low motivation and ability: R1) ที่

ขาดความสามารถ และขาดความเอาใจใส่ในงาน ซึ่งการที่จะให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี และประสบความสำเร็จ ผู้นำต้องออกคำสั่ง การบอกให้ทำ การกำหนดขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน พร้อมคอยกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด ทำให้ผู้นำต้องเสียเวลาไปกับการติดตามงานมากจนทำให้ไม่ค่อยมีเวลาในการเสริมแรง และสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม

5.2.3.2 ผู้นำแบบขายความคิดให้ทำ (Selling or coaching: S2) เป็นผู้นำที่เหมาะสมกับผู้ตามแบบที่มีความเต็มใจในการทำงาน แต่ไม่มีความสามารถ (Adequate but low ability: R2) เนื่องจากผู้ตามแบบ R2 ขาดความรู้ และทักษะในงานผู้นำ จึงต้องให้การชี้แนะในลักษณะเป็นผู้สอนงานในการทำงาน และเนื่องจากผู้ตามแบบนี้เป็นผู้มีน้ำใจ และมีความเอาใจใส่ และมีความรับผิดชอบต่องานสูง ถ้าผู้นำให้การเสริมแรงตลอดจนเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุนอำนวยความสะดวก พร้อมตัดสินใจให้ ก็จะทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้สำเร็จ และเกิดประสิทธิผล

5.2.3.3 ผู้นำแบบผู้ตามมีส่วนร่วม (Participating or supporting: S3) เป็นผู้นำที่เหมาะสมกับผู้ตามแบบที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจทำงาน (Adequate ability but low motivation: R3) ที่มีลักษณะมีความสามารถสูง แต่มีความใส่ใจในงานค่อนข้างต่ำ ผู้นำต้องให้ความสนใจพร้อมทั้งให้การสนับสนุนต่าง ๆ แก่ผู้ตาม แต่ต้องไม่เข้าไปควบคุมกำกับการทำงานของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้นจะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมาย

5.2.3.4 ผู้นำแบบผู้กระจายงานหรือมอบหมายงาน (Delegating: S4) เป็นผู้นำที่เหมาะสมกับผู้ตามแบบที่มีความสามารถและความเต็มใจในการทำงาน (Both ability and motivation are present: R4) มีลักษณะวุฒิภาวะสูง ทั้งความสามารถ และความรับผิดชอบ ผู้ตามแบบนี้ทำงานด้วยใจรัก ทำงานเพื่อความสำเร็จของมากกว่าสิ่งตอบแทนที่เป็นรางวัล มีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถควบคุมตนเองได้ และตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ผู้นำจึงต้องเข้าใจธรรมชาติของผู้ตาม และปรับลักษณะการนำให้สอดคล้องกับผู้ตาม ได้แก่ การให้เกียรติ ไว้วางใจ ปล่อยให้ทำงานโดยอิสระ มอบอำนาจ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจ

ดังนั้น วุฒิภาวะของผู้ตามในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สูงขึ้น หรือลดลงได้ตลอดเวลา ผู้นำจะยึดหลักอันใดอันหนึ่งตายตัวไม่ได้ ต้องมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนการนำไปตามสถานการณ์ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ

5.3 ทฤษฎีผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory) พัฒนาโดยมาร์ติน เจ. อีแวนส์ (Martin G. Evans) ใน ค.ศ. 1970 และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยโรเบิร์ต เจ. เฮาส์ (Robert J. House) ใน ค.ศ. 1971 มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจ และความคาดหวัง และมีเป้าหมายหลักของทฤษฎี คือ การส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานของพนักงานพร้อมกับความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้น มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และ

คุณลักษณะของงาน โดยมีความเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดแรงจูงใจต่อเมื่อเชื่อว่าตนเองมีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ หรือการใช้ความพยายามของตนเองจะสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จได้ หรือเชื่อว่าผลตอบแทนที่ได้คุ้มค่ากับการใช้ความพยายามของตนเองในการทำงาน ทฤษฎีนี้เสนอว่า ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตน และองค์กร ผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดังนี้ หนึ่ง ทำวิถีทางที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รางวัลตอบแทนให้มีความชัดเจน (Path clarification) สอง ใช้การเพิ่มปริมาณของรางวัล (Increase rewards) นอกจากนี้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมแต่ละแบบของผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน แต่ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และลักษณะของงานด้วยแบ่งออกได้ดังต่อไปนี้

5.3.1 พฤติกรรมของผู้นำ (Leader behavior) สามารถแบ่งเป็นสี่รูปแบบดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เป็นมิตร ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงได้ง่าย มีความเสมอภาค และให้เคารพ และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3.1.2 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) ผู้นำใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน และวิธีการทำงาน กำหนดมาตรฐานของการทำงาน รวมทั้งกฎระเบียบที่ชัดเจนกับผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3.1.3 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented leadership) ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสร้างมาตรฐานความเป็นเลิศแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และตั้งความคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำ

5.3.1.4 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) เป็นผู้ขอความคิดเห็น และคำปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมโดยการจัดประชุมร่วมกัน เพื่อแก้ไขและพัฒนางาน

5.3.2 สถานการณ์เอื้ออำนวย (Situation contingencies) ประกอบด้วยสองส่วน คือ หนึ่ง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate characteristics) เป็นตัวบ่งชี้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจต่อความคาดหวัง และพฤติกรรมเกี่ยวกับงานของผู้นำมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจ ความสามารถในงาน บุคลิกภาพ สอง คุณลักษณะของงาน (Task characteristics) เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการใช้อิทธิพลของผู้นำในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย โครงสร้างภารกิจระบบอำนาจขององค์กร ทัศนคติของ

กลุ่มทำงาน ซึ่งสถานการณ์ และแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

สถานการณ์ที่หนึ่ง ผู้ตามขาดความมั่นใจในตนเอง ต้องการผู้นำแบบสนับสนุน เพื่อช่วยให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้น มีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ และเกิดความพึงพอใจในผลงานของตนเอง

สถานการณ์ที่สอง งานมีลักษณะคลุมเครือไม่ชัดเจน ยากที่จำทำให้เกิดความสำเร็จ ต้องการผู้นำแบบสั่งการ เพื่อให้คำแนะนำ และอธิบายวิธีการทำงานให้เกิดความเข้าใจ ที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะได้รางวัลตามที่ต้องการ

สถานการณ์ที่สาม ผู้ตามรู้สึกว่างงานที่ไม่ทำทนายอะไร อาจเป็น เพราะทำงานซ้ำ หรืองานที่ง่ายเกินไป ต้องการผู้นำแบบมุ่งงาน เพื่อช่วยให้งานเป็นสิ่งท้าทายโดยการตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้น

สถานการณ์ที่สี่ การให้รางวัลไม่ถูกต้อง และไม่เหมาะสมแก่ผู้ตาม กรณีต้องการผู้นำแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้อภิปรายปัญหา หรือความต้องการของผู้ตามว่าต้องการอะไร ผู้นำจะปรับปรุงรางวัลผลตอบแทนได้ถูกต้องและเหมาะสม เมื่อผู้ตามทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย มุ่งส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานของพนักงานพร้อมกับความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้น และความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะของงาน ผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการทำวิถีทางที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับรางวัลตอบแทนให้มีความชัดเจน (Path clarification) และการเพิ่มปริมาณของรางวัล พฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย พฤติกรรมภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และสถานการณ์เอื้ออำนวย ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะของงาน

5.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของรูม – ยेटตัน และจาโก (Vroom-Yetton and Jago) พยายามอธิบายรูปแบบการเป็นผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และได้เสนอเกี่ยวกับรูปแบบของการตัดสินใจของผู้นำห้าประเภท โดยมีคำถามที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์จำนวนแปดคำถาม เพื่อการเลือกแบบของการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ซึ่งรูปแบบของการตัดสินใจของผู้นำ (Decision-making style) แบ่งออกเป็นห้าระดับ โดยพิจารณาเรียงลำดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับอัตตาธิปไตยสูงสุดจนถึงประชาธิปไตยสูงสุด โดยมีสัญลักษณ์ระบุ ว่า A ลักษณะอัตตาธิปไตย C เป็นลักษณะการให้คำปรึกษาแนะนำ และ G เป็น

ลักษณะการตัดสินใจโดยกลุ่ม และเลขโรมันกำกับแสดงน้ำหนักความมาน้อย สามารถอธิบายรูปแบบของการตัดสินใจตามสถานการณ์ ได้ดังต่อไปนี้

AI คือ ผู้นำแก้ปัญหา หรือตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้น

AII คือ ผู้นำได้รับข้อมูลที่จำเป็นจากผู้ตาม และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

CI คือ ผู้นำให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ปัญหาเป็นรายบุคคล เพื่อรับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำ โดยไม่สอบถามกลุ่มจากนั้นจึงตัดสินใจ

CII คือ ผู้นำให้ผู้ตามร่วมรับรู้ปัญหาเป็นกลุ่ม รวบรวมความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแล้วจึงตัดสินใจ

GII คือ ผู้นำให้ผู้ตามร่วมรับรู้ปัญหาเป็นกลุ่ม บทบาทของผู้นำอยู่ในฐานะประธานที่จะไม่เข้าไปมีอิทธิพลในการตัดสินใจของกลุ่ม แต่จะเต็มใจยอมรับและดำเนินการแก้ไขปัญหาคตามที่ได้รับการสนับสนุนจากทั้งกลุ่ม

ทั้งนี้ จะเริ่มจากการตัดสินใจด้วยตนเอง (AI) ไปหาการตัดสินใจโดยกลุ่ม (GII) การที่จะช่วยให้ผู้นำกำหนดวิธีที่จะใช้กับสถานการณ์ใดต้องอาศัยคำถามเกี่ยวกับลักษณะของปัญหาและการตัดสินใจแปลคำถาม ดังต่อไปนี้

5.4.1 คุณภาพของทางแก้ปัญหาที่จะช่วยให้บรรลุจุดหมายสำคัญแค่ไหนจากการตัดสินใจ

5.4.2 ความมีพันธะผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชาสำคัญแค่ไหนจากการตัดสินใจ

5.4.3 ท่านมีข้อมูลเพียงพอหรือไม่ ที่จะทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพ

5.4.4 ปัญหามีความชัดเจน หรือไม่ ปัจจุบันเป็นอย่างไร ต้องการไปที่ไหน และทำอย่างไรจึงจะไปถึงที่นั่น

5.4.5 ถ้าต้องตัดสินใจเอง มีเหตุผลเพียงพอที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชามีพันธะผูกพันกับการตัดสินใจหรือไม่

5.4.6 ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม เพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กร

5.4.7 มีความขัดแย้งกันระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา หรือไม่ในทางเลือกที่จะเลือก

5.4.8 ผู้ได้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอ หรือไม่ ที่จะทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพ

ในการพิจารณาว่าแบบผู้นำในระดับใดที่เหมาะสมในการตัดสินใจนั้น พิจารณาจากการตอบคำถามที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ตัดสินใจ คำถามเหล่านี้จะเกี่ยวกับปัญหาระดับคุณภาพของการตัดสินใจที่ต้องการ (Decision quality) และการยอมรับการตัดสินใจ (Decision acceptance) ของผู้ตาม ได้แก่ ข้อเรียกร้องด้านคุณภาพ ข้อเรียกร้องด้านการยอมรับ ข้อมูลของผู้นำ

โครงสร้างของปัญหา ความเป็นไปได้ของการยอมรับ ความสอดคล้องของเป้าหมาย ความชัดเจนของผู้ตาม และข้อมูลผู้ตาม

6. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ คือ ความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิสัยทัศน์ และการเปลี่ยนแปลงในกลยุทธ์ และวัฒนธรรมขององค์การ รวมถึงการส่งเสริมในนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะไม่ใช้เฉพาะสิ่งจูงใจที่มีตัวตน (Tangible incentive) เพื่อควบคุมการเปลี่ยนแปลงกับผู้ตาม แต่มุ่งด้านคุณภาพ เช่น วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม ความคิด เพื่อสร้างสัมพันธภาพ การค้นหากิจกรรม หรือกระบวนการที่สร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะขึ้นอยู่กับค่านิยมส่วนบุคคล ความเชื่อ และคุณภาพของผู้นำ จุดมุ่งหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมุ่งที่ความสำเร็จขององค์การมากกว่าคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ และมุ่งถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ สามารถอธิบายได้ สองประเด็น ดังต่อไปนี้
(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2557, หน้า 7-38 – 7-39)

6.1 ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเมื่อผู้นำมีการขยาย และเพิ่มความสนใจของตัวผู้ตามมากขึ้น จึงก่อให้เกิดการรับรู้ และการยอมรับในจุดมุ่งหมาย และภารกิจขององค์การ รวมทั้งกระตุ้นผู้ตามให้พิจารณาถึงความสนใจของตนเองซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะสี่ประการ ได้แก่

6.1.1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic) เป็นผู้สามารถสร้างวิสัยทัศน์ และความรู้สึกร่วมของภารกิจ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ ไปพร้อมกับความเคารพนับถือ และความไว้วางใจให้กับผู้นำ

6.1.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชากระทำตาม (Inspiration) ผู้นำสามารถจูงใจให้ผู้ตามกระทำตาม โดยมีการสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ด้วยความชัดเจน และมั่นใจ ตลอดจนสามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับผู้ตาม

6.1.3 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นการสนับสนุนให้ผู้ตามใช้สติปัญญา การใช้หลักเหตุผล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาอย่างระมัดระวัง

6.1.4 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการพิจารณาเฉพาะบุคคล (Individualized consideration) มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้เวลาในการสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับสมาชิกของกลุ่ม มีการรับฟังอย่างสนใจ มีการสอนงาน และการพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายอาชีพ และ โอกาสในการพัฒนาของแต่ละบุคคล

6.2 วิธีการของผู้จัดการเปลี่ยนแปลง เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ผู้จัดการเปลี่ยนแปลงย่อมหาแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น หรือเป็นผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ ในสถานการณ์ดังกล่าวผู้นำย่อมได้รับการคาดหวังในการเปลี่ยนแปลงองค์กรจากสถานการณ์ที่วิกฤต หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ไปสู่มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับเป้าหมายขององค์กร ผู้จัดการเปลี่ยนแปลงจะต้องปรับปรุงวัฒนธรรมขององค์กร โดยพยายามสร้างกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เกิดขึ้น ซึ่งวิธีการของผู้จัดการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

6.2.1 เพิ่มการรับรู้ของพนักงาน ผู้จัดการเปลี่ยนแปลงจะทำให้สมาชิกขององค์กรรับรู้ถึงความสำคัญของงาน คุณค่าของรางวัล และวิธีการที่จะได้รับรางวัล รวมทั้งทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจว่าองค์กรนั้นเป็นองค์กรชั้นนำ ผู้จัดการเปลี่ยนแปลงจะชี้ให้เห็นถึงรางวัลด้านการเงินที่ได้รับจากความประสบความสำเร็จ

6.2.2 ช่วยเหลือผู้ตามให้เกิดความสนใจนอกเหนือจากผลประโยชน์ของตน เป็นการช่วยเหลือผู้ตามให้มองเห็นภาพขององค์กรให้มีความชัดเจน ว่ามีงานและหน้าที่ใดบ้างที่ควรต้องดูแล และปรับปรุง เพื่อให้ผู้ตามเกิดความร่วมมือด้วยตนเอง

6.2.3 ช่วยผู้ตามแสวงหาการปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จด้วยตนเอง ผู้จัดการเปลี่ยนแปลงจะช่วยผู้ตามให้ไปสู่จุดที่มีความพอใจ หรือมีความเหมาะสมกับผู้ตามแต่ละคน เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จด้วยตนเอง

6.2.4 ช่วยให้ผู้ตามเข้าใจถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ผู้จัดการเปลี่ยนแปลงต้องมีการสื่อสารกับผู้ตามให้ทราบถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์ และสติปัญญาด้วย

6.2.5 การเป็นผู้นำที่มีการตอบสนองฉับพลัน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะการประชุมวิเคราะห์ร่วมกับผู้นำจำนวนมาก และมีการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องร่วมใช้ชีวิตทัศน์ของผู้นำที่มีระดับสูงกว่าทั้งในด้านความจำเป็น และมุ่งสู่ความสำเร็จ เพื่อนำชีวิตทัศน์มาปรับปรุงในองค์กร ผู้จัดการเปลี่ยนแปลงจะต้องให้ความสำคัญกับ โอกาสที่มีอยู่ และฉวยเอาไว้ได้สำเร็จ

6.2.6 ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ ผู้จัดการเปลี่ยนแปลงมีความมุ่งมั่น ไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ มุ่งเน้นทั้งประสิทธิผลการทำงาน รวมทั้งให้ความสำคัญในการกระตุ้นด้านศีลธรรม และจริยธรรมต่อผู้ตาม

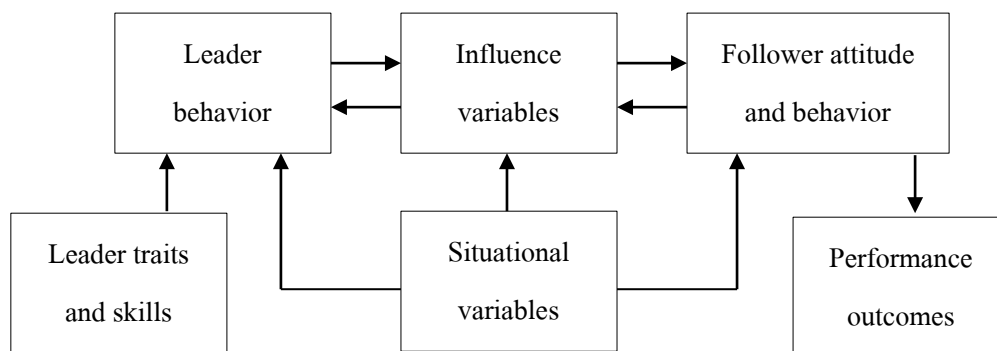
6.2.7 การยอมรับทัศนคติที่กว้างไกลในระยะยาว ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะยอมรับทัศนคติที่กว้างไกลในระยะยาว มีการสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงองค์การของตนเอง และองค์การอื่นในแวดวงเดียวกัน และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีการพัฒนาตนเอง และองค์การอยู่เสมอ

7. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative leadership theory) ได้พยายามทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีเชิงสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงองค์ประกอบของผู้นำที่ดี นักวิจัยพยายามหาคำอธิบายว่า ทำไมผู้ตามของผู้นำบางคนจึงทุ่มเทตนเอง เพื่อการบรรลุผลสำเร็จขององค์การ หรือบางคนจึงสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะ (Trait) พฤติกรรม (Behavior) ต่างมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (Effective leadership) และยังพบอีกด้วยว่าคุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามแตกต่างกันในสถานการณ์ (Situation) ที่แตกต่างกัน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 22-23)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นกระบวนการของอิทธิพล (Influence process) ที่ผู้นำใช้ปฏิสัมพันธ์ทางบวก เพื่อจูงใจหรือโน้มน้าว (Persuasion) ผู้อื่นทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การ และระดับสังคม โดยวิธีการผสมผสานแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำแต่ละกลุ่มที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ประสิทธิผลของงานอันเกิดจากการมีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล หรือประสิทธิผลของงานอันเกิดจากการมีภาวะผู้นำ (Leadership effectiveness) เป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งผลงานตามที่ปรารถนาจากการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิผลของภาวะผู้นำจะเน้นให้ความสำคัญที่ผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ขององค์การ และประสิทธิผลของภาวะผู้นำมีตัวแปรสำคัญสามประการที่มีความสัมพันธ์กับการทำความเข้าใจกับประสิทธิผลภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะของผู้นำ (Characteristics of leaders) คุณลักษณะของผู้ตาม (Characteristics of followers) และคุณลักษณะของสถานการณ์ (Characteristics of the situation) โดยได้นำเสนอความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกระบวนการภาวะผู้นำไว้ดังภาพที่ 4 (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557ก, หน้า 27-31)



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกระบวนการภาวะผู้นำ
ที่มา: สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557ก, หน้า 27

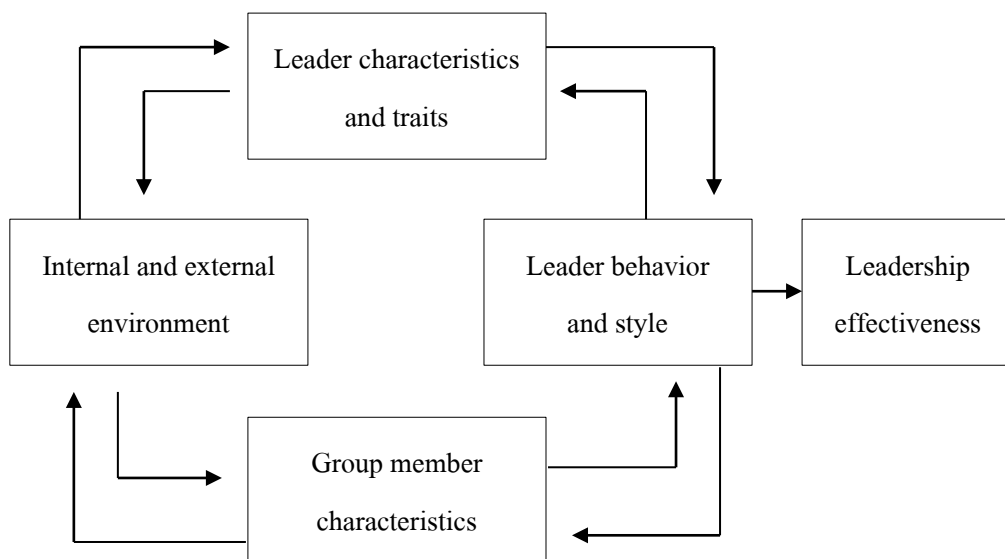
คูบริน (Dubrin) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ หมายถึง การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างพึงพอใจ เช่น ผลผลิตภาพ (Productivity) คุณภาพ (Quality) ความพึงพอใจ (Satisfaction) และสถานการณ์ (Situation) ได้กำหนดแนวคิดในการทำงานความเข้าใจภาวะผู้นำ (A framework for understanding leadership) ที่มีขอบข่ายในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำที่จะสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด (Leadership effectiveness) ประกอบด้วยหลักสำคัญสี่ประการที่ผู้นำจะต้องมีดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะ และลักษณะของผู้นำ (Leader characteristics and traits) ศึกษา และเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะ และมีบุคลิกภาพของผู้นำว่ามีภูมิหลังอย่างไร มีสิ่งใดที่ติดตัวมา และควรมีการพัฒนาศึกษาเพิ่มเติมอย่างไร มีความสามารถพิเศษ หรือไม่มีที่ส่งเสริมคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ดีได้

2. รูปแบบ และพฤติกรรมผู้นำ (Leader behavior and style) ต้องศึกษาและเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำว่ามีพฤติกรรมการนำอย่างไร จะมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้อย่างไร พฤติกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิผลนั้นต้องมุ่งเน้นคน หรือมุ่งงาน หรือมุ่งทั้งคน และงาน และต้องศึกษารูปแบบการบริหารว่าผู้นำที่ดีจะมีการบริหารในรูปแบบใด และอย่างไร

3. ลักษณะสมาชิกของกลุ่ม (Group member characteristics) ศึกษาและเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทีมงาน เช่น การดึงคนในองค์กรเข้ามาทำงาน การสร้างทีมงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

4. สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (Internal and external environment) ผู้นำศึกษา และเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม หรือบริบททั้งภายนอก และภายในองค์กร เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่มีสนับสนุน และต่อต้าน สามารถเชื่อมโยงบริบทต่าง ๆ มาสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) และ กลยุทธ์ (Strategy) ขององค์กรได้



ภาพที่ 4 กรอบแนวความคิดในการทำความเข้าใจภาวะผู้นำ
ที่มา: สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557ก, หน้า 28

ในการพิจารณาว่าผู้นำใดมีภาวะผู้นำหรือไม่ นั้นมีองค์ประกอบสามประการ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใดเป็นกระบวนการ (Process) ให้เกิดอิทธิพลต่อบุคคลอื่น
2. ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคล โดยทั่วไปต้องมีการพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่เข็ญ หรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะไม่ถือว่าเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำจะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ ถ้าหากผู้นำไม่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ ก็ย่อมหมายถึงผู้นำไม่ได้มีภาวะผู้นำ หรือไม่มีความสามารถในการนำ

จากองค์ประกอบทั้งสามประการ สามารถนิยามภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ว่าเป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งผลงานที่ปรารถนาจากการมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจของบุคคลอื่น ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้นำที่ทำงานเพื่อหวังผล แต่ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ย่อมรู้ดีว่าผลงานที่ยั่งยืนต้องได้มาจากคนที่ผูกพันกับงานอย่างเต็มที่

ดังนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่แท้จริงจะสร้างแรงบันดาลใจ และความรู้สึกร่วมกันของการมีส่วนร่วม และความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม การทำให้ผู้ตามเกิดความผูกพันในงานต้องใช้แนวทางที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น สามารถยกตัวอย่างภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ต่างกัน ดังต่อไปนี้

1. การใช้วิธีการสั่งการ (Commanding approach) เหมาะกับสถานการณ์วิกฤติที่ผู้ตามเกิดความกลัว วิตกกังวลหรือสับสน ซึ่งในสถานการณ์แบบนี้จะทำให้ผู้ตามมองเห็นความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจของผู้นำ

2. การใช้วิธีการแบบเน้นวิสัยทัศน์ (Visioning approach) จะใช้ได้สถานการณ์ที่ไม่ได้อยู่ในภาวะวิกฤติ แต่เหมาะกับสถานการณ์ที่ผู้ตามกำลังต้องการสิ่งที่มีคุณค่าอันเกิดจากความพยายามอย่างยิ่งของผู้ตาม ไม่ใช่ต้องการแค่ความอยู่รอด

3. การใช้วิธีการแบบสอนงาน (Coaching approach) เป็นวิธีการที่ใช้ในการชี้แจง วิจารณ์อย่างเต็มใจของผู้ตาม โดยแนวทางดังกล่าวเหมาะกับบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ แต่มีความต้องการที่จะก้าวหน้า และพัฒนาขีดความสามารถด้วยการได้รับโอกาสในการพัฒนาจากผู้นำผ่านการสอนงาน

ก็เชลลีย์ได้กำหนดคุณลักษณะหกประการสำหรับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. ต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการความรับผิดชอบ และทำงานหนัก เพื่อผลสำเร็จ

2. ความเป็นปัญญา (Intelligence) เน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับมีการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการคิด และใช้เหตุผล

3. กล้าตัดสินใจเด็ดขาด (Decisiveness) เป็นการกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ยากโดยไม่ลังเล

4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) เป็นการมองในภาพบวกว่าตนเองมีความสามารถ และมีประสิทธิภาพ

5. มีความคิดริเริ่ม (Initiative-being a self-starter) เป็นผู้ที่เริ่มต้นทำงานด้วยตนเอง และทำงานสำเร็จได้ด้วยการควบคุม ติดตามหรือกำกับน้อยที่สุด

6. มีความสามารถนำบุคคลอื่น (Supervisory ability) เป็นบุคคลที่สามารถช่วยเหลือให้บุคคลอื่นทำงานสำเร็จได้

สตีจอกิลล์ (Stogdill) ได้ศึกษาลักษณะของผู้นำ และสามารถแบ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำไว้ห้า ประเภท ดังต่อไปนี้

1. สติปัญญา ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด ความว่องไว การใช้ภาษาได้อย่างคล่องแคล่ว และละมุนละไม ความริเริ่ม และการมีวิจรรณญาณ

2. ผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ความเป็นผู้คงแก่เรียน มีความรอบรู้ และมีร่างกายความสมบูรณ์ แข็งแรง

3. ความรับผิดชอบ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือ ความเพียรพยายาม ความห้าวหาญ และ
ปรารถนาในสิ่งที่ดี

4. สถานภาพ ได้แก่ มีฐานะทางสังคม และมีชื่อเสียง

ยุกต์ (Yukti) ให้แนวคิดที่ว่า ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเป็นผลลัพธ์ขององค์การ สามารถวัดได้จาก ผลการปฏิบัติงาน การบรรลุเป้าหมาย ความอยู่รอด ความเจริญเติบโต ความสามารถในการ
รับกับภาวะวิกฤติ ความพึงพอใจของสมาชิก การอุทิศตน หรือความผูกพันในกลุ่มในการทำงาน
เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความมีสภาพทางจิตวิทยาที่ดีของสมาชิก และความมีเสถียรภาพของผู้นำ
เป็นต้น และยังได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สามารถทำนายถึงประสิทธิภาพภาวะผู้นำ ได้ดังต่อไปนี้
(วุฒิชัย วรชิน, 2546, หน้า 36)

1. มีพลังในตัวสูง และมีความอดทนต่อแรงกดดัน
2. มีความมั่นใจในตนเอง
3. มีจุดยืน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง
4. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
5. มีคุณธรรมในตนเอง
6. มีพลังในการจูงใจ
7. มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ
8. ชอบคบค้าสมาคม

อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
ภายใต้ความเต็มใจในการมีส่วนร่วม โดยมีเกณฑ์ (Criteria) ที่จะใช้วัดหรือประเมินประสิทธิภาพของ
ภาวะผู้นำสามลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะคติของผู้ตาม (Attitude of followers) ทักษะคติของผู้ตามที่มีต่อผู้นำนิยมใช้เป็น
เกณฑ์ตัดสินประสิทธิภาพของผู้นำ ซึ่งส่วนใหญ่จะทราบได้โดยการใช้แบบสอบถาม หรือการ
สัมภาษณ์ผู้ตาม ดังตัวอย่างประเด็นคำถามต่อไปนี้

- 1.1 ผู้นำสามารถตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของผู้ตามได้ดีเพียงใด
- 1.2 ผู้ตามชื่นชอบ ยกย่อง และยอมรับผู้นำเพียงใด
- 1.3 ผู้ตามต่อต้าน หรือเพิกเฉยที่จะไม่ปฏิบัติตาม หรือคำขอร้องของผู้นำ หรือเปล่า

2. คุณภาพของกระบวนการกลุ่ม (Quality of group process) คุณภาพของกระบวนการ
กลุ่มก็เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของผู้นำ โดยประเมินจากการสนับสนุนด้านต่าง ๆ

และความตั้งใจที่จะทำให้คุณภาพของกระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติงานมีคุณภาพดีขึ้น เช่น ผู้นำมีความพร้อมของกลุ่มที่รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง และเหตุการณ์วิกฤตต่าง ๆ รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงาน การเพิ่มพูนทักษะในงาน และการสร้างความไว้วางใจให้ผู้ตาม

3. ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม (Outcome) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นขององค์การเนื่องจากความสามารถในการนำหรือภายใต้การนำของผู้นำ เช่น ผู้นำมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง ลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคม ได้รับความสะดวกและเข้าถึงบริการ หรือสวัสดิการขององค์การ เพิ่มพูนความรู้ และให้โอกาสทางการศึกษา และเรียนรู้แก่ผู้ตาม ผู้ตามมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามคำสั่ง หรือคำขอร้องของผู้นำ ผู้ตามมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน และผู้ตามมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ และการทำงาน

ในงานวิจัยนี้ได้ใช้เกณฑ์ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม (Outcome) ซึ่งผลที่เกิดจากความสามารถในการนำของผู้นำ โดยนำแนวนโยบายของรัฐบาลซึ่งให้ความสำคัญในการดำเนินการเพื่อให้มีการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ มุ่งมั่นทำงานภายใต้นโยบาย “ทำก่อน ทำจริง ทำทันที มีผลสัมฤทธิ์ และยั่งยืน” น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” (รัฐบาลไทย, 2557ค) และได้กำหนดนโยบาย 11 ด้าน ซึ่งได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ได้แก่ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2557, หน้า 3-20)

1. การปกป้อง และเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
2. การรักษาความมั่นคงของรัฐ และการต่างประเทศ
3. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
4. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
5. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน
6. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
7. การส่งเสริมบทบาท และการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
8. การพัฒนา และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนา และนวัตกรรม
9. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
10. การส่งเสริมการบริการราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ
11. การปรับปรุงกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม

และได้แบ่งกลุ่มงาน เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงาน จำนวนหกด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการต่างประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม มาใช้เป็นเกณฑ์ในการวัด หรือประเมินประสิทธิผลของภาวะผู้นำ สามารถแบ่งเป็นด้าน ได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านความมั่นคง ได้แก่ การรักษาความสงบสุข เรียบร้อยของประเทศโดยใช้มาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557 และการแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนใต้
2. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ส่งเสริมความเชื่อมโยงการค้า การลงทุนในภูมิภาคอาเซียน และการฟื้นฟูความเชื่อมั่นภาคครัวเรือน นักท่องเที่ยว และนักลงทุน
3. ด้านสังคม ได้แก่ สามารถลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เช่น จัดสวัสดิการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เช่น การเพิ่มอัตราเบี้ยความพิการ เป็นต้น การจัดระเบียบสังคม เช่น การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว แก้ปัญหา และปราบปรามกลุ่มอิทธิพล เป็นต้น
4. ด้านการต่างประเทศ ได้แก่ สร้างความเชื่อมั่นและชี้แจงสถานการณ์ของไทยให้นานาประเทศเข้าใจ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศ
5. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน โยกย้ายดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการทุจริต
6. ด้านกฎหมาย ได้แก่ ปรับปรุงประมวลกฎหมายให้ทันสมัย เช่น พ.ร.บ. ป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น และการผลักดันให้เกิดการนำกฎหมายไปปฏิบัติจริง
7. ด้านการศึกษา ได้แก่ เสริมสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา ส่งเสริม และปรับภาพลักษณ์หลักสูตรอาชีวศึกษา
8. ด้านการเมือง ได้แก่ แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง บ้านเมืองสงบสุข ไม่มีการประท้วง และส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างกันทางการเมือง
9. ด้านการคมนาคม ได้แก่ การพัฒนาโครงการรถไฟรางคู่และรถไฟฟ้า การพัฒนาเส้นทางจักรยาน
10. ด้านทรัพยากร ได้แก่ การแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้ และการจัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้
11. รัฐธรรมนูญ ได้แก่ ร่างรัฐธรรมนูญ คำนึงถึงส่วนร่วม ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ และร่างรัฐธรรมนูญ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอนที่ถูกต้อง

12. สิ่ง que ประชาชนคาดหวัง ได้แก่ ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้น ช่วยสร้างงาน และสร้างรายได้ที่มั่นคง ช่วยแก้ไขราคาสินค้าต่าง ๆ และค่าครองชีพถูกลง ช่วยแก้ไขปัญหาภัยทางธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ไฟป่า ภัยแล้ง เป็นต้น ช่วยแก้ไขปัญหาเสพติด และอาชญากรรม เพื่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน และช่วยแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยให้ทันสมัย และสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้

ความหมายของเจตคติ

เจตคติเป็นเรื่องของนามธรรม ความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่ง ๆ หนึ่ง เช่น สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ มีสภาพความพร้อมที่จะตอบโต้ และแสดงให้ทราบถึงแนวทางในการตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายของเจตคติตามความเชื่อ และวิธีการศึกษาเจตคติ ไว้ดังต่อไปนี้ (สมจิตรา เรื่องศรี, 2554, หน้า 37-55)

ฟิชไบน์ (Fishbien, 1975 อ้างถึงใน สมจิตรา เรื่องศรี, 2554, หน้า 37) ได้กล่าวว่า เจตคติคือ สภาพความพร้อมของสมอง และประสาท การจัดระบบประสบการณ์ อธิพิลภายนอก หรือภายในที่มีต่อบุคคลในการที่จะตอบสนองต่อสิ่งหนึ่ง และต่อสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น

เทอร์สโตน (Thurstone, 1946 อ้างถึงใน สมจิตรา เรื่องศรี, 2554, หน้า 37) ได้กล่าวถึงเจตคติ เป็นระดับของความรู้สึกในด้านบวก และด้านลบที่มีต่อสิ่งมีต่าง ๆ เช่น สิ่งของ บุคคล บทบาทความคิด ซึ่งความรู้สึกเหล่านั้นสามารถบอกความแตกต่างของการเห็นด้วย และไม่เห็นด้วย

ครอนบาค (Cronbach, 1977 อ้างถึงใน สมจิตรา เรื่องศรี, 2554, หน้า 37) กล่าวว่า เจตคติหมายถึง การที่บุคคลยอมรับ หรือไม่ยอมรับสิ่งหนึ่ง บุคคลหนึ่ง ที่เป็นรูปธรรม (Concretion) หรือนามธรรม (Abstraction) ทั้งนี้เป็นผลจากการที่บุคคลได้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วย

โรคิช (Rokeach, 1970 อ้างถึงใน สมจิตรา เรื่องศรี, 2554, หน้า 37) ให้ความหมายและลักษณะของเจตคติว่า เป็นการผสมผสานจัดระเบียบความเชื่อที่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะชอบ หรือไม่ชอบ

แคทซ์ (Katz, 1960 อ้างถึงใน สมจิตรา เรื่องศรี, 2554, หน้า 38) ได้กล่าวว่า เจตคติเป็นความรู้สึกโน้มน้าวของแต่ละบุคคลที่ประเมิน สัญลักษณ์ สิ่งของ หรือลักษณะโลกของเขาด้วยความเต็มใจ หรือไม่เต็มใจ

องค์ประกอบของเจตคติมีองค์ประกอบที่สำคัญ สามประการ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ความคิด (Cognitive component) เป็นประสบการณ์ของความรู้ ซึ่งรวมถึงความคิด ความเชื่อ ที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ถ้าหากว่ามีความรู้หรือเกิดความเข้าใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างดีก็จะทำให้คนเกิดเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้นแต่ในทางตรงข้ามถ้าเกิดรับรู้สิ่งนั้นในทางไม่ดี หรือไม่เข้าใจก็จะทำให้เกิดเจตคติไม่ดีต่อสิ่งนั้นได้ ในบางครั้งความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นผลโดยตรงต่อเจตคติเช่นเดียวกัน เช่นมีความเชื่อว่า คนไทยมีน้ำใจ ก็จะมีเจตคติดีต่อคนไทย เป็นต้น

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective component) เป็นส่วนของความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับ ความรัก ความโกรธ ความชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ความพอใจ หรือไม่พอใจ หลังจากได้สัมผัส หรือรับรู้สิ่งนั้น สามารถแสดงความรู้สึกโดยการประเมินสิ่งนั้นว่าดี หรือไม่ดี ซึ่งเจตคติจะแสดงออกมาในรูป ความรัก ความโกรธ ความเกลียดชัง เป็นต้น

3. องค์ประกอบทางด้านกรกระทำ หรือพฤติกรรม (Action or behavioral component) เป็นองค์ประกอบที่มีแนวโน้มในการปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งนั้น

การศึกษาเจตคติ

การศึกษาเจตคติของคนจึงใช้เพื่อทำนายพฤติกรรมที่เขาแสดงออก การรู้ไว้ก่อนเพื่อหาทางป้องกัน และแก้ไขให้ได้ คนในสังคมที่มีเจตคติดีงามตามสังคมต้องการ การศึกษาเจตคติสามารถแบ่งได้ดังต่อไปนี้

1. การสังเกต เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ในการศึกษาเจตคติ สิ่งสำคัญที่ใช้ในการสังเกต คือ ตา และหู การสังเกตเป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลที่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วสรุป อ้างอิง (Infer) ไปถึงเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น การศึกษาเจตคติโดยวิธีการสังเกตนี้ ใช้วัดเจตคติในบางด้านเท่านั้น เหตุที่ไม่ใช้วิธีการสังเกตในการศึกษาเจตคติโดยทั่วไป เพราะเจตคติเป็นพฤติกรรมภายในที่สังเกตโดยตรงไม่ได้ จะสังเกตได้ต่อเมื่อบุคคลมีการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลของเจตคติออกมา ถ้ายังไม่แสดงออกมาจะไม่สามารถสังเกตได้

2. ให้เจ้าตัวรายงานผลของตนเอง (Self-report) เป็นวิธีที่นิยมใช้ในการวัดเจตคติ ความสนใจ และบุคลิกภาพของบุคคล การใช้วิธีนี้ในการศึกษาเจตคติ คือ การให้เจ้าตัวรายงานความรู้สึกนั้นออกมาว่ารู้สึกชอบ ไม่ชอบสิ่งนั้นอย่างไร ทำรายงานที่ได้จากการบรรยายความรู้สึกของตนออกมานั้น แต่ละคนอาจรายงานได้ไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และมีความสามารถในการบรรยาย การกำหนดตัวเลขที่เป็นคะแนนของเจตคติที่ได้จากคำรายงานนั้น อาจไม่มีความเป็นปรนัยและไม่สามารถนำมาใช้ในการเปรียบเทียบกันได้ ผู้นำทางการศึกษาการวัดเจตคติมีหลายท่าน เช่น เทอร์สโตน (Thurstone) ลิเคอร์ท (Likert) และกัตต์แมน (Guttman) ได้พยายามสร้างสเกลที่ใช้ใน

การวัดเจตคติขึ้น คະแนนที่ได้จากการวัดเจตคติโดยใช้สเกลที่บุคคลเหล่านี้สร้างขึ้น เป็นคะแนนที่จัดอยู่ในระดับมาตราอันตรภาค (Interval scale) ซึ่งแต่ละหน่วยมีขนาดเท่ากัน สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ว่ามาก หรือน้อยกว่ากันเท่าไร วิธีให้เจ้าตัวรายงานความรู้สึกออกมาเป็นวิธีการวัดเจตคติที่นิยมใช้กันมากในงานวิจัยทางการศึกษา

3. การใช้แบบวัดการสร้างจินตภาพ (Projective technique) เป็นการใช้สิ่งเร้าที่มีลักษณะไม่ชัดเจน กระตุ้นให้บุคคลระบายความรู้สึกออกมา ใช้ในการวัดคุณธรรมด้านต่าง ๆ การใช้เครื่องมือนี้เป็นการกระตุ้นในแสดงความคิดเห็น หรือแสดงปฏิกิริยาออกมา เพื่อให้สังเกตดูว่าขณะนั้นเขามีความรู้สึกอย่างไร ความรู้สึกที่แต่ละบุคคลมีต่อสิ่งเดียวกันมักแตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์เดิม วิธีวัดเจตคตินี้ใช้สำหรับการวัดเจตคติในระดับลึก ที่บางครั้งเจ้าตัวก็ไม่ทราบถึงเจตคตินั้น นิยมใช้กันมากในด้านจิตวิทยา และจิตแพทย์ วิธีวัดเจตคติโดยวิธีนี้มักใช้การตีความหมายรูปภาพ หรือการเติมเรื่องที่ให้มานั้นมีความสมบูรณ์ ปัญหาที่สำคัญในการวัดเจตคติโดยใช้วิธีสร้างจินตภาพ คือ ผู้ทำการศึกษาจะต้องมีประสบการณ์ และความสามารถเพียงพอ ในการแปลความหมายของข้อมูลที่ได้มา

ในการสร้างแบบวัดเจตคติต้องเขียนข้อความคิดเห็นด้วยตนเอง อาจารย์รวบรวมมาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น หนังสือ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร หรือบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา หรืออาจได้จากการสอบถาม หรือข้อความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ที่มีความรู้เรื่องนั้น

การศึกษาเพื่อสร้างเครื่องมือวัดเจตคติ จำเป็นต้องทำการศึกษาลักษณะของเจตคติในสามลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ทิศทางของเจตคติ (Direction) หมายถึง

1.1 เจตคติทางบวก ได้แก่ ความเอนเอียงของอารมณ์ไปในทิศทางชอบ คล้อยตาม หรือเห็นด้วย

1.2 เจตคติทางลบ ได้แก่ ความรู้สึกเกลียด ต่อต้านหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งนั้น หรือสถานการณ์นั้น

2. ระดับของเจตคติ (Magnitude) หมายถึง การที่บุคคลแสดงความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น ความรู้สึก อาจมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

2.1 ระดับผิวเผิน จะไม่มีความคงที่แน่นอน เปลี่ยนแปลงง่ายเป็นเรื่องของความรู้สึกทั่วไป ความคิดเห็นทั่วไป

2.2 ระดับลึก จะคงทนถาวร เปลี่ยนแปลงได้ยาก เป็นเรื่องของความยึดมั่นถือมั่น ค่านิยม และบุคลิกลักษณะ

3. ความเข้มของเจตคติ (Intensity) หมายถึง ปริมาณของความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ความเข้ม หรือปริมาณของเจตคติในแต่ละทางนั้น ปรากฏออกมาในรูปของคะแนนที่ได้จากการใช้เครื่องมือวัด ซึ่งความเข้มของเจตคติจะเป็นเครื่องบ่งบอกความเข้มของพฤติกรรมที่บุคคลแสดง ปฏิบัติต่อสิ่งนั้น หรือสถานการณ์นั้น ด้วยความรุนแรง หรืออ่อนคลายตามมากเพียงใด

ในการสร้างเครื่องมือวัดเจตคติ ต้องพยายามสร้างเครื่องมือให้วัดได้ว่าบุคคลมีเจตคติอยู่ที่ทิศทางใด เครื่องมือวัดสามารถจำแนกได้ หรือไม่ว่ามีเจตคติทางบวก หรือทางลบ ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย และการวัดระดับของเจตคติ พิจารณาได้จากการยอมรับ และการตอบสนองในระดับผิวเผินไม่แน่นอน หรือหนักแน่นมากน้อยเพียงใด ความเข้มที่ปรากฏในรูปค่าของคะแนนตามเครื่องมือที่สร้างขึ้น โดยอาศัยเทคนิคทางการวัดผล

จึงกล่าวสรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมทางจิตใจที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่สามารถอ้างอิงได้จากพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของอนุวัฒน์ พุทธิพิพัฒน์จจร (2550) เรื่องคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงปรารถนาของประชาชน: กรณีศึกษา ตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-Test) และ One-way ANOVA ผลจากการศึกษาพบว่า ประชาชนในตำบลหมอนนางพึงปรารถนานายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิก ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ

งานวิจัยของสาคร สุริยะ โชติ (2550) เรื่องคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลแม่สาย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุमान ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลแม่สายมีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่น ด้านความซื่อสัตย์และจริงใจ รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการจูงใจ

งานวิจัยของ สุภวัชน์ บัวดีบ (2553) เรื่องคุณลักษณะผู้นำทางการเมืองสตรีที่พึงปรารถนาตามทัศนะของประชาชนอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชน

ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปจำนวน 397 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-Test) ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองที่พึงประสงค์ตามทัศนะของประชาชน คือ ด้านคุณลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ ส่วนด้านที่มีอันดับสุดท้าย คือ ด้านภูมิหลังทางสังคม

งานวิจัยของ พสุธานี ซาลีเครือธกิจ (2553) เรื่อง ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อภาวะผู้นำของนายกรัฐมนตรีไทยที่พึงประสงค์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นิสิตในระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 (ภาคปกติ) ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในวิทยาเขตบางเขน ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 369 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกรัฐมนตรีไทยที่พึงประสงค์ในระดับมาก โดยเห็นว่าภาวะผู้นำของนายกรัฐมนตรีที่พึงประสงค์อันดับแรก ต้องมีคุณธรรม รองลงมา คือ มีความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศได้ดี ต้องเข้าใจสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทั้งใน และนอกประเทศ ต้องมีวิสัยทัศน์ มีความฉลาดเฉลียว มีความสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ตามลำดับ และนอกจากนี้ ยังต้องรู้จักอดกลั้น และควบคุมตนเองได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ต้องส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิดใหม่ ทำใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง มีความเด็ดขาด กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการจูงใจคน เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานยึดหลักการบริหารงานแบบประชาธิปไตย เป็นต้น ดังนั้นจากความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จึงเป็นแนวทางให้ผู้นำของประเทศไทยมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และฝึกฝนทักษะของตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถสอดคล้อง และตรงตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อการบริหาร และพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน ภายในประเทศไทยได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยของวิริญญา คล้ายบัว (2554) เรื่อง ผู้นำทางการเมืองเชิงอุดมคติในวรรณคดีสามก๊ก: วิเคราะห์ภาวะผู้นำของขงเบ้ง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้รูปแบบของการศึกษาวิจัยเอกสาร วิเคราะห์เนื้อหาจากตัวบทหลักในหนังสือสามก๊ก ฉบับเจ้าพระยาพระคลัง (หน) และเน้นให้ความสำคัญกับวิธีการตีความ ที่เรียกว่า วงจร หรือวัฏจักรแห่งการตีความ จากผลศึกษาพบว่า ขงเบ้งมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ 9 ประการ คือ มีปณิธานอันเด็ดเดี่ยว ปราดเปรื่องทรงภูมิ งามสง่ามาดดูดี จิตใจสูงภูมิธรรม ถือสัจจะวาจา เกรงอาณัติรักษากฎหมาย กล้าหาญชาญณรงค์ เผด็จการอย่างมีศิลป์ และมีภราดรภาพ ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำของขงเบ้งดังกล่าว ถือเป็นการใช้ภาวะผู้นำในการกอบกู้บ้านเมืองที่กำลังแตกแยกและตกต่ำ เป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงสภาพทางการเมืองการปกครอง

ตลอดจนสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้นำทางการเมืองไทยควรยึดถือเป็นแบบอย่าง และนำมาปรับใช้ในสภาวะที่บ้านเมืองเกิดความระส่ำระสาย วุ่นวาย หรือแตกแยก นอกจากนี้ยังได้ค้นพบมุมมองบางประการ กล่าวคือ ในแต่ละยุคสมัยประเทศไทยขาดซึ่งผู้นำทางการเมือง หรือนักการเมืองที่มีความเพียบพร้อมขึ้นมาบริหารประเทศ ความเพียบพร้อมในที่นี้คือ มีศักยภาพ ความสามารถ และเปี่ยมด้วยคุณธรรม มีจิตสำนึกแห่งสาธารณะ รักประชาชน และบ้านเมืองอย่างแท้จริง จะเห็นได้ว่าในบางยุคสมัยเราได้ผู้นำที่มีความสามารถยิ่ง แต่กลับไร้ซึ่งศีลธรรม บางยุคสมัยเราได้ผู้นำที่มีศีลธรรมอันดี หากแต่ไร้ซึ่งความสามารถสลับกัน อยู่เช่นนี้มาหลายทศวรรษล่วงเลยจนถึงปัจจุบัน

งานวิจัยของพลเอกสนธิ บุญยรัตกลิน (2555) เรื่อง ผู้นำทางการเมืองยุคใหม่: กรณีของ นายกรัฐมนตรีร่วมสมัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อดีตนายกรัฐมนตรีสองท่านซึ่งยังมีชีวิตอยู่ ข้าราชการระดับสูงในสำนักนายกรัฐมนตรีซึ่งเคยทำงานกับนายกรัฐมนตรีแต่ละท่านในขณะดำรงตำแหน่ง และประชาชนในเขตเทศบาลของจังหวัดที่ใหญ่ที่สุดซึ่งสามารถเป็นตัวแทนของแต่ละภูมิภาคทางการปกครอง คือ จังหวัดเชียงใหม่ในภาคเหนือ จังหวัดขอนแก่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดปทุมธานีในภาคกลาง และจังหวัดนครศรีธรรมราชในภาคใต้ ตามลำดับ ผลจากการวิจัยพบว่า นายกรัฐมนตรีต่างก็มีลักษณะภาวะผู้นำต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เป็นต้นว่า นายทวิชญ์ พลิกภัย มีลำดับสูงสุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านความเป็นประชาธิปไตย นายทกษิณ ชินวัตร ได้รับความลำดับสูงสุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถ และวิสัยทัศน์ ส่วนนายทพลเอก เปรม ติณสูลานนท์ ได้รับความลำดับสูงทางด้านจริยธรรม และเมื่อแยกตามอาชีพ พบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำทางด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความรู้ความสามารถ และวิสัยทัศน์ เป็นของนายกรัฐมนตรีที่มีพื้นเพมาจากพลเรือน หรือนักธุรกิจ ในขณะที่ภาวะผู้นำด้านจริยธรรม เป็นของนายทที่มีพื้นเพมาจากข้าราชการ และเมื่อแยกออกตามภูมิภาคเป็นสี่ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ พบว่าโดยรวมคุณลักษณะของภาวะผู้นำจะมีลักษณะแตกต่างกันไปด้วย เป็นต้นว่า พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ ได้รับความยกย่องสูงสุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ขณะที่ นายททกษิณ ชินวัตร ได้รับความยกย่องสูงสุดในภาคเหนือ และเมื่อแยกออกตามเพศ และระดับการศึกษาผู้ตอบคำถามการวิจัยแล้ว ผลลัพธ์ออกมาอย่างสอดคล้องกันว่า นายทพลเอก เปรม ติณสูลานนท์ ได้รับความคะแนนสูงสุด และ นายททกษิณ ชินวัตร ได้รับความคะแนนรองลงมา

งานวิจัยของนลินทิพย์ พิมพ์กัลด (2555) เรื่อง คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกของประชาชนในกลุ่มอีสานใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในกลุ่มอีสานใต้ จำนวน 20 ท้องถิ่นในเขตเลือกตั้งทั้งเขตเมือง และชนบท จำนวน 1,100 คน

จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้นำทางการเมืองของประชาชนในกลุ่มอีสานได้ประกอบด้วยคุณลักษณะห้าด้าน เรียงความสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ จริยธรรม ความไว้วางใจ สมรรถนะ และการอุปถัมภ์ ตามลำดับ

งานวิจัย Burtch (2011) ได้ศึกษาเรื่องผลของความยืดหยุ่นในภาวะผู้นำ และประสิทธิผลของผู้จัดการเมือง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้จัดการเมืองของเทศบาลขนาดเล็กจำนวน 350 คน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปร รวมทั้งการดำรงตำแหน่ง และความยืดหยุ่นในภาวะผู้นำของผู้จัดการ และประสิทธิผล ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโดยการให้ผู้จัดการเมือง และผู้นำในเขตเทศบาลอื่น และสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจนโยบายรวมถึงการตัดสินใจเกี่ยวกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการเมือง

งานวิจัย Lange (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำระดับโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทจากมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่จำนวน 171 คน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความอยากรู้เป็นความสามารถที่สำคัญซึ่งแสดงให้เห็นถึงองค์ความรู้ที่มีความยืดหยุ่นจะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ได้ นอกจากนี้ เกร็ดลักษณะส่วนบุคคล และความมั่นใจในตนเอง ช่วยให้ผู้คนที่จะมีส่วนร่วม และทักษะภาวะผู้นำแสดงออกในสถานการณ์ที่แปลกใหม่ และท้าทาย

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กรอบแนวคิด ดังนี้ ตัวแปรต้นประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้นำ และภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน

พฤติกรรมของผู้นำ (Leader behavior) ได้นำทฤษฎีผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory) พัฒนาโดย Martin G. Evan ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดย Robert J. House โดยพฤติกรรมของผู้นำ สามารถแบ่งเป็นสี่รูปแบบ ดังนี้ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557ข, หน้า 39)

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เป็นมิตร ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงได้ง่าย มีความเสมอภาค และให้เคารพ และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) ผู้นำใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน และวิธีการทำงาน กำหนดมาตรฐานของการทำงาน รวมทั้งกฎระเบียบที่ชัดเจนกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented leadership) ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสร้างมาตรฐานความเป็นเลิศแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และตั้งความคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำ

4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) เป็นผู้ขอความคิดเห็น และคำปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมโดยการจัดประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไข และพัฒนางาน

ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้นำทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait leadership theory) ของสโตกคิลล์ (Stogdill) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล สามารถแบ่งเป็นคุณลักษณะ (Traits) และทักษะ (Skills) ดังต่อไปนี้ (วุฒิชัย วรชิน, 2546, หน้า 26-27)

1. คุณลักษณะ (Traits) ประกอบด้วย

- 1.1 ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์
- 1.2 รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม
- 1.3 มีความทะเยอทะยาน และปรารถนาในความสำเร็จ
- 1.4 มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา
- 1.5 ให้ความร่วมมือ
- 1.6 มีการตัดสินใจดี มีความเด็ดขาด
- 1.7 น่าเชื่อถือ สามารถพึ่งพาอาศัย
- 1.8 มีอำนาจเหนือ และมีแรงจูงใจด้านอำนาจ
- 1.9 มีความกระตือรือร้นสูง
- 1.10 มีความมั่นใจในตนเอง
- 1.11 มีความหนักแน่น ยืนหยัด และทนทาน
- 1.12 สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก
- 1.13 มีความรับผิดชอบสูง

2. ทักษะ (Skills) ประกอบด้วย

- 2.1 มีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญา
- 2.2 มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 2.3 มีทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.4 มีความนุ่มนวล และมีอิทธิพลดี รู้จักผูกมิตรไมตรี
- 2.5 มีทักษะในการพูด มีความคล่องแคล่วด้านการพูด
- 2.6 มีความรอบรู้เกี่ยวกับงาน

2.7 มีทักษะในการจัดการ และบริหารอย่างเป็นระบบ

2.8 มีทักษะในการชักจูงใจผู้อื่น

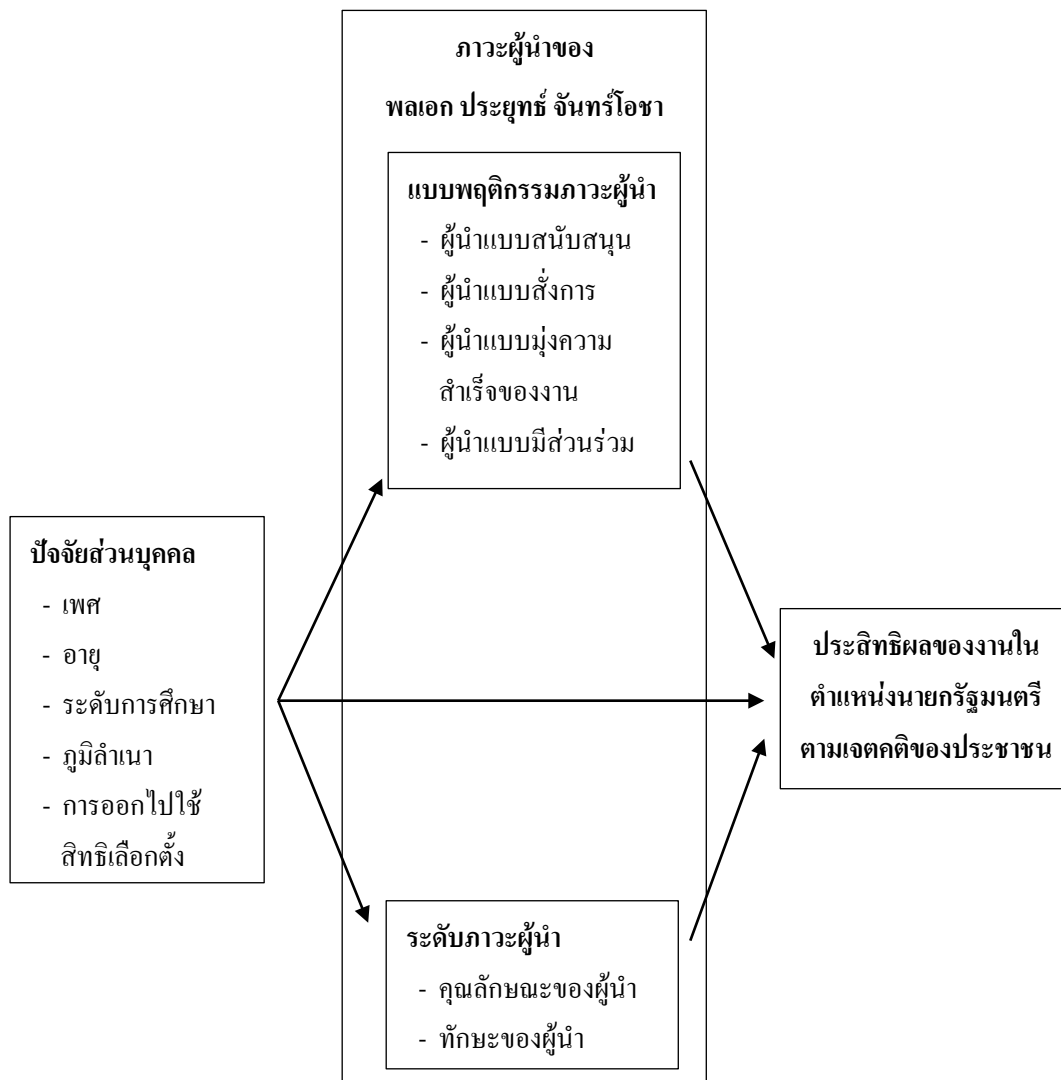
2.9 มีทักษะทางสังคมสูง

ประสิทธิผลของงานอันเกิดจากการมีภาวะผู้นำ มีความหมายว่า การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างพึงพอใจ และได้ใช้เกณฑ์ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม (Outcome) ซึ่งผลที่เกิดจากความสามารถในการนำของผู้นำ โดยนำแนวนโยบายของรัฐบาลซึ่งให้ความสำคัญในการดำเนินการ เพื่อให้มีการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ มุ่งมั่นทำงานภายใต้นโยบาย “ทำก่อน ทำจริง ทำทันที มีผลสัมฤทธิ์ และยั่งยืน” น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” (รัฐบาลไทย, 2557ค, ออนไลน์) และได้กำหนดนโยบาย 11 ด้าน ซึ่งได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ได้แก่ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2557, หน้า 3-20)

1. การปกป้อง และเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
 2. การรักษาความมั่นคงของรัฐ และการต่างประเทศ
 3. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
 4. การศึกษา และเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
 5. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน
 6. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
 7. การส่งเสริมบทบาท และการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
 8. การพัฒนา และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนา และนวัตกรรม
 9. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
 10. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ
 11. การปรับปรุงกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม
- และได้แบ่งกลุ่มงาน เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงาน จำนวนหกด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการต่างประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และด้านกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม มาใช้เป็นเกณฑ์ในการวัด หรือประเมินประสิทธิผลของภาวะผู้นำ สามารถแบ่งเป็นด้าน ได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านความมั่นคง ได้แก่ การรักษาความสงบสุข เรียบร้อยของประเทศโดยใช้มาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557 และการแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนใต้
2. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ส่งเสริมความเชื่อมโยงการค้า การลงทุนในภูมิภาคอาเซียน และการฟื้นฟูความเชื่อมั่นภาคครัวเรือน นักท่องเที่ยว และนักลงทุน
3. ด้านสังคม ได้แก่ สามารถลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เช่น จัดสวัสดิการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เช่น การเพิ่มอัตราเบี้ยความพิการ เป็นต้น การจัดระเบียบสังคม เช่น การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว แก้ปัญหา และปราบปรามกลุ่มอิทธิพล เป็นต้น
4. ด้านการต่างประเทศ ได้แก่ สร้างความเชื่อมั่น และชี้แจงสถานการณ์ของไทยให้นานาประเทศเข้าใจ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศ
5. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน โยกย้ายดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการทุจริต
6. ด้านกฎหมาย ได้แก่ ปรับปรุงประมวลกฎหมายให้ทันสมัย เช่น พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น และการผลักดันให้เกิดการนำกฎหมายไปปฏิบัติจริง
7. ด้านการศึกษา ได้แก่ เสริมสร้างโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา ส่งเสริม และปรับภาพลักษณ์หลักสูตรอาชีวศึกษา
8. ด้านการเมือง ได้แก่ แก้ปัญหาความขัดแย้ง บ้านเมืองสงบสุข ไม่มีการประท้วง และส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างกันทางการเมือง
9. ด้านการคมนาคม ได้แก่ การพัฒนาโครงการรถไฟรางคู่ และรถไฟฟ้า การพัฒนาเส้นทางจักรยาน
10. ด้านทรัพยากร ได้แก่ การแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้ และการจัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้
11. รัฐธรรมนูญ ได้แก่ ร่างรัฐธรรมนูญ คำนึงถึงส่วนร่วม ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ และร่างรัฐธรรมนูญ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอนที่ถูกต้อง
12. สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง ได้แก่ ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้น ช่วยสร้างงาน และสร้างรายได้ที่มั่นคง ช่วยแก้ไขราคาสินค้าต่าง ๆ และค่าครองชีพถูกลง ช่วยแก้ไขปัญหาภัยทางธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ไฟป่า ภัยแล้ง เป็นต้น ช่วยแก้ไขปัญหายาเสพติด และอาชญากรรม เพื่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน และช่วยแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยให้ทันสมัย และสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้

ซึ่งสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดในการรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังต่อไปนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้าง และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 48,786,842 คน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 625 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 167)

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตร Yamane

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

โดยที่ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยินยอมให้ความคลาดเคลื่อนได้ ± 0.04 ภายใต้ความเชื่อมั่นร้อยละ 96 ซึ่งเมื่อแทนค่าในสูตร

$$n = \frac{48,786,842}{1 + 48,786,842 (0.04)^2}$$

$$n = 624.99$$

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร คือ 625 คน

หลังจากที่ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างไม่เป็นสัดส่วน (Non-proportional stratified random sampling) โดยเลือกจากจังหวัดที่สำคัญในภูมิภาค และมีจำนวนประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้งใกล้เคียงกันของแต่ละภาค จำนวน 4 ภูมิภาค ๆ ละ 1 จังหวัด ในเขตอำเภอเมืองของแต่ละจังหวัด ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละจังหวัดเท่ากัน ดังต่อไปนี้

ภาคเหนือ	ตัวแทนภาค คือ จังหวัดเชียงใหม่
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ตัวแทนภาค คือ จังหวัดขอนแก่น
ภาคกลาง	ตัวแทนภาค คือ จังหวัดนนทบุรี
ภาคใต้	ตัวแทนภาค คือ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ได้ขนาดตัวอย่างตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนตัวอย่างประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 625 คน

ลำดับ	ภูมิภาค	จังหวัด	ตัวอย่าง (คน)
1	ภาคเหนือ	เชียงใหม่	156
2	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ขอนแก่น	156
3	ภาคกลาง	นนทบุรี	157
4	ภาคใต้	นครศรีธรรมราช	156
	รวม		625

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามปลายปิด (Closed-ended question) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ เป็นแบบคำถามปลายปิด (Closed-ended question) จำนวน 1 ข้อ โดยเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 ระดับภาวะผู้นำ เป็นแบบคำถามปลายปิด (Closed-ended question) จำนวน 22 ข้อ โดยแต่ละข้อมีลักษณะให้คะแนนเรียงลำดับตามมาตราวัดลิเคิร์ต (Likert) ดังต่อไปนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน เป็นแบบคำถามปลายปิด (Closed-ended question) จำนวน 30 ข้อ โดยแต่ละข้อมีหลักเกณฑ์ให้คะแนนเรียงลำดับตามมาตราวัดลิเคิร์ต (Likert) ดังต่อไปนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-ended question)

การสร้าง และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถาม ว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีความรู้ดีในเรื่องที่วิจัย จำนวน 10 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาความแม่นยำหรือเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่า IOC (Item Objective Congruence index : IOC) เท่ากับ 0.7-1.0 แสดงว่าแบบสอบถามนำไปใช้ได้ และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) โดยเก็บข้อมูลจำนวน 45 ชุด จากกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยง หรือความเชื่อถือ

ของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ 0.957 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

5. สำหรับแบบสอบถาม ได้ทดลองไปใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มากกว่า 0.20 ถือว่าแบบสอบถามนำไปใช้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล จะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล โดยกระจายแบบสอบถามให้ประชาชนกลุ่มตัวอย่างกรอก รวมใช้เวลา 50 วัน ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 625 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 625 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา และการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน
5. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานของภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา และการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังต่อไปนี้ (ไพฑูริย์ โพธิ์สว่าง, 2556, หน้า 360)

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำมากที่สุด
4.21 – 5.00	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด

4. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง	มีประสิทธิผลของงานมากที่สุด
4.21 – 5.00	หมายถึง	มีประสิทธิผลของงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีประสิทธิผลของงานมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีประสิทธิผลของงานปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีประสิทธิผลของงานน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	มีประสิทธิผลของงานน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานของภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้

4.1 การทดสอบค่าที (t-Test) ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

4.2 ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

4.3 ไคสแควร์ (Chi-square) ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

4.3 ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

4.4 การวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) ใช้ในการทดสอบการพยากรณ์หรือการทำนาย

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ และประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน โดยเก็บข้อมูลจากประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 625 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ เป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ และ ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของ ประชาชน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา และการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ดังตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	330	52.8
หญิง	295	47.2
รวม	625	100.0

จากตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.8 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.2

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<i>อายุ</i>		
18-23 ปี	56	9.0
24-29 ปี	192	30.7
30-35 ปี	226	36.2
36-40 ปี	111	17.8
41 ปีขึ้นไป	40	6.4
รวม	625	100.0

จากตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 30-35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมาคือ อายุ 24-29 ปี อายุ 36-40 ปี อายุ 18-23 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.7, 17.8, 9.0, และ 6.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<i>ระดับการศึกษา</i>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	182	29.1
ปริญญาตรี	384	61.4
สูงกว่าปริญญาตรี	59	9.4
รวม	625	100.0

จากตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.1 และ 9.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ		
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	122	19.5
ลูกจ้างเอกชน	154	24.6
ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	174	27.8
รับจ้างทั่วไป/ลูกจ้างรายวัน	102	16.3
นักเรียน/นักศึกษา	68	10.9
อื่น ๆ ระบุ.....	5	0.8
รวม	625	100.0

จากตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 27.8 รองลงมาคือ ลูกจ้างเอกชน รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ รับจ้างทั่วไป/ลูกจ้างรายวัน นักเรียน/นักศึกษา และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 24.6, 19.5, 16.3, 10.6 และ 0.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ภูมิลำเนา		
ภาคเหนือ	156	25.0
ภาคกลาง	157	25.1
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	156	25.0
ภาคใต้	156	25.0
รวม	625	100.0

จากตารางที่ 6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีภูมิลำเนา คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 25 เท่ากัน

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง		
เคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง	465	74.4
ไม่เคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง	160	25.6
รวม	625	100.0

จากตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง คิดเป็นร้อยละ 74.4 และไม่เคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง คิดเป็นร้อยละ 25.6

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน จำนวน 4 แบบ ได้แก่ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้วยวิธีการวิเคราะห์ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละของแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ

แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ	จำนวน	ร้อยละ
1. แบบสนับสนุน	109	17.4
2. แบบสั่งการ	286	45.8
3. แบบมุ่งความสำเร็จของงาน	171	27.4
4. แบบมีส่วนร่วม	59	9.4
รวม	625	100.0

จากตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละของแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รู้สึกว่าการออก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำแนวโน้มไป

ในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมา คือ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน แบบสนับสนุน และแบบมีส่วนร่วม คิดเป็นร้อยละ 27.4, 17.4 และ 9.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน สามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะของผู้นำ และด้านทักษะของผู้นำ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังตารางที่ 9-13

โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลข้อมูล (ไพฑูริย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 360) ดังนี้
ค่าเฉลี่ย

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำ

ระดับภาวะผู้นำ	\bar{X}	SD	ระดับภาวะผู้นำ
1. ภาพรวมระดับภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะของผู้นำ	3.49	0.44	มาก
2. ภาพรวมระดับภาวะผู้นำด้านทักษะของผู้นำ	3.27	0.46	ปานกลาง
ภาพรวม	3.40	0.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน ด้านทักษะของผู้นำ พบว่า ประชาชนมีความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.40 (SD = 0.33) เมื่อพิจารณารายด้าน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะของผู้นำ และทักษะของผู้นำ ได้ดังนี้

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละของระดับภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะของผู้นำ

ระดับภาวะผู้นำ	ความรู้สึกรักของประชาชน					อันดับ
	เห็น	เห็น	เห็น	เห็น	เห็น	
	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์	184 (29.4)	89 (14.2)	203 (32.5)	130 (20.8)	19 (3.0)	8
2. รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม	187 (29.9)	100 (16.0)	166 (26.6)	155 (24.8)	17 (2.7)	7
3. มีความทะเยอทะยาน และปรารถนาในความสำเร็จ	204 (32.6)	77 (12.3)	132 (21.1)	175 (28.0)	37 (5.9)	5
4. มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา	121 (19.4)	104 (16.6)	207 (33.1)	169 (27.0)	24 (3.8)	13
5. ให้ความร่วมมือในทุกด้าน	197 (31.5)	92 (14.7)	152 (24.3)	106 (17.0)	78 (12.5)	6
6. มีการตัดสินใจดี มีความเด็ดขาด	129 (20.6)	159 (25.4)	179 (28.6)	142 (22.7)	16 (2.6)	12
7. น่าเชื่อถือ สามารถพึ่งพาอาศัย	131 (21.0)	137 (21.9)	216 (34.6)	117 (18.7)	24 (3.8)	11
8. มีอำนาจเหนือ และมีแรงจูงใจด้านอำนาจ	239 (38.2)	113 (18.1)	169 (27.0)	89 (14.2)	15 (2.4)	3
9. มีความกระตือรือร้นสูง	173 (27.7)	84 (13.4)	171 (27.4)	175 (28.0)	22 (3.5)	9
10. มีความมั่นใจในตนเอง	262 (41.9)	118 (18.9)	129 (20.6)	104 (16.6)	12 (1.9)	2

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ระดับภาวะผู้นำ	ความรู้สึกของประชาชน					อันดับ
	เห็น	เห็น	เห็น	เห็น	เห็น	
	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย	
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	
	ที่สุด	ที่สุด	กลาง	ที่สุด	ที่สุด	
11. มีความหนักแน่น ยืนหยัด และทนทาน	284 (45.4)	122 (19.5)	125 (20.0)	89 (14.2)	5 (0.8)	1
12. สามารถเผชิญกับสถานการณ์ ที่มีความยุ่งยาก	220 (35.2)	87 (13.9)	156 (25.0)	131 (21.0)	31 (5.0)	4
13. มีความรับผิดชอบสูง	144 (23.0)	122 (19.5)	167 (26.7)	165 (26.4)	27 (4.3)	10

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละของระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกของประชาชน ด้านคุณลักษณะของผู้นำ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.4, 20.8, 14.2 และ 3.0 ตามลำดับ

รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.9 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.6, 24.8, 16.0 และ 2.7 ตามลำดับ

มีความทะเยอทะยาน และปรารถนาในความสำเร็จ ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.0, 21.1, 12.3 และ 5.9 ตามลำดับ

มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.0, 19.4, 16.6 และ 3.8 ตามลำดับ

ให้ความร่วมมือในทุกด้าน ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.3, 17.0, 14.7 และ 12.5 ตามลำดับ

มีการตัดสินใจดี มีความเด็ดขาด ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมา คือ เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.4, 22.7, 20.6 และ 2.6 ตามลำดับ

น่าเชื่อถือ สามารถพึ่งพาอาศัย ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมา คือ เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.9, 21.0, 18.7 และ 3.8 ตามลำดับ

มีอำนาจเหนือ และมีแรงจูงใจด้านอำนาจ ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.0, 18.1, 14.2 และ 2.4 ตามลำดับ

มีความกระตือรือร้นสูง ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.7, 27.4, 13.4 และ 3.5 ตามลำดับ

มีความมั่นใจในตนเอง ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.6, 18.9, 16.6 และ 1.9 ตามลำดับ

มีความหนักแน่น ยืนหยัด และทนทาน ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.0, 19.5, 14.2 และ 0.8 ตามลำดับ

สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.0, 21.0, 13.9 และ 5.0 ตามลำดับ

มีความรับผิดชอบสูง ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.4, 23.0, 19.5 และ 4.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะของผู้นำ

ระดับภาวะผู้นำ	\bar{X}	SD	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับ
1. ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์	3.46	1.20	มาก	5
2. รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม	3.46	1.23	มาก	6
3. มีความทะเยอทะยาน และปรารถนาในความสำเร็จ	3.38	1.34	ปานกลาง	8
4. มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา	3.21	1.15	ปานกลาง	13
5. ให้ความร่วมมือในทุกด้าน	3.36	1.40	ปานกลาง	10
6. มีการตัดสินใจดี มีความเด็ดขาด	3.39	1.12	ปานกลาง	7
7. น่าเชื่อถือ สามารถพึ่งพาอาศัย	3.37	1.12	ปานกลาง	9
8. มีอำนาจเหนือ และมีแรงจูงใจด้านอำนาจ	3.76	1.18	มาก	3
9. มีความกระตือรือร้นสูง	3.34	1.25	ปานกลาง	11
10. มีความมั่นใจในตนเอง	3.82	1.20	มาก	2
11. มีความหนักแน่น ยืนหยัด และทนทาน	3.95	1.14	มาก	1
12. สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก	3.53	1.29	มาก	4
13. มีความรับผิดชอบสูง	3.31	1.21	ปานกลาง	12
ภาพรวม	3.49	0.44	มาก	

จากตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกของประชาชน ด้านคุณลักษณะของผู้นำ พบว่า ประชาชนมีความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของระดับภาวะผู้นำได้ดังนี้

ประชาชนมีความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ด้านคุณลักษณะของผู้นำ โดยอันดับหนึ่งเห็นด้วยว่า พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีความหนักแน่น ยืนหยัด และทนทาน มีค่าเฉลี่ย 3.95 (SD= 1.14) อันดับสอง คือ มีความมั่นใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.82 (SD = 1.20) และอันดับสาม คือ มีอำนาจเหนือ และมีแรงจูงใจด้านอำนาจ มีค่าเฉลี่ย 3.76 (SD = 1.18)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละของระดับภาวะผู้นำ ด้านทักษะของผู้นำ

ระดับภาวะผู้นำ	ความรู้สึกรู้สึกของประชาชน					อันดับ
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. มีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญา	86 (13.8)	141 (22.6)	201 (32.2)	161 (25.8)	36 (5.8)	9
2. มีทักษะด้านมนโอทัศน์ หรือความคิด	266 (42.6)	81 (13.0)	151 (24.2)	88 (14.1)	39 (6.2)	1
3. มีทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	149 (23.8)	78 (12.5)	170 (27.2)	159 (25.4)	69 (11.0)	5
4. มีความนุ่มนวล และมีธรรมาจริยธรรม	110 (17.6)	92 (14.7)	149 (23.8)	243 (38.9)	31 (5.0)	8
5. มีทักษะในการพูด มีความคล่องแคล่วด้านการพูด	224 (35.8)	97 (15.5)	138 (22.1)	149 (23.8)	17 (2.7)	2
6. มีความรอบรู้เกี่ยวกับงาน	147 (23.5)	96 (15.4)	143 (22.9)	218 (34.9)	21 (3.4)	6
7. มีทักษะในการจัดการ และบริหารอย่างเป็นระบบ	188 (30.1)	109 (17.4)	131 (21.0)	174 (27.8)	23 (3.7)	3
8. มีทักษะในการชักจูงใจผู้อื่น	154 (24.6)	99 (15.8)	103 (16.5)	222 (35.5)	47 (7.5)	4
9. มีทักษะทางสังคมสูง	117 (18.7)	93 (14.9)	177 (28.3)	230 (36.8)	8 (1.3)	7

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละของระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน ด้านคุณลักษณะของผู้นำ โดยมีรายละเอียดดังนี้

มีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญา ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.8, 22.6, 13.8 และ 5.8 ตามลำดับ

มีทักษะด้านมโนทัศน์ หรือความคิด ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.2, 14.1, 13.0 และ 6.2 ตามลำดับ

มีทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.2 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.4, 23.8, 12.5 และ 11.0 ตามลำดับ

มีความนุ่มนวล และมีอหิชาศยดี รู้จักผูกมิตร ไมตรี ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.8, 17.6, 14.7 และ 5.0 ตามลำดับ

มีทักษะในการพูด มีความคล่องแคล่วด้านการพูด ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.8, 22.1, 15.5 และ 2.7 ตามลำดับ

มีความรอบรู้เกี่ยวกับงาน ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.5, 22.9, 15.4 และ 3.4 ตามลำดับ

มีทักษะในการจัดการ และบริหารอย่างเป็นระบบ ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมา คือ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.8, 21.0, 17.4 และ 3.7 ตามลำดับ

มีทักษะในการชักจูงใจผู้อื่น ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.6, 16.5, 15.8 และ 7.5 ตามลำดับ

มีทักษะทางสังคมสูง ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.3, 18.7, 14.9 และ 1.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำ ด้านทักษะของผู้นำ

ระดับภาวะผู้นำ	\bar{X}	SD	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับ
1. มีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญา	3.13	1.12	ปานกลาง	6
2. มีทักษะด้านมโนทัศน์ หรือความคิด	3.72	1.31	มาก	1
3. มีทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.13	1.33	ปานกลาง	8
4. มีความนุ่มนวล และมีอริยาสัยดี รู้จักผูกมิตรไมตรี	3.01	1.20	ปานกลาง	9
5. มีทักษะในการพูด มีความคล่องแคล่วด้านการพูด	3.58	1.27	มาก	2
6. มีความรอบรู้เกี่ยวกับงาน	3.21	1.24	ปานกลาง	5
7. มีทักษะในการจัดการ และบริหารอย่างเป็นระบบ	3.42	1.28	มาก	3
8. มีทักษะในการชักจูงใจผู้อื่น	3.15	1.34	ปานกลาง	4
9. มีทักษะทางสังคมสูง	3.13	1.14	ปานกลาง	7
ภาพรวม	3.27	0.46	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกของประชาชน ด้านทักษะของผู้นำ พบว่า ประชาชนมีความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของระดับภาวะผู้นำได้ดังนี้

ประชาชนมีความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ด้านทักษะของผู้นำ โดยอันดับหนึ่ง เห็นด้วยว่าพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีทักษะด้านมโนทัศน์ หรือความคิด มีค่าเฉลี่ย 3.72 (SD = 1.31) อันดับสอง คือ มีทักษะในการพูด มีความคล่องแคล่วด้านการพูด มีค่าเฉลี่ย 3.58 (SD = 1.27) อันดับสาม คือ มีทักษะในการจัดการ และบริหารอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ย 3.42 (SD = 1.28) อันดับสี่ คือ มีทักษะในการชักจูงใจผู้อื่น และอันดับห้า คือ มีความรอบรู้เกี่ยวกับงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency)
ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังตารางที่
14-16

โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลข้อมูล (ไพฑูริย์ โพธิ์สว่าง, 2556, หน้า 360) ดังนี้
ค่าเฉลี่ย

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีประสิทธิผลของงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีประสิทธิผลของงานมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีประสิทธิผลของงานปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีประสิทธิผลของงานน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	มีประสิทธิผลของงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี
ตามเจตคติของประชาชน

ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน	\bar{X}	SD	ระดับ	
			ประสิทธิผล ของงาน	อันดับ
1. ด้านความมั่นคง	2.93	0.77	ปานกลาง	9
2. ด้านเศรษฐกิจ	3.25	0.84	ปานกลาง	6
3. ด้านสังคม	3.30	0.78	ปานกลาง	4
4. ด้านการต่างประเทศ	2.82	0.82	ปานกลาง	11
5. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน	3.52	0.92	มาก	2
6. ด้านกฎหมาย	3.60	0.86	มาก	1
7. ด้านการศึกษา	3.25	0.88	ปานกลาง	5
8. ด้านการเมือง	3.51	0.90	มาก	3
9. ด้านการคมนาคม	2.94	0.92	ปานกลาง	8

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน	\bar{X}	SD	ระดับ	
			ประสิทธิผล ของงาน	อันดับ
10. ด้านทรัพยากร	2.80	0.84	ปานกลาง	12
11. รัฐธรรมนูญ	2.90	0.89	ปานกลาง	10
12. สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง	2.98	0.49	ปานกลาง	7
ภาพรวม	3.15	0.31	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน พบว่า ประชาชนมีความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีตามเจตคติของประชาชน ได้ดังนี้

ประชาชนมีความรู้สึกต่อระดับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีตามเจตคติของประชาชน โดยเห็นด้วยว่า อันดับหนึ่ง คือ ด้านกฎหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.60 (SD = 0.86) อันดับสอง คือ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีค่าเฉลี่ย 3.52 (SD = 0.92) อันดับสาม คือ ด้านการเมือง มีค่าเฉลี่ย 3.51 (SD = 0.90) อันดับสี่ คือ ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.30 (SD = 0.78) อันดับห้า คือ ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.25 (SD = 0.88) อันดับหก คือ ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย 3.25 (SD = 0.84) อันดับเจ็ด คือ สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง มีค่าเฉลี่ย 2.98 (SD = 0.49) อันดับแปด คือ ด้านการคมนาคม มีค่าเฉลี่ย 2.94 (SD = 0.92) อันดับเก้า คือ ด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 2.93 อันดับสิบ คือ รัฐธรรมนูญ มีค่าเฉลี่ย 2.90 (SD = 0.89) อันดับสิบเอ็ด คือ ด้านการต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย 2.82 (SD = 0.82) และอันดับสิบสอง คือ ด้านทรัพยากร มีค่าเฉลี่ย 2.80 (SD = 0.84) และเมื่อพิจารณารายข้อ ได้ดังนี้

ตารางที่ 15 จำนวน และร้อยละ ของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี
ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามรายชื่อ

ประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน	ความรู้สึกรู้สึกของประชาชน					อันดับ
	เห็น	เห็น	เห็น	เห็น	เห็น	
	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ด้านความมั่นคง						
1.1 การรักษาความสงบสุข						
เรียบริ้อยของประเทศโดยใช้มาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557	87 (13.9)	111 (17.8)	146 (23.4)	255 (40.8)	26 (4.2)	23
1.2 การแก้ไขปัญหาการใช้ความ รุนแรงในจังหวัดชายแดนใต้	78 (12.5)	76 (12.2)	189 (30.2)	268 (42.9)	14 (2.2)	28
2. ด้านเศรษฐกิจ						
2.1 ส่งเสริมความเชื่อมโยงการค้า การลงทุนในภูมิภาคอาเซียน	101 (16.2)	124 (19.8)	147 (23.5)	239 (38.2)	14 (2.2)	18
2.2 ฟื้นฟูความเชื่อมั่นภาค ครัวเรือน นักท่องเที่ยว และนักลงทุน	159 (25.4)	118 (18.9)	191 (30.6)	133 (21.3)	24 (3.8)	9
3. ด้านสังคม						
3.1 สามารถลดความเหลื่อมล้ำ						
ทางสังคม เช่น จัดสวัสดิการ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เช่น การเพิ่มอัตราเบี้ยความ พิการ เป็นต้น	80 (12.8)	199 (31.8)	183 (29.3)	142 (22.7)	21 (3.4)	27
3.2 จัดระเบียบสังคม เช่น จัด ระเบียบแรงงานต่างด้าว แก้ปัญหา และปราบปรามกลุ่มอิทธิพล เป็นต้น	105 (16.8)	170 (27.2)	191 (30.6)	138 (22.1)	21 (3.4)	16

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน	ความรู้สึกรักของประชาชน					อันดับ
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
4. ด้านการต่างประเทศ						
4.1 สร้างความเชื่อมั่น และชี้แจง สถานการณ์ของไทยให้นานา ประเทศเข้าใจ	69 (11.0)	95 (15.2)	165 (26.4)	245 (39.2)	51 (8.2)	30
4.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับ นานาประเทศ	87 (13.9)	68 (10.9)	181 (29.0)	229 (36.6)	60 (9.6)	24
5. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน						
5.1 สามารถแก้ไขปัญหาการ ทุจริต คอร์รัปชัน	165 (26.4)	115 (18.4)	228 (36.5)	89 (14.2)	28 (4.5)	7
5.2 โยกย้ายดำเนินการทางวินัยกับ ข้าราชการทุจริต	207 (33.1)	101 (16.2)	199 (31.8)	73 (11.7)	45 (7.2)	3
6. ด้านกฎหมาย						
6.1 ปรับปรุงประมวลกฎหมายให้ ทันสมัย เช่น พ.ร.บ. ป้องกัน และ ปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น	191 (30.6)	81 (13.0)	226 (36.2)	111 (17.8)	16 (2.6)	4
6.2 ผลักดันให้เกิดการนำกฎหมาย ไปปฏิบัติจริง	231 (37.0)	89 (14.2)	186 (29.8)	109 (17.4)	10 (1.6)	2
7. ด้านการศึกษา						
7.1 เสริมสร้างโอกาส และความ เสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา	181 (29.0)	95 (15.2)	228 (36.5)	113 (18.1)	8 (1.3)	5

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน	ความรู้สึกรู้สึกของประชาชน					อันดับ
	เห็น	เห็น	เห็น	เห็น	เห็น	
	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย	
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	
	ที่สุด	ที่สุด	กลาง	ที่สุด	ที่สุด	
7. ด้านการศึกษา						
7.2 ส่งเสริม และปรับภาพลักษณ์	106	77	160	263	19	15
หลักสูตรอาชีวศึกษา	(17.0)	(12.3)	(25.6)	(42.1)	(3.0)	
8. ด้านการเมือง						
8.1 แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง	236	63	209	97	20	1
บ้านเมืองสงบสุข ไม่มีการประท้วง	(37.8)	(10.1)	(33.4)	(15.5)	(3.2)	
8.2 ส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับ	174	77	206	147	21	6
ผู้มีความคิดเห็นต่างกันทางการเมือง	(27.8)	(12.3)	(33.0)	(23.5)	(3.4)	
9. ด้านการคมนาคม						
9.1 พัฒนาโครงการรถไฟฟ้ารางคู่	127	58	136	255	49	12
และรถไฟฟ้า	(20.3)	(9.3)	(21.8)	(40.8)	(7.8)	
9.2 พัฒนาเส้นทางจักรยาน	109	69	172	227	48	14
	(17.4)	(11.0)	(27.5)	(36.3)	(7.7)	
10. ด้านทรัพยากร						
10.1 แก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลาย	89	65	121	293	57	22
ป่าไม้	(14.2)	(10.4)	(19.4)	(46.9)	(9.1)	
10.2 จัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้	89	70	151	294	21	21
	(14.2)	(11.2)	(24.2)	(47.0)	(3.4)	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน	ความรู้สึกรู้สึกของประชาชน					อันดับ
	เห็น	เห็น	เห็น	เห็น	เห็น	
	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย	
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	
	ที่สุด	ที่สุด	กลาง	ที่สุด	ที่สุด	
11. รัฐธรรมนูญ						
11.1 ร่างรัฐธรรมนูญ คำนึงถึง	93	54	170	243	65	20
ส่วนร่วม ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ	(14.9)	(8.6)	(27.2)	(38.9)	(10.4)	
11.2 ร่างรัฐธรรมนูญ เป็นไปตาม	123	73	135	276	18	13
กระบวนการขั้นตอนที่ถูกต้อง	(19.7)	(11.7)	(21.6)	(44.2)	(2.9)	
12. สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง						
12.1 ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้น	132	123	125	199	46	10
	(21.1)	(19.7)	(20.0)	(31.8)	(7.4)	
12.2 ช่วยสร้างงาน และสร้าง	160	85	160	207	13	8
รายได้ที่มั่นคง	(25.6)	(13.6)	(25.6)	(33.1)	(2.1)	
12.3 ช่วยแก้ไขราคาสินค้าต่าง ๆ	82	95	144	289	15	26
และค่าครองชีพถูกลง	(13.1)	(15.2)	(23.0)	(46.2)	(2.4)	
12.4 ช่วยแก้ไขปัญหาภัยทาง	94	84	105	326	16	19
ธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ไฟป่า ภัย	(15.0)	(13.4)	(16.8)	(52.2)	(2.6)	
แล้ง เป็นต้น						
12. สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง						
12.5 ช่วยแก้ไขปัญหาหาเสพคิด	85	97	163	253	27	25
และอาชญากรรม เพื่อความ	(13.6)	(15.5)	(26.1)	(40.5)	(4.3)	
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ						
ประชาชน						
12.6 ช่วยแก้ไขปัญหาการศึกษา	102	82	141	281	19	17
ไทยให้ทันสมัย และสามารถแข่งขัน	(16.3)	(13.1)	(22.6)	(45.0)	(3.0)	
กับต่างประเทศได้						

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน	ความรู้สึกของประชาชน					อันดับ
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
12. สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง						
12.7 ช่วยแก้ไขกฎหมายให้มีความ ถูกต้อง และเป็นธรรม	128 (20.5)	37 (5.9)	144 (23.0)	298 (47.7)	18 (2.9)	11
12.8 ช่วยสร้างประชาธิปไตย และ การเมืองที่ดี และมั่นคง	75 (12.0)	92 (14.7)	137 (21.9)	298 (47.7)	23 (3.7)	29

จากตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน พิจารณาเป็นรายชื่อของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน ได้ดังนี้

ด้านความมั่นคง การรักษาความสงบสุข เรียบร้อยของประเทศโดยใช้มาตรา 44 ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557 ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วย น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.4, 17.8, 13.9 และ 4.2 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคง การแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนใต้ ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.2, 12.5, 12.2 และ 2.2 ตามลำดับ

ด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมความเชื่อมโยงการค้า การลงทุนในภูมิภาคอาเซียน ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.5, 19.8, 16.2 และ 2.2 ตามลำดับ

ด้านเศรษฐกิจ ฟื้นฟูความเชื่อมั่นภาคครัวเรือน นักท่องเที่ยว และนักลงทุน ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.4, 21.3, 18.9 และ 3.8 ตามลำดับ

ด้านสังคม สามารถลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เช่น จัดสวัสดิการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เช่น การเพิ่มอัตราเบี้ยความพิการ เป็นต้น ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.3, 22.7, 12.8 และ 3.4 ตามลำดับ

ด้านสังคม จัดระเบียบสังคม เช่น จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว แก้ปัญหา และปราบปรามกลุ่มอิทธิพล เป็นต้น ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมา คือ เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.2, 22.1, 16.8 และ 3.4 ตามลำดับ

ด้านการต่างประเทศ สร้างความเชื่อมั่น และชี้แจงสถานการณ์ของไทยให้นานาประเทศเข้าใจ ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.4, 15.2, 11.0 และ 8.2 ตามลำดับ

ด้านการต่างประเทศ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศ ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.0, 13.9, 10.9 และ 9.6 ตามลำดับ

ด้านการบริหารราชแผ่นดิน สามารถแก้ไขปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.4, 18.4, 14.2 และ 4.5 ตามลำดับ

ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โยกย้ายดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการทุจริต ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.8, 16.2, 11.7 และ 7.2 ตามลำดับ

ด้านกฎหมาย ปรับปรุงประมวลกฎหมายให้ทันสมัย เช่น พ.ร.บ. ป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.2 เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.6, 17.8, 13.0 และ 2.6 ตามลำดับ

ด้านกฎหมาย ผลักดันให้เกิดการนำกฎหมายไปปฏิบัติจริง ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.0 เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.8, 17.4, 14.2 และ 1.6 ตามลำดับ

ด้านการศึกษา เสริมสร้างโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.0, 18.1, 15.2 และ 1.3 ตามลำดับ

ด้านการศึกษา ส่งเสริม และปรับสภาพลักษณะหลักสูตรอาชีวศึกษา ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.6, 17.0, 12.3 และ 3.0 ตามลำดับ

ด้านการเมือง แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง บ้านเมืองสงบสุข ไม่มีการประท้วง ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก และ เห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.4, 15.5, 10.1 และ 3.2 ตามลำดับ

ด้านการเมือง ส่งเสริมพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างกันทางการเมือง ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.8, 23.5, 12.3 และ 3.4 ตามลำดับ

ด้านคมนาคม พัฒนาโครงการรถไฟรางคู่ และรถไฟ ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.8, 20.3, 9.3 และ 7.8 ตามลำดับ

ด้านคมนาคม พัฒนาเส้นทางจักรยาน ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.5, 17.4, 11.0 และ 7.7 ตามลำดับ

ด้านทรัพยากร แก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้ ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.4, 14.2, 10.4 และ 9.1 ตามลำดับ

ด้านทรัพยากร จัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.2, 14.2, 11.2 และ 3.4 ตามลำดับ

รัฐธรรมนูญ คำนึงถึงส่วนร่วม ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยน้อยที่สุด และเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ 27.2, 14.9, 10.4 และ 8.6 ตามลำดับ

รัฐธรรมนูญ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอนที่ถูกต้อง ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 44.2 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.6, 19.7, 11.7 และ 2.9 ตามลำดับ

สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้น ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.1, 20.0, 19.7 และ 7.4 ตามลำดับ

สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง ช่วยสร้างงาน และสร้างรายได้ที่มั่นคง ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมา คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.6, 25.6, 13.6 และ 2.1 ตามลำดับ

สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง ช่วยแก้ไขราคาสินค้าต่าง ๆ และค่าครองชีพถูกลง ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.0, 15.2, 13.1 และ 2.4 ตามลำดับ

สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง ช่วยแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ไฟป่า ภัยแล้ง เป็นต้น ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 52.2 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.8, 15.0, 13.4 และ 2.6 ตามลำดับ

สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง ช่วยแก้ไขปัญหาเสพติด และอาชญากรรม เพื่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.1, 15.5, 13.6 และ 4.3 ตามลำดับ

สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง ช่วยแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยให้ทันสมัย และสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด 22.6, 16.3, 13.1 และ 3.0 ตามลำดับ

สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง ช่วยแก้ไขกฎหมายให้มีความถูกต้อง และเป็นธรรม ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.0, 20.5, 5.9 และ 2.9 ตามลำดับ

สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง ช่วยสร้างประชาธิปไตย และการเมืองที่ดี และมั่นคง ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมา คือ เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.9, 14.7, 12.0 และ 3.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกรายข้อ

ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน	\bar{X}	SD	ระดับ	
			ประสิทธิผล ของงาน	อันดับ
1. ด้านความมั่นคง				
1.1 การรักษาความสงบสุข เรียบร้อยของประเทศ โดยใช้มาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557	2.96	1.14	ปานกลาง	16
1.2 การแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัด ชายแดนใต้	2.90	1.07	ปานกลาง	22
2. ด้านเศรษฐกิจ				
2.1 ส่งเสริมความเชื่อมโยงการค้า การลงทุนใน ภูมิภาคอาเซียน	3.09	1.15	ปานกลาง	13
2.2 ฟื้นฟูความเชื่อมั่นภาคครัวเรือน นักท่องเที่ยว และนักลงทุน	3.41	1.19	มาก	7
3. ด้านสังคม				
3.1 สามารถลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เช่น จัด สวัสดิการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เช่น การเพิ่มอัตราเบี้ยความพิการ เป็นต้น	3.28	1.06	ปานกลาง	10
3.2 จัดระเบียบสังคม เช่น จัดระเบียบแรงงานต่าง ด้าว แก้ปัญหา และปราบปรามกลุ่มอิทธิพล เป็นต้น	3.32	1.20	ปานกลาง	9
4. ด้านการต่างประเทศ				
4.1 สร้างความเชื่อมั่น และชี้แจงสถานการณ์ของ ไทยให้นานาประเทศเข้าใจ	2.82	1.13	ปานกลาง	29
4.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศ	2.83	1.18	ปานกลาง	27
5. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน				
5.1 สามารถแก้ไขปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน	3.48	1.16	มาก	6

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน	\bar{X}	SD	ระดับ ประสิทธิผล ของงาน	อันดับ
5. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน				
5.2 โยกย้ายดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการ ทุจริต	3.56	1.26	มาก	3
6. ด้านกฎหมาย				
6.1 ปรับปรุงประมวลกฎหมายให้ทันสมัย เช่น พ.ร.บ. ป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น	3.51	1.17	มาก	5
6.2 ผลักดันให้เกิดการนำกฎหมายไปปฏิบัติจริง	3.68	1.19	มาก	1
7. ด้านการศึกษา				
7.1 เสริมสร้างโอกาส และความเสมอภาคในการ เข้าถึงการศึกษา	3.52	1.13	มาก	4
7.2 ส่งเสริม และปรับภาพลักษณ์หลักสูตร อาชีวศึกษา	2.98	1.16	ปานกลาง	15
8. ด้านการเมือง				
8.1 แก้ปัญหาความขัดแย้ง บ้านเมืองสงบสุข ไม่มี การประท้วง	3.64	1.22	มาก	2
8.2 ส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็น ต่างกันทางการเมือง	3.38	1.21	ปานกลาง	8
9. ด้านการคมนาคม				
9.1 พัฒนาโครงการรถไฟฟ้ารางคู่ และรถไฟฟ้า	2.93	1.28	ปานกลาง	21
9.2 พัฒนาเส้นทางจักรยาน	2.94	1.22	ปานกลาง	19
10. ด้านทรัพยากร				
10.1 แก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้	2.74	1.20	ปานกลาง	30
10.2 จัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้	2.86	1.13	ปานกลาง	24

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน	\bar{X}	SD	ระดับ ประสิทธิผล ของงาน	อันดับ
11. รัฐธรรมนูญ				
11.1 ร่างรัฐธรรมนูญ คำนึงถึงส่วนร่วม ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ	2.83	1.42	ปานกลาง	28
11.2 ร่างรัฐธรรมนูญ เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอนที่ถูกต้อง	3.01	1.21	ปานกลาง	14
12. สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง				
12.1 ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้น	3.15	1.28	ปานกลาง	12
12.2 ช่วยสร้างงาน และสร้างรายได้ที่มั่นคง	3.28	1.23	ปานกลาง	11
12.3 ช่วยแก้ไขราคาสินค้าต่าง ๆ และค่าครองชีพ ถูกลง	2.90	1.11	ปานกลาง	23
12.4 ช่วยแก้ไขปัญหาภัยทางธรรมชาติ เช่น น้ำ ท่วม ไฟป่า ภัยแล้ง	2.86	1.16	ปานกลาง	25
12.5 ช่วยแก้ไขปัญหาเสพติด และอาชญากรรม เพื่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของ ประชาชน	2.94	1.13	ปานกลาง	18
12.6 ช่วยแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยให้ทันสมัย และสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้	2.95	1.16	ปานกลาง	17
12.7 ช่วยแก้ไขกฎหมายให้มีความถูกต้อง และ เป็นธรรม	2.93	1.21	ปานกลาง	20
12.8 ช่วยสร้างประชาธิปไตย และการเมืองที่ดี และมั่นคง	2.84	1.11	ปานกลาง	26
ภาพรวม	3.12	0.290	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกรายข้อ พบว่า ประชาชนมีความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีตามเจตคติของประชาชน ได้ดังนี้

ประชาชนมีความรู้สึกต่อระดับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน โดยเห็นด้วยว่า อันดับหนึ่ง คือ ด้านกฎหมาย ผลักดันให้เกิดการนำกฎหมายไปปฏิบัติจริง มีค่าเฉลี่ย 3.68 (SD = 1.19) อันดับสอง คือ ด้านการเมือง แก้ปัญหาความขัดแย้ง บ้านเมืองสงบสุข ไม่มีการประท้วง มีค่าเฉลี่ย 3.64 (SD = 1.22) อันดับสาม คือ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โยกย้ายตำแหน่งทางวินัยกับข้าราชการทุจริต มีค่าเฉลี่ย 3.56 (SD = 1.26) อันดับสี่ คือ ด้านการศึกษา เสริมสร้างโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.52 (SD = 1.13) อันดับห้า คือ ด้านกฎหมาย ปรับปรุงประมวลกฎหมายให้ทันสมัย เช่น พ.ร.บ. ป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.51 (SD = 1.17) อันดับหก คือ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน สามารถแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน มีค่าเฉลี่ย 3.48 (SD = 1.16) อันดับเจ็ด คือ ด้านเศรษฐกิจ ฟื้นฟูความเชื่อมั่นภาคครัวเรือน นักท่องเที่ยว และนักลงทุน มีค่าเฉลี่ย 3.41 (SD = 1.19) อันดับแปด คือ ด้านการเมือง ส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับ ผู้มีความคิดเห็นต่างกันทางการเมือง มีค่าเฉลี่ย 3.38 (SD = 1.21) อันดับเก้า คือ ด้านสังคม จัดระเบียบสังคม เช่น จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว แก้ปัญหา และปราบปรามกลุ่มอิทธิพล เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.32 (SD = 1.20) และอันดับสิบ คือ ด้านสังคม สามารถลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เช่น จัดสวัสดิการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เช่น การเพิ่มอัตราเบี้ยความพิการ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.28 (SD = 1.06)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ และประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามความรู้สึกของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ และประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามความรู้สึกของประชาชน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน มีสมมติฐานในการวิจัยย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 อาชีพมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 ภูมิสำเนา มีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานใช้วิธีการวิเคราะห์ไคสแควร์ (Chi-square) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 17-22

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามเพศ และแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ

เพศ	แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ				รวม	x ²	Sig.
	แบบสนับสนุน	แบบสั่งการ	แบบมุ่งความสำเร็จ	แบบมีส่วนร่วม			
ชาย	61 (18.5)	155 (47.0)	85 (25.8)	29 (8.8)	330 (100)	1.63	0.65
หญิง	48 (16.3)	131 (44.4)	86 (29.2)	30 (10.2)	295 (100)		
รวม	109 (17.4)	286 (45.8)	171 (27.4)	59 (9.4)	625 (100)		

จากตารางที่ 17 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามเพศ และแบบพฤติกรรม ภาวะผู้นำ เมื่อเปรียบเทียบร้อยละของความรู้สึกของประชาชนต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ พบว่า ในกลุ่มประชาชนเพศชายส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ส่วนกลุ่มประชาชนเพศหญิงส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 27.4

และเมื่อทดสอบค่า พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ กล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ ประชาชนมีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างประชาชนเพศชาย และเพศหญิง ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามอายุ และแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ

อายุ	แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ				รวม	x ²	Sig.
	แบบสนับสนุน	แบบสั่งการ	แบบมุ่งความสำเร็จ	แบบมีส่วนร่วม			
18-23 ปี	8 (14.3)	25 (44.6)	14 (25.0)	9 (16.1)	56 (100)	26.20	0.01*
24-29 ปี	22 (11.5)	97 (50.5)	59 (30.7)	14 (7.3)	192 (100)		
30-35 ปี	47 (20.8)	94 (41.6)	58 (25.7)	27 (11.9)	226 (100)		
36-40 ปี	27 (24.3)	44 (39.6)	34 (30.6)	6 (5.4)	111 (100)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 (ต่อ)

อายุ	แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ				รวม	x ²	Sig.
	แบบสนับสนุน	แบบสั่งการ	แบบมุ่งความสำเร็จ	แบบมีส่วนร่วม			
41 ปีขึ้นไป	5	26	6	3	40		
	(12.5)	(65.0)	(15.0)	(7.5)	(100)		
รวม	109	286	171	59	625		
	(17.4)	(45.8)	(27.4)	(9.4)	(100)		

จากตารางที่ 18 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามอายุ และแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ เมื่อเปรียบเทียบร้อยละของความรู้สึกของประชาชนต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุ พบว่า ในกลุ่มประชาชนอายุระหว่าง 18-23 ปีส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ส่วนกลุ่มประชาชนอายุระหว่าง 24-29 ปีส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 30.7 กลุ่มประชาชนอายุระหว่าง 30-35 ปีส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 25.7 กลุ่มประชาชนอายุระหว่าง 36-40 ปีส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 30.6 และกลุ่มประชาชนอายุ 41 ปีขึ้นไปส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 15.0

และเมื่อทดสอบค่า พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ กล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ ประชาชนมีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างกลุ่มประชาชนที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา และแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ระดับการศึกษา	แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ				รวม	x ²	Sig.
	แบบสนับสนุน	แบบสั่งการ	แบบมุ่งความสำเร็จ	แบบมีส่วนร่วม			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	86	53	24	182	12.14	0.06
ปริญญาตรี	(10.4)	(47.3)	(29.1)	(13.2)	(100)		
ปริญญาตรี	78	176	100	30	384		
	(20.3)	(45.8)	(26.0)	(7.8)	(100)		
สูงกว่าปริญญาตรี	12	24	18	5	59		
ปริญญาตรี	(20.3)	(40.7)	(30.5)	(8.5)	(100)		
รวม	109	286	171	59	625		
	(17.4)	(45.8)	(27.4)	(9.4)	(100)		

จากตารางที่ 19 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา และแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ เมื่อเปรียบเทียบร้อยละของความรู้สึกของประชาชนต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในกลุ่มประชาชนระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ส่วนกลุ่มประชาชนระดับการศึกษาปริญญาตรีส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และกลุ่มประชาชนระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 30.5

และเมื่อทดสอบค่า พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ กล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ ประชาชนมีความรู้สึกรู้สีกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างกลุ่มประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 อาชีพมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามอาชีพ และแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ระดับการศึกษา	แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ				รวม	x ²	Sig.
	แบบสนับสนุน	แบบสั่งการ	แบบมุ่งความสำเร็จ	แบบมีส่วนร่วม			
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	23 (18.9)	57 (46.7)	31 (25.4)	11 (9.0)	122 (100)	11.22	0.74
ลูกจ้าง เอกชน	25 (16.2)	58 (37.7)	53 (34.4)	18 (11.7)	154 (100)		
ธุรกิจ ส่วนตัว/ ค้าขาย	35 (20.1)	83 (47.7)	42 (24.1)	14 (8.0)	174 (100)		
รับจ้างทั่วไป/ ลูกจ้างรายวัน	14 (13.7)	53 (52.0)	25 (24.5)	10 (9.8)	102 (100)		
นักเรียน/ นักศึกษา	11 (16.2)	33 (48.5)	18 (26.5)	6 (8.8)	68 (100)		
อื่นๆ ระบุ	1 (20.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	5 (100)		
รวม	109 (17.4)	286 (45.8)	171 (27.4)	59 (9.4)	625 (100)		

จากตารางที่ 20 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามอาชีพ และแบบพฤติกรรม ภาวะผู้นำ เมื่อเปรียบเทียบร้อยละของความรู้สึกของประชาชนต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ จำแนกตามอาชีพ พบว่า ในกลุ่มประชาชนที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 25.4 ส่วนกลุ่มประชาชนที่มีอาชีพลูกจ้างเอกชนส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 34.4 กลุ่มประชาชนที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขายส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 24.1 กลุ่มประชาชนที่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป/ลูกจ้างรายวันส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 24.5 กลุ่มประชาชนที่มีอาชีพนักเรียน/นักศึกษาส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และกลุ่มประชาชนที่มีอาชีพอื่น ๆ ส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ และแบบมุ่งความสำเร็จของงานเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 40.0

และเมื่อทดสอบค่า พบว่า อาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ กล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ ประชาชนมีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างกลุ่มประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 ภูมิลาเนามีความสัมพันธ์กับความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามภูมิลาเนา และความรู้สึกของประชาชนต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ภูมิลาเนา	แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ				รวม	x ²	Sig.
	แบบสนับสนุน	แบบสั่งการ	แบบมุ่งความสำเร็จ	แบบมีส่วนร่วม			
ภาคเหนือ	28 (17.9)	71 (45.5)	40 (25.6)	17 (10.9)	156 (100)	5.27	0.81
ภาคกลาง	26 (16.6)	71 (45.2)	43 (27.4)	17 (10.8)	157 (100)		
ภาคตะวันออก	26 (16.7)	80 (51.3)	40 (25.6)	10 (6.4)	156 (100)		
ภาคใต้	29 (18.6)	64 (41.0)	48 (30.8)	15 (9.6)	156 (100)		
รวม	109 (17.4)	286 (45.8)	171 (27.4)	59 (9.4)	625 (100)		

จากตารางที่ 21 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามภูมิลาเนา และความรู้สึกของประชาชนต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ เมื่อเปรียบเทียบร้อยละของความรู้สึกของประชาชนต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ จำแนกตามภูมิลาเนา พบว่า ในกลุ่มประชาชนที่มีภูมิลาเนาภาคเหนือ ส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ส่วนกลุ่มประชาชนที่มีภูมิลาเนาภาคกลางส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 27.4 กลุ่มประชาชนที่มีภูมิลาเนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะ

ผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และกลุ่มประชาชนที่มีภูมิลำเนาภาคใต้ส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 30.8

และเมื่อทดสอบค่า พบว่า ภูมิลำเนาไม่มีความสัมพันธ์กับมีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ กล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ ประชาชนมีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างกลุ่มประชาชนที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง และแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ

การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง	แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ				รวม	x ²	Sig.
	แบบสนับสนุน	แบบสั่งการ	แบบมุ่งความสำเร็จ	แบบมีส่วนร่วม			
เคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง	75 (16.1)	209 (44.9)	132 (28.4)	49 (10.5)	465 (100)	5.07	0.17
ไม่เคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง	34 (21.3)	77 (48.1)	39 (24.4)	10 (6.3)	160 (100)		
รวม	109 (17.4)	286 (45.8)	171 (27.4)	59 (9.4)	625 (100)		

จากตารางที่ 22 จำนวน และร้อยละของประชาชน จำแนกตามการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง และแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ เมื่อเปรียบเทียบร้อยละของความรู้สึกของประชาชนต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ จำแนกตามการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง พบว่า ในกลุ่มประชาชนที่เคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ

คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 28.4 ส่วน กลุ่มประชาชนที่ไม่เคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมา คือ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำมีแนวโน้มไปในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 24.4

และเมื่อทดสอบค่า พบว่า การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งไม่มีความสัมพันธ์แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ กล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ ประชาชนมีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างประชาชนที่เคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง และไม่เคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่ต่างกันมีผลต่อความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน มีสมมติฐานในการวิจัยย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 เพศต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 อายุต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 อาชีพต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.5 ภูมิลำเนาต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-Test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 23-33

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 เพศต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ต่างกัน ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกของประชาชน จำแนกตามเพศ

ระดับภาวะผู้นำ	จำนวน	\bar{X}	SD	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
เพศชาย	330	3.40	0.33	-0.39	0.70
เพศหญิง	295	3.40	0.33		

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกของประชาชน จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มประชาชนที่มีเพศชาย และเพศหญิง ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 อายุต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ดังตารางที่ 24-25

ตารางที่ 24 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกของประชาชน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	\bar{X}	SD
18-23 ปี	56	3.49	0.35
24-29 ปี	192	3.40	0.33
30-35 ปี	226	3.40	0.32
36-40 ปี	111	3.38	0.35
41 ปีขึ้นไป	40	3.35	0.34
รวม	625	3.40	0.33

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	4	0.53	0.13	1.20	0.31
ภายในกลุ่ม	620	68.08	0.11		
รวม	624	68.61			

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มประชาชนที่อายุต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ดังตารางที่ 26-27

ตารางที่ 26 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำตามความรู้สึกรู้สึกของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	182	3.41	0.34
ปริญญาตรี	384	3.39	0.33
สูงกว่าปริญญาตรี	59	3.46	0.28
รวม	625	3.40	0.33

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำตามความรู้สึกของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.14	1.24	0.29
ภายในกลุ่ม	622	68.33	0.11		
รวม	624	68.61			

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำตามความรู้สึกของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 อาชีพต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ดังตารางที่ 28-29

ตารางที่ 28 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำตามความรู้สึกของประชาชน จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	\bar{X}	SD
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	122	3.40	0.32
ลูกจ้างเอกชน	154	3.43	0.32
ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	174	3.36	0.37
รับจ้างทั่วไป/ลูกจ้างรายวัน	102	3.38	0.31
นักเรียน/นักศึกษา	68	3.46	0.28
อื่น ๆ ระบุ.....	5	3.53	0.17
รวม	625	3.40	0.33

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำตามความรู้สึกของประชาชน จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	5	0.87	0.17	1.58	0.16
ภายในกลุ่ม	619	67.74	0.11		
รวม	624	68.61			

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำตามความรู้สึกของประชาชน จำแนกตามอาชีพ พบว่า การเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างอาชีพ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.5 ภูมิภาคต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ดังตารางที่ 30-32

ตารางที่ 30 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำตามความรู้สึกของประชาชน จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวน	\bar{X}	SD
ภาคเหนือ	156	3.26	0.33
ภาคกลาง	157	3.53	0.35
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	156	3.36	0.30
ภาคใต้	156	3.45	0.30
รวม	625	3.40	0.33

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำตามความรู้สึกของประชาชน จำแนกตามภูมิภาค

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	6.21	2.07	20.58	0.00*
ภายในกลุ่ม	621	62.40	0.10		
รวม	624	68.61			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำตามความรู้สึกของประชาชน จำแนกตามภูมิภาค พบว่า การเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างภูมิภาค โดยภาพรวม มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธีของ LSD ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำจำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	\bar{X}	ภาค			
		ภาคเหนือ	ภาคกลาง	ตะวันออก	ใต้
ภาคเหนือ	3.26	-	0.00*	0.01*	0.00*
ภาคกลาง	3.53		-	0.00*	0.02*
ภาคตะวันออก	3.36			-	0.02*
ภาคใต้	3.45				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ จำแนกตามอาชีพ พบว่า ประชาชนมีความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำระหว่างกลุ่มประชาชนที่มีภูมิภาคต่างกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ประชาชนที่มีภูมิภาคต่างกัน มีความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกของประชาชน จำแนกตามการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

แบบพฤติกรรม	จำนวน	\bar{X}	SD	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
เคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง	495	3.40	0.328	-0.07	0.95
ไม่เคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง	160	3.40	0.35		

จากตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำ ตามความรู้สึกของประชาชน จำแนกตามการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งพบว่า การเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ประชาชนที่มีการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน มีความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน มีสมมติฐานในการวิจัยย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 เพศต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 อายุต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 อาชีพต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.5 ภูมิลำเนาต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-Test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 34-43 โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลข้อมูล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีประสิทธิภาพผลงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีประสิทธิภาพผลงานมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีประสิทธิภาพผลงานปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีประสิทธิภาพผลงานน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	มีประสิทธิภาพผลงานน้อยที่สุด

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 เพศต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิภาพผลงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพผลงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพผลงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี	จำนวน	\bar{X}	SD	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
เพศชาย	330	3.14	0.31	1.71	0.09
เพศหญิง	295	3.10	0.26		

จากตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพผลงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย และเพศหญิง ความรู้สึกต่อประสิทธิภาพผลงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความรู้สึกต่อประสิทธิภาพผลงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 อายุต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง
นายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ดังตารางที่ 35-36

ตารางที่ 35 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง
นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	\bar{X}	SD
18-23 ปี	56	3.12	0.28
24-29 ปี	192	3.11	0.31
30-35 ปี	226	3.12	0.29
36-40 ปี	111	3.14	0.27
41 ปีขึ้นไป	40	3.08	0.27
รวม	625	3.12	0.30

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของ
งานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	4	0.14	0.03	0.41	0.81
ภายในกลุ่ม	620	52.49	0.09		
รวม	624	52.62			

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามอายุ
พบว่า กลุ่มตัวอย่างอายุต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี
ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความรู้สึก
ต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ดังตารางที่ 37-38

ตารางที่ 37 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	182	3.12	0.30
ปริญญาตรี	384	3.12	0.29
สูงกว่าปริญญาตรี	59	3.09	0.27
รวม	625	3.12	0.30

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.35	0.71
ภายในกลุ่ม	622	52.56	0.09		
รวม	624	52.52			

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 อาชีพต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง
นายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ดังตารางที่ 39-40

ตารางที่ 39 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง
นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	\bar{X}	SD
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	122	3.12	0.28
ลูกจ้างเอกชน	154	3.10	0.27
ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	174	3.11	0.29
รับจ้างทั่วไป/ลูกจ้างรายวัน	102	3.12	0.33
นักเรียน/นักศึกษา	68	3.18	0.31
อื่น ๆ ระบุ.....	5	3.01	0.28
รวม	625	3.12	0.30

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของ
งานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	5	0.41	0.09	0.98	0.43
ภายในกลุ่ม	619	52.21	0.08		
รวม	624	52.62			

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามอาชีพ พบว่า
การเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างอาชีพ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ดังนั้น ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง
นายกรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.5 ภูมิฐานะต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง
นายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ดังตารางที่ 41-42

ตารางที่ 41 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง
นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามภูมิฐานะ

ภูมิฐานะ	จำนวน	\bar{X}	SD
ภาคเหนือ	156	3.12	0.28
ภาคกลาง	157	3.13	0.31
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	156	3.13	0.29
ภาคใต้	156	3.08	0.30
รวม	625	3.12	0.30

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของ
งานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามภูมิฐานะ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	0.26	0.09	1.03	0.38
ภายในกลุ่ม	621	52.36	0.08		
รวม	624	52.62			

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามภูมิฐานะ
พบว่า การเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างภูมิฐานะ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ประชาชนที่มีภูมิฐานะต่างกัน มีความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานใน
ตำแหน่งนายกรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

ประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี	จำนวน	\bar{X}	SD	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
เคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง	465	3.11	0.30	-0.61	0.54
ไม่เคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง	160	3.13	0.29		

จากตารางที่ 43 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง พบว่า การเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ประชาชนที่มีการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน มีความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำต่างกันประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชนแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 44-45

ตารางที่ 44 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ

แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ	จำนวน	\bar{X}	SD
แบบสนับสนุน	109	3.15	0.26
แบบสั่งการ	286	3.12	0.30

ตารางที่ 44 (ต่อ)

แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ	จำนวน	\bar{X}	SD
แบบมุ่งความสำเร็จของงาน	171	3.12	0.29
แบบมีส่วนร่วม	59	3.06	0.30
รวม	625	3.12	0.30

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	0.30	0.10	1.18	0.32
ภายในกลุ่ม	621	52.32	0.08		
รวม	624	52.62			

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำต่างกัน ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 46-47

ตารางที่ 46 การวิเคราะห์การถดถอยของระดับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง
นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน

ระดับภาวะผู้นำ	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>Sb</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
ภาพรวมของระดับภาวะผู้นำ	2.57	0.16	0.04	0.18	4.63	0.00

$R = 0.18$, R^2 ที่ปรับแล้ว = 0.03, $Adj R^2 = 0.03$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 46 การวิเคราะห์การถดถอยของระดับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน สามารถใช้เป็นตัวแทนพยากรณ์ในการคาดคะเนระดับภาวะผู้นำโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์มีค่าเท่ากับร้อยละ 3.3 นั่นคือ ถ้าทราบระดับภาวะผู้นำ จะสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน ได้ร้อยละ 3 และสามารถเขียนสมการที่ใช้ในการพยากรณ์ มีลักษณะดังนี้

สมการการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_i = 2.57 + 0.16X_i$$

สมการการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{y_i} = 0.18Z_{x_i}$$

ตารางที่ 47 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง
นายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน

ระดับภาวะผู้นำ	<i>r</i>	<i>Sig.</i>
ภาพรวมระดับภาวะผู้นำ	0.18	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 47 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน พบว่า ระดับภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ระดับภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีสมมติฐานในการวิจัยย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยไคสแควร์ (Chi-square) พบว่า ค่า $Sig. = 0.65$ ดังนั้น เพศไม่มีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยไคสแควร์ (Chi-square) พบว่า ค่า $Sig. = 0.01$ ดังนั้น อายุมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยไคสแควร์ (Chi-square) พบว่า ค่า $Sig. = 0.06$ ดังนั้น ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 อาชีพมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยไคสแควร์ (Chi-square) พบว่า ค่า $Sig. = 0.74$ ดังนั้น อาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 ภูมิลำเนามีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยไคสแควร์ (Chi-square) พบว่า ค่า $Sig. = 0.81$ ดังนั้น ภูมิลำเนาไม่มีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยไคสแควร์ (Chi-square) พบว่า ค่า $Sig. = 0.17$ ดังนั้น การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งไม่มีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่ต่างกันมีผลต่อความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน มีสมมติฐานในการวิจัยย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 เพศต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-Test) พบว่า ค่า Sig. = 0.70 ดังนั้น เพศต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 อายุต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.31 ดังนั้น อายุต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.29 ดังนั้น ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 อาชีพต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.16 ดังนั้น อาชีพต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.5 ภูมิภาคต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.00 ดังนั้น อาชีพต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-Test) พบว่า ค่า Sig. = 0.95 ดังนั้น การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน มีสมมติฐานในการวิจัยย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 เพศต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการ

วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-Test) พบว่า ค่า Sig. = 0.09 ดังนั้น เพศต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 อายุต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.81 ดังนั้น อายุต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.71 ดังนั้น ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 อาชีพต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.43 ดังนั้น อาชีพต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.5 ภูมิภาคต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.38 ดังนั้น ภูมิภาคต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-Test) พบว่า ค่า Sig. = 0.54 ดังนั้น การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำต่างกัน ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชนต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า

ค่า $Sig. = 0.32$ ดังนั้น แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำต่างกัน ประสิทธิภาพของงานในตำแหน่ง
 นายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชนไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีผลต่อประสิทธิภาพ
 ของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน
 เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis)
 สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) พบว่า ค่า $Sig. = 0.00$ ดังนั้น ระดับภาวะผู้นำของ
 พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก
 ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน

ตารางที่ 48 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะ ผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา	
1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา	เป็นไปตาม สมมติฐาน
1.3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์ โอชา	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
1.4 อาชีพมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
1.5 ภูมิลำเนามีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์ โอชา	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
1.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งมีความสัมพันธ์กับแบบพฤติกรรมภาวะ ผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์ โอชา	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน

ตารางที่ 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่ต่างกันมีผลต่อความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน	
2.1 เพศต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2.2 อายุต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2.4 อาชีพต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2.5 ภูมิลำเนาต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
2.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน	
3.1 เพศต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
3.2 อายุต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
3.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
3.4 อาชีพต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
3.5 ภูมิลำเนาต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
3.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงาน ในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
4. แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชนต่างกัน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
5. ระดับภาวะผู้นำของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีผลต่อประสิทธิผลของ งานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติ ของประชาชน	เป็นไปตาม สมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน มีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีตามเจตคติของประชาชน
3. เพื่อเปรียบเทียบแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีตามเจตคติของประชาชน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย และมีการกำหนดสมมติฐานในงานวิจัย ดังนี้

1. ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน มีสมมติฐานในการวิจัยย่อยดังนี้
 - 1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ
 - 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ
 - 1.3 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ
 - 1.4 อาชีพมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ
 - 1.5 ภูมิลำเนาที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ
 - 1.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรม
2. ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ความรู้สึกรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน มีสมมติฐานในการวิจัยย่อยดังนี้
 - 2.1 เพศต่างกัน ความรู้สึกรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำต่างกัน
 - 2.2 อายุต่างกัน ความรู้สึกรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำต่างกัน
 - 2.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำต่างกัน
 - 2.4 อาชีพต่างกัน ความรู้สึกรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำต่างกัน
 - 2.5 ภูมิลำเนาต่างกัน ความรู้สึกรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำต่างกัน
 - 2.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำต่างกัน

3. ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน มีสมมติฐานในการวิจัยย่อยดังนี้

3.1 เพศต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

3.2 อายุต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

3.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

3.4 อาชีพต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

3.5 ภูมิลำเนาต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

3.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

4. แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำต่างกัน ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชนต่างกัน

5. ระดับภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้ คือ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 625 คน โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) และยินยอมให้ความคลาดเคลื่อนได้ ± 0.04 ภายใต้ความเชื่อมั่นร้อยละ 96 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างไม่เป็นทางการ (Non-proportional stratified random sampling) เลือกสุ่มจาก 4 จังหวัดใหญ่ของแต่ละภูมิภาค คือ จังหวัดเชียงใหม่ในภาคเหนือ จังหวัดขอนแก่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดนนทบุรีในภาคกลาง และจังหวัดนครศรีธรรมราชในภาคใต้ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ที่ผ่านการตรวจสอบหาความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่า IOC (Item Objective Congruence index : IOC) และผ่านการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ 0.957

การวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-Test) ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ไคสแควร์ (Chi-square) ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis)

สรุปผลการศึกษา

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 625 คน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีอายุช่วง 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.4 มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 27.8 และเคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง คิดเป็นร้อยละ 74.4

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมา คือ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 27.4

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับภาวะผู้นำ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำตามความรู้สึกของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$, $SD = 0.33$) และ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ระดับภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะของผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.49$, $SD = 0.44$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนมีความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ด้านคุณลักษณะของผู้นำ โดยอันดับหนึ่งเห็นด้วยว่า พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีความหนักแน่น ยืนหยัด และทนทาน มีค่าเฉลี่ย 3.95 ($SD = 1.14$) อันดับสอง คือ มีความมั่นใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.82 ($SD = 1.20$) และอันดับสาม คือ มีอำนาจเหนือ และมีแรงจูงใจด้านอำนาจ มีค่าเฉลี่ย 3.76 ($SD = 1.18$)

ระดับภาวะผู้นำ ด้านทักษะของผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$, $SD = 0.459$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประชาชนมีความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ด้านทักษะของผู้นำ โดยอันดับหนึ่ง เห็นด้วยว่าพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

มีทักษะด้านมโนทัศน์ หรือความคิด มีค่าเฉลี่ย 3.72 (SD = 1.31) อันดับสอง คือ มีทักษะในการพูด มีความคล่องแคล่วด้านการพูด มีค่าเฉลี่ย 3.58 (SD = 1.27) และอันดับสาม คือ มีทักษะในการจัดการ และบริหารอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ย 3.42 (SD = 1.28)

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีตามเจตคติของประชาชน ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.15$, SD = 0.31) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าประชาชนมีความรู้สึกต่อระดับประสิทธิภาพของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน โดยเห็นด้วยว่า อันดับหนึ่ง คือ ด้านกฎหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.60 (SD = 0.86) อันดับสอง คือ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีค่าเฉลี่ย 3.52 (SD = 0.92) อันดับสาม คือ ด้านการเมือง มีค่าเฉลี่ย 3.51 (SD = 0.90) อันดับสี่ คือ ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.30 (SD = 0.78) และอันดับห้า คือ ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.25 (SD = 0.88)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำและประสิทธิภาพของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน

สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีสมมติฐานในการวิจัยย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยไคสแควร์ (Chi-square) พบว่า ค่า Sig. = 0.65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

ผลการทดสอบ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยไคสแควร์ (Chi-square) พบว่า ค่า Sig. = 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น อายุมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยไคสแควร์ (Chi-square) พบว่า ค่า Sig. = 0.06 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ระดับ

การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 อาชีพมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยไคสแควร์ (Chi-square) พบว่า ค่า Sig. = 0.74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น อาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 ภูมิลำเนามีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยไคสแควร์ (Chi-square) พบว่า ค่า Sig. = 0.81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ภูมิลำเนาไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งมีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยไคสแควร์ (Chi-square) พบว่า ค่า Sig. = 0.17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ส่วนอายุมีความสัมพันธ์ ความรู้สึกรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

สมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ความรู้สึกรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน มีสมมติฐานในการวิจัยย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 เพศต่างกัน ความรู้สึกรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-Test) พบว่า ค่า Sig. = 0.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น เพศต่างกัน ความรู้สึกรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 อายุต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า "ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน" เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น อายุต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า "ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน" เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 อาชีพต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า "ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน" เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น อาชีพต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.5 ภูมิภาคต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า "เป็นไปตามสมมติฐาน" เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น อาชีพต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า "ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน" เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-Test) พบว่า ค่า Sig. = 0.95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์

จันทร์โอชาไม่ต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ความรู้สึกต่อระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงาน ในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน มีสมมติฐานในการวิจัยย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 เพศต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยการ ทดสอบค่าที (t-Test) พบว่า ค่า Sig. = 0.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น เพศต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์ โอชา ไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 อายุต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความ แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น อายุต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานใน ตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความ แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ระดับการศึกษาต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 อาชีพต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความ แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น อาชีพต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.5 ภูมิลำเนาต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่ง นายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ภูมิฐานะต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.6 การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-Test) พบว่า ค่า Sig. = 0.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิฐานะ การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ต่างกัน ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า Sig. = 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาต่างกัน ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน

ผลการทดสอบ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) พบว่าค่า Sig. = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน กล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรียขึ้นอยู่กับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ทั้งนี้ภาวะผู้นำในงานวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ และระดับภาวะผู้นำ ผลการศึกษาแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory) แบ่งแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ แบบสนับสนุน แบบสั่งการ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน และแบบมีส่วนร่วม พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้สึกต่อแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำแนวโน้มไปในแบบสั่งการ (Directive leadership) หมายถึง แบบผู้นำที่ใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน และวิธีการทำงาน กำหนดมาตรฐานของการทำงาน รวมทั้งกฎระเบียบที่ชัดเจนกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในที่นี้หมายถึงประชาชน พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสั่งการ เหมาะกับสถานการณ์บ้านเมืองวิกฤติ มีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน ทำให้ผู้ตามเกิดความวิตกกังวลกับสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้ประชาชนมองเห็นความเข้มแข็ง เด็ดขาดกล้าตัดสินใจของผู้นำ ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait leadership theory) ของสโตกคิลล์ (Stogdill) พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อระดับ ภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะของผู้นำ ประชาชน มีความรู้สึกว่าพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีความหนักแน่น ยืนหยัด และทนทาน รองลงมา คือ มีความมั่นใจในตนเอง และถัดไป คือ มีอำนาจเหนือ มีแรงจูงใจด้านอำนาจ และด้านทักษะของผู้นำ ประชาชน มีความรู้สึกว่าพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือความคิด รองลงมา คือ มีทักษะในการพูด มีความคล่องแคล่วด้านการพูด และถัดไป คือ มีทักษะในการจัดการ และบริหารอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัฒน์ พุทธิพิพัฒน์ขจร (2550) เรื่องคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงปรารถนาของ ประชาชน: กรณีศึกษา ตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่าคุณลักษณะที่พึง ปรารถนาต้องพูดโน้มน้าวชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตาม มีความรอบรู้ในทุกด้าน ต้องมีความอดทน สอดคล้องกับงานวิจัยของสาคร สุริยะ โชติ (2550) เรื่องคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น ตามทัศนะของ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลแม่สาย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่าคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นต้องมี ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภวัชร บัวดี (2553) เรื่องคุณลักษณะผู้นำทางการเมืองสตรีที่พึงปรารถนาตามทัศนะของประชาชนอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองสตรีที่พึงประสงค์ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการปรับตัว ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความทะเยอทะยาน ความสามารถในการ บริหารงาน การ โน้มน้าวใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของพสุธานี ชาลีเครือธนกิจ (2553) พบว่า

ภาวะผู้นำของนายกรัฐมนตรีที่พึงประสงค์ต้องสามารถควบคุมสถานการณ์ มีความเด็ดขาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการจูงใจคน และมีความมั่นใจในตนเอง งานวิจัยของวิริญญา คล้ายบัว (2554) พบว่า ผู้นำทางการเมืองเชิงอุดมคติในพรรคคดียุทธศาสตร์ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะมีความรู้ในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ มีความเพียร และความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ยามที่ต้องเผชิญกับปัญหา และเผด็จการอย่างมีศิลป์ มีความเด็ดขาด หนักแน่น งานวิจัยของนลินทิพย์ พิมพ์กัณฑ์ (2555) ผลจากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกของประชาชน เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความเข้าใจ และแก้ไขปัญหาได้ มีความคิดริเริ่มใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน และ มองกว้าง คิดไกล รอบรู้ เป็นต้น งานวิจัยของพลเอกสนธิ บุญยรัตกลิน (2555) พบว่า ภาวะผู้นำต้องมีความรับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถ รอบรู้ สามารถแก้ไขสถานการณ์ หรือปัญหา มีความกล้าคิดกล้าทำกล้าตัดสินใจ และมีทักษะในการพูด สามารถพูดคุยกเจรจาต่อรอง และงานวิจัยของ Lange (2015) พบว่าภาวะผู้นำต้องมีความมั่นใจในตนเอง มีเอกลักษณ์ส่วนบุคคล และสามารถปรับตัวให้เข้าสถานการณ์ และผลการศึกษาประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านกฎหมาย ผลักดันให้เกิดการนำกฎหมายไปปฏิบัติจริง เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านการเมือง แก้ปัญหาความขัดแย้ง บ้านเมืองสงบสุข ไม่มีการประท้วง ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โยกย้ายตำแหน่งการทางวินัยกับข้าราชการทุจริต และถัดไป คือ ด้านการศึกษา เสริมสร้างโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพลเอกสนธิ บุญยรัตกลิน (2555) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของนายกรัฐมนตรี เช่น ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า ปัญหาสามจังหวัดชายแดนใต้อยู่สงบ ปัญหาสังคมไม่ค่อยมี ประชาชนกินดีอยู่ดีถ้วนหน้า และการเมืองมีความสงบเรียบร้อย เป็นต้น

2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาการวิเคราะห์การถดถอยของระดับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน สามารถพยากรณ์การเกิดประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีได้ ดังนั้น เมื่อเพิ่มระดับภาวะผู้นำให้มีมากเท่าใดก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีที่สูงขึ้นตามไปด้วย และผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี พบว่า ระดับภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ระดับภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี สอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะประชาชนมีความรู้สึกว่าการประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีขึ้นอยู่กับระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

3. เพื่อเปรียบเทียบแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีตามเจตคติของประชาชน จำแนกตามแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่าง ดังนั้น แบบพฤติกรรมต่างกัน ความรู้สึกต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ภาวะผู้นำและประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปทางสังคม และสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจนโยบายรวมถึงการตัดสินใจเกี่ยวกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำทางการเมือง กล่าวถึงในงานวิจัยของBurtch (2011)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ประกอบด้วย แบบพฤติกรรมของภาวะผู้นำ และระดับภาวะผู้นำ และประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน พบว่า แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีแนวโน้มไปในแบบสั่งการ รองลงมา คือแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ตามลำดับ ระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำปานกลาง ระดับภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน และแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำต่างกัน ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน จึงควรให้ความสำคัญ พิจารณาทบทวน เสริมสร้างศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาภาวะผู้นำในแบบที่ประชาชนคาดหวังและเหมาะสมที่จะปกครองประชาชน เพื่อประชาชน

ผลของการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับของประชาชนที่มีต่อนายกรัฐมนตรีที่มาจากการทำรัฐประหาร และนำไปสู่การปรับปรุง และการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านคุณลักษณะผู้นำ ทักษะผู้นำ และการกำหนดนโยบายของรัฐเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานตรงตามความเป็นจริงของสถานการณ์บ้านเมือง และความคาดหวังของประชาชนมากที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งต่อไป อาจศึกษาภาวะผู้นำของบุคคลอื่นในหน่วยงานระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และภาคเอกชน

2. การวิจัยในครั้งนี้ใช้ทฤษฎีคุณลักษณะเฉพาะของสโตกคิลล์ (Stogdill) และ แบบพฤติกรรมของทฤษฎีผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory) ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มเติม แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำอื่นนอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้

3. การวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร 4 จังหวัดใหญ่ในอำเภอเมือง จำนวน 625 คน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการเพิ่ม หรือเปลี่ยนแปลงลักษณะการสุ่ม และขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร

4. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยในครั้งต่อไปอาจเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยเชิงผสมผสาน ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่น นอกจากแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ รวมทั้งระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจมีการเพิ่มระยะเวลาในมากขึ้น เพื่อให้ได้ความครอบคลุม และแม่นยำมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กองบรรณาธิการเนชั่นสุดสัปดาห์. (2557). *เขาชื่อ 'ตุ'* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊คส์.
- คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา. (2557) เข้าถึงได้จาก <http://www.most.go.th/main/index.php/about-us/policy-most/2558/3947.html>.
- จิตรกร บุญบา. (2558). *ถอดรหัสรัฐประหาร: จุดเปลี่ยนประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: บานชื่น.
- จุมพล หนิมพานิช. (2551). *ผู้นำ อำนาจ และการเมืองในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐชดา วิจิตรจามรี. (2558). *การสื่อสารในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เดลินิวส์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการเมือง*. เข้าถึงได้จาก <http://m.dailynews.co.th/Article.do?contentId=18999>.
- ธรรมภรณ์ พะเอม. (2556). *ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นลินทิพย์ พิมพ์กัลด. (2555). *คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกของประชาชนในกลุ่มอีสานใต้*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเพ็ดกรุป.
- บุญเพ็ญ ฤทธิมหันต์. (2546). *การรับรู้แบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปกรณ์ พึ่งเนตร. (2557). *การปะทะกันของเหตุผล*. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/584519?view=desktop>.
- ประชาไท. (2557). *แถลงนโยบายรัฐบาล 'นายกฯ ประยุทธ์' ยืนยันพัฒนาประเทศครอบคลุมทุกมิติ*. เข้าถึงได้จาก <http://prachatai.com/journal/2014/09/55506>.

- ประเมิน นาคดี. (2549). *ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีชา แซ่ซ้อ. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การ: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญญาพัฒน์ อุบล. (2549). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยาในทัศนคติของประชาชนในเขตเมืองพัทยา*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2557). *คสช. แจกใบปลิว 10 เหตุผลทำรัฐประหารที่อนุสาวรีย์ชัยฯ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.th/Politics/ViewNews.aspx?NewsID=9570000061701>.
- พสุธานี ชาลีเครือชนกิจ. (2553). *ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อภาวะผู้นำของนายกรัฐมนตรีไทยที่พึงประสงค์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: LIFE Model (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคมแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพฑูรย์ โภธิสว่าง. (2556). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการ วิธีปฏิบัติการ สถิติ และคอมพิวเตอร์*. ชลบุรี: Come In.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2551). *เอกสารการสอนชุดเสริมประสบการณ์ผู้นำชุมชน หน่วยที่ 1-7*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2556). *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์การ หน่วยที่ 8-15*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2557). *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1)*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

- รัฐบาลไทย. (2557ก). *ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 1 / 2557 เรื่อง การควบคุม*
อำนาจการปกครองประเทศ. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaigov.go.th/index.php/th/ncpo-annnonncement/item/84275-id84275>.
- รัฐบาลไทย. (2557ข). *ประวัติ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ลำดับที่ 29 ของประเทศ*
ไทย. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaigov.go.th/index.php/th/news1/item/8548685486.html>.
- รัฐบาลไทย. (2557ค). *รายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา*
นายกรัฐมนตรี ครบรอบ 1 ปี (12 กันยายน 2557-12 กันยายน 2558). เข้าถึงได้จาก
<http://www.thaigov.go.th/pdf/summary1year-th.pdf>.
- วาสนา นาน่วม. (2557). *เส้นทางพัยคัมภ์ ประยุทธ์ จันทร์โอชา จาก ทหารเสือ สู่ หลังเสือ*. กรุงเทพฯ:
 มติชน.
- วาสนา นาน่วม. (2558). *"บิ๊กตู้" นายกฯ โหด มั่น ฮา*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2558ก). *ประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ประเทศไทย>.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2558ข). *รัฐประหาร*. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/รัฐประหาร>.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2558ค). *รายนามนายกรัฐมนตรีไทย*. เข้าถึงได้จาก
<https://th.wikipedia.org/wiki/รายนามนายกรัฐมนตรีไทย>.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2559). *ประยุทธ์ จันทร์โอชา*. เข้าถึงได้จาก https://th.wikipedia.org/wiki/ประยุทธ์_จันทร์โอชา.
- วิเชียร วิทญูดม. (2558). *ภาวะผู้นำ (ฉบับใหม่)*. กรุงเทพฯ: สามัญวิทญูดมสาส์น.
- วิริญญา คล้ายบัว. (2554). *ผู้นำทางการเมืองเชิงอุดมคติในวรรณคดีสามก๊ก: วิเคราะห์ภาวะผู้นำของ*
ขงเบ้ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาที่สนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ:
 ทิพยวิสุทธี.
- วุฒิชัย วรชิน. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหาร*
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์,
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศุภวัชณ์ บัวดีบ. (2553). *คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองที่พึงประสงค์ตามทัศนะของประชาชน อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สนธิ บุญยรัตกลิน, พลเอก. (2555). *ผู้นำทางการเมืองยุคใหม่: กรณีของนายกรัฐมนตรีร่วมสมัย*. คุณวุฒิพนธ์ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการเมือง, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สนธิ ไสยคล้าย. (2555). *ภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมจิตรา เรืองศรี. (2554). *การสร้างแบบวัดพิสัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมพร แก้วสนธิ. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การ: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ. (2557ก). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์: แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ. (2557ข). *ภาวะผู้นำแบบบริการ: แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สาคร สุริยะ โชติ. (2550). *คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลแม่สาย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2557). *การเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภาเป็นการทั่วไป เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2557*. เข้าถึงได้จาก http://www.ect.go.th/th/wp-content/uploads/2013/10/sn57_stat.pdf.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2557). *คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- เสน่ห์ ชัยโต. (2551). *องค์การสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสน่ห์ ชัยโต. (2552). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- เสรี หมู่น้อย. (2554). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อนุวัฒน์ พุทธิพิพัฒน์ขจร. (2550). *คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงปรารถนาของประชาชน: กรณีศึกษาดำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2555). *พฤติกรรมและการสื่อสารในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Burtch, P.H. (2011). *The effect of leadership flexibility and effectiveness on city manager tenure*. Doctoral dissertation, Doctor of Philosophy, Public Policy and Administration, Walden University.
- Silma, E.L. (2015). *Global leadership effectiveness: The predictive value of cognitively oriented global leadership competencies*. Master's thesis, Department of Psychology, San José State University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานอันเกิดจากการมีภาวะผู้นำ ตามเจตคติของประชาชน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ตามเจตคติของประชาชน

3. แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อประกอบการทำวิจัย ต้องการทราบเจตคติของท่าน เพื่อประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลทุกอย่างเป็นความลับ ไม่มีผลร้ายใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม และไม่มีการแอบแฝงเจตนาทางการเมืองแต่อย่างใด คำตอบที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง: โปรดเลือกตอบโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความหรือช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 18 - 23 ปี () 24 - 29 ปี
 () 30 - 35 ปี () 36 - 40 ปี
 () 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี
 () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพ

() รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ () ลูกจ้างเอกชน
 () ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย () รับจ้างทั่วไป/ลูกจ้างรายวัน
 () นักเรียน/นักศึกษา () อื่น ๆ ระบุ.....

5. ภูมิลำเนา

() ภาคเหนือ () ภาคกลาง
 () ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ () ภาคใต้

6. ท่านเคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งหรือไม่

() เคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง () ไม่เคยออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ

คำชี้แจง: ท่านคิดว่าแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นแบบใด ให้เลือกแบบใดแบบหนึ่ง (เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว)

1. แบบสนับสนุน หมายถึง การกระทำของผู้นำที่มีความเป็นมิตร ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย มีความเสมอภาค และให้เกียรติประชาชน
2. แบบสั่งการ หมายถึง การกระทำของผู้นำในการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดมาตรฐานในการทำงาน รวมทั้งกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนกับประชาชน
3. แบบมุ่งความสำเร็จของงาน หมายถึง การกระทำของผู้นำในการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และตั้งความคาดหวังว่าประชาชนต้องปฏิบัติตาม
4. แบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำของผู้นำในการขอความคิดเห็นประชาชนก่อนตัดสินใจ และกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไข และพัฒนาประเทศ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ

คำชี้แจง: โปรดเลือกตอบโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ระดับใดระดับหนึ่งตามความรู้สึกหรือเจตคติของท่าน

ระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา	ความรู้สึกของประชาชน				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
คุณลักษณะของผู้นำ					
1. ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์					
2. รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม					
3. มีความทะเยอทะยาน และปรารถนาในความสำเร็จ					
4. มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา					
5. ให้ความร่วมมือในทุกด้าน					
6. มีการตัดสินใจดี มีความเด็ดขาด					
7. น่าเชื่อถือ สามารถพึ่งพาอาศัย					

ระดับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา	ความรู้สึกของประชาชน				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
8. มีอำนาจเหนือ และมีแรงจูงใจด้านอำนาจ					
9. มีความกระตือรือร้นสูง					
10. มีความมั่นใจในตนเอง					
11. มีความหนักแน่น ยืนหยัด และทนทาน					
12. สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก					
13. มีความรับผิดชอบสูง					
ทักษะของผู้นำ					
1. มีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญา					
2. มีทักษะด้านมโนทัศน์ หรือความคิด					
3. มีทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
4. มีความนุ่มนวล และมีอหิชาศัยดี รู้จักผูกมิตรไมตรี					
5. มีทักษะในการพูด มีความคล่องแคล่วด้านการพูด					
6. มีความรอบรู้เกี่ยวกับงาน					
7. มีทักษะในการจัดการ และบริหารอย่างเป็นระบบ					
8. มีทักษะในการชักจูงใจผู้อื่น					
9. มีทักษะทางสังคมสูง					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีตามเจตคติของประชาชน

คำชี้แจง: โปรดเลือกตอบโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ระดับใดระดับหนึ่งตาม
ความรู้สึกรหรือเจตคติของท่าน

ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน	ความรู้สึกของประชาชน				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
1. ด้านความมั่นคง					
1.1 การรักษาความสงบสุข เรียบร้อยของประเทศโดย ใช้มาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557					
1.2 การแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัด ชายแดนใต้					
2. ด้านเศรษฐกิจ					
2.1 ส่งเสริมความเชื่อมโยงการค้า การลงทุนในภูมิภาค อาเซียน					
2.2 ฟื้นฟูความเชื่อมั่นภาคครัวเรือน นักท่องเที่ยว และ นักลงทุน					
3. ด้านสังคม					
3.1 สามารถลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เช่น จัด สวัสดิการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เช่น การเพิ่มอัตราเบี้ยความพิการ เป็นต้น					
3.2 จัดระเบียบสังคม เช่น จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว แก้ปัญหา และปราบปรามกลุ่มอิทธิพล เป็นต้น					
4. ด้านการต่างประเทศ					
4.1 สร้างความเชื่อมั่น และชี้แจงสถานการณ์ของไทย ให้นานาประเทศเข้าใจ					
4.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศ					

ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน	ความรู้สึกรักของประชาชน				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
5. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน					
5.1 สามารถแก้ไขปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน					
5.2 โยกย้ายดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการทุจริต					
6. ด้านกฎหมาย					
6.1 ปรับปรุงประมวลกฎหมายให้ทันสมัย เช่น พ.ร.บ. ป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ร.บ. กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น					
6.2 ผลักดันให้เกิดการนำกฎหมายไปปฏิบัติจริง					
7. ด้านการศึกษา					
7.1 เสริมสร้างโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึง การศึกษา					
7.2 ส่งเสริม และปรับภาพลักษณ์หลักสูตรอาชีวศึกษา					
8. ด้านการเมือง					
8.1 แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง บ้านเมืองสงบสุข ไม่มีการ ประท้วง					
8.2 ส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็น ต่างกันทางการเมือง					
9. ด้านการคมนาคม					
9.1 พัฒนาโครงการรถไฟฟ้ารางคู่ และรถไฟฟ้า					
9.2 พัฒนาเส้นทางจักรยาน					
10. ด้านทรัพยากร					
10.1 แก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้					
10.2 จัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้					

ประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ตามเจตคติของประชาชน	ความรู้ดีของประชาชน				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
11. รัฐธรรมนูญ					
11.1 ร่างรัฐธรรมนูญ คำนึงถึงส่วนร่วม ประชาชนมี สิทธิเสรีภาพ					
11.2 ร่างรัฐธรรมนูญ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอน ที่ถูกต้อง					
12. สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง					
12.1 ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้น					
12.2 ช่วยสร้างงาน และสร้างรายได้ที่มั่นคง					
12.3 ช่วยแก้ไขราคาสินค้าต่าง ๆ และค่าครองชีพถูกลง					
12.4 ช่วยแก้ไขปัญหาภัยทางธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ไฟป่า ภัยแล้ง เป็นต้น					
12.5 ช่วยแก้ไขปัญหายาเสพติด และอาชญากรรม เพื่อ ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน					
12.6 ช่วยแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยให้ทันสมัย และ สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้					
12.7 ช่วยแก้ไขกฎหมายให้มีความถูกต้อง และเป็น ธรรม					
12.8 ช่วยสร้างประชาธิปไตย และการเมืองที่ดี และ มั่นคง					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

.....

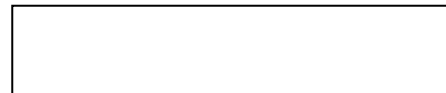
.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. รศ. ดร. ไพฑูรย์ โพธิสว่าง | อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ผศ. ร.ต.อ. ดร. วิเชียร ต้นศิริกงกล | อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ผศ. ดร. ชีระ กุลสวัสดิ์ | อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4. ดร. สกฤติ อีสริยานนท์ | อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5. ดร. ชัยณรงค์ เกรื่อนวล | อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 6. นายมานิตย์ ภาวสุทธิ | อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย จังหวัดชลบุรี |
| 7. นางดวงทิพย์ ภาวสุทธิชัยกิจ | นายกเทศมนตรีตำบลหนองไม้แดง จังหวัดชลบุรี |
| 8. นางสาวกิตติ์ฉัญญา เทียงแท้ | นายกสมาคมผู้สื่อข่าวจังหวัดชลบุรี |
| 9. นายโสภาคย์ กาแวน | นักวิชาการขนส่งชำนาญการ |
| 10. นายสมชาย บำรุงศิลป์ | สมาชิกสภาเทศบาลหนองไม้แดง จังหวัดชลบุรี |

การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
(Index of Item Objective Congruence : IOC)

ข้อ ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ											
1	<p>คำชี้แจง: ท่านคิดว่าแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นแบบใด ให้เลือกแบบใดแบบหนึ่ง (เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว)</p> <p><input type="checkbox"/> แบบสนับสนุน หมายถึง การกระทำของผู้นำที่มีความเป็นมิตร ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย มีความเสมอภาคภาคและให้เกียรติประชาชน</p> <p><input type="checkbox"/> แบบสั่งการ หมายถึง การกระทำของผู้นำในการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดมาตรฐานในการทำงาน รวมทั้งกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนกับประชาชน</p> <p><input type="checkbox"/> แบบมุ่งความสำเร็จของงาน หมายถึง การกระทำของผู้นำในการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และตั้งความคาดหวังว่าประชาชนต้องปฏิบัติตาม</p> <p><input type="checkbox"/> แบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำของผู้นำในการขอความคิดเห็นประชาชนก่อนตัดสินใจ และกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขและพัฒนาประเทศ</p>	1	1	-1	1	1	1	1	1	1	1

ผลการทดสอบความแม่นยำเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ
(Index of Item Objective Congruence : IOC)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง			IOC $= \frac{\sum R/n}{n}$
		สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ตอนที่2 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ					
1	<p>แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นแบบใด ให้เลือกแบบใดแบบหนึ่ง (เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว)</p> <p><input type="checkbox"/> แบบสนับสนุน หมายถึง การกระทำของผู้นำที่มีความเป็นมิตร ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย มีความเสมอภาคและให้เกียรติประชาชน</p> <p><input type="checkbox"/> แบบสั่งการ หมายถึง การกระทำของผู้นำในการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดมาตรฐานในการทำงาน รวมทั้งกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนกับประชาชน</p> <p><input type="checkbox"/> แบบมุ่งความสำเร็จของงาน หมายถึง การกระทำของผู้นำในการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และตั้งความคาดหวังว่าประชาชนต้องปฏิบัติตาม</p> <p><input type="checkbox"/> แบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำของผู้นำในการขอความคิดเห็นประชาชนก่อนตัดสินใจ และกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขและพัฒนาประเทศ</p>	9	0	1	0.8

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง			IOC = \sum R/n
		สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ					
	คุณลักษณะของผู้นำ				
1	ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์	10	0	0	1
2	รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม	10	0	0	1
3	มีความทะเยอทะยานและปรารถนาในความสำเร็จ	8	2	0	0.8
4	มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา	10	0	0	1
5	ให้ความร่วมมือในทุกด้าน	10	0	0	1
6	มีการตัดสินใจดี มีความเด็ดขาด	10	0	0	1
7	น่าเชื่อถือ สามารถพึ่งพาอาศัย	10	0	0	1
8	มีอำนาจเหนือและมีแรงจูงใจด้านอำนาจ	10	0	0	1
9	มีความกระตือรือร้นสูง	8	1	0	0.8
10	มีความมั่นใจในตนเอง	10	0	0	1
11	มีความหนักแน่น ยืนหยัด และทนทาน	10	0	0	1
12	สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก	8	2	0	0.8
13	มีความรับผิดชอบสูง	8	2	0	0.8
	ทักษะของผู้นำ				
1	มีความเฉลียวฉลาดและมีสติปัญญา	8	2	0	0.8
2	มีทักษะด้านมโนทัศน์หรือความคิด	9	1	0	0.9
3	มีทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	9	1	0	0.9
4	มีความนุ่มนวลและมีอริยาสัยดี รู้จักผูกมิตรไมตรี	9	1	0	0.9
5	มีทักษะในการพูด มีความคล่องแคล่วด้านการพูด	8	2	0	0.8
6	มีความรอบรู้เกี่ยวกับงาน	9	1	0	0.9
7	มีทักษะในการจัดการและบริหารอย่างเป็นระบบ	9	1	0	0.9
8	มีทักษะในการชักจูงใจผู้อื่น	9	1	0	0.9
9	มีทักษะทางสังคมสูง	9	1	0	0.9

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง			IOC = \sum R/n
		สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีตามเจตคติของประชาชน					
1	ด้านความมั่นคง 1.1 การรักษาความสงบสุข เรียบร้อยของประเทศ โดยใช้มาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557	9	1	0	0.9
	1.2 การแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัด ชายแดนใต้	8	2	0	0.8
2	ด้านเศรษฐกิจ 2.1 ส่งเสริมความเชื่อมโยงการค้า การลงทุนใน ภูมิภาคอาเซียน	8	2	0	0.8
	2.2 ฟื้นฟูความเชื่อมั่นภาคครัวเรือน นักท่องเที่ยว และนักลงทุน	10	0	0	1
3	ด้านสังคม 3.1 สามารถลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เช่น จัด สวัสดิการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เช่น การเพิ่มอัตราเบี้ยความพิการ	9	1	0	0.9
	3.2 จัดระเบียบสังคม เช่น จัดระเบียบแรงงานต่าง ด้าว แก้ปัญหาและปราบปรามกลุ่มอิทธิพล	10	0	0	1
4	ด้านการต่างประเทศ 4.1 สร้างความเชื่อมั่นและชี้แจงสถานการณ์ของ ไทยให้นานาชาติประเทศเข้าใจ	10	0	0	1
	4.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับนานาชาติ	8	2	0	0.8
5	ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน 5.1 สามารถแก้ไขปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน	10	0	0	1
	5.2 โยกย้ายดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการ ทุจริต	10	0	0	1

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง			IOC = $\frac{\sum R}{n}$
		สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานในตำแหน่งนายกรัฐมนตรีตามเจตคติของประชาชน					
6	ด้านกฎหมาย 6.1 ปรับปรุงประมวลกฎหมายให้ทันสมัย เช่น พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	8	2	0	0.8
	6.2 ผลักดันให้เกิดการนำกฎหมายไปปฏิบัติจริง	7	3	0	0.7
7	ด้านการศึกษา 7.1 เสริมสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการ เข้าถึงการศึกษา	8	2	0	0.8
	7.2 ส่งเสริมและปรับภาพลักษณ์หลักสูตร อาชีวศึกษา	8	2	0	0.8
8	ด้านการเมือง 8.1 แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง บ้านเมืองสงบสุข ไม่มี การประท้วง	10	0	0	1
	8.2 ส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็น ต่างกันทางการเมือง	9	1	0	0.9
9	ด้านการคมนาคม 9.1 พัฒนาโครงการรถไฟฟ้ารางคู่และรถไฟฟ้า	10	0	0	1
	9.2 พัฒนาเส้นทางจักรยาน	9	1	0	0.9
10	ด้านทรัพยากร 10.1 แก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้	10	0	0	1
	10.2 จัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้	8	2	0	0.8

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง			IOC $=\frac{\sum R}{n}$
		สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
11	รัฐธรรมนูญ				
	11.1 ร่างรัฐธรรมนูญ คำนึงถึงส่วนร่วม ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ	8	2	0	0.8
	11.2 ร่างรัฐธรรมนูญ เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอนที่ถูกต้อง	9	1	0	0.9
12	สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง				
	12.1 ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้น	10	0	0	1
	12.2 ช่วยสร้างงาน และ สร้างรายได้ที่มั่นคง	10	0	0	1
	12.3 ช่วยแก้ไขราคาสินค้าต่าง ๆ และค่าครองชีพ ถูกลง	8	2	0	0.8
	12.4 ช่วยแก้ไขปัญหาภัยทางธรรมชาติ เช่น น้ำ ท่วม ไฟป่า ภัยแล้ง	8	2	0	0.8
	12.5 ช่วยแก้ไขปัญหาเสพติดและอาชญากรรม เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน	10	0	0	1
	12.6 ช่วยแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยให้ทันสมัย และสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้	8	0	0	0.8
	12.7 ช่วยแก้ไขกฎหมายให้มีความถูกต้องและ เป็นธรรม	9	0	0	0.9
	12.8 ช่วยสร้างประชาธิปไตยและการเมืองที่ดี และมั่นคง	9	0	0	0.9

ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามของระดับภาวะผู้นำ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	22

Item-Total Statistics

คำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณลักษณะของผู้นำ		
1. ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์	.584	.902
2. รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม	.604	.902
3. มีความทะเยอทะยาน และปรารถนาในความสำเร็จ	.369	.907
4. มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา	.444	.905
5. ให้ความร่วมมือในทุกด้าน	.594	.902
6. มีการตัดสินใจดี มีความเด็ดขาด	.532	.904
7. น่าเชื่อถือ สามารถพึ่งพาอาศัย	.667	.901

Item-Total Statistics

คำถาม	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณลักษณะของผู้นำ		
8. มีอำนาจเหนือ และมีแรงจูงใจด้านอำนาจ	.316	.908
9. มีความกระตือรือร้นสูง	.635	.902
10. มีความมั่นใจในตนเอง	.373	.907
11. มีความหนักแน่น ยืนหยัด และทนทาน	.386	.907
12. สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก	.629	.901
13. มีความรับผิดชอบสูง	.516	.904
ทักษะของผู้นำ		
1. มีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญา	.710	.900
2. มีทักษะด้านมโนทัศน์ หรือความคิด	.638	.901
3. มีทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	.512	.904
4. มีความนุ่มนวล และมีอหิยาศัยดี รู้จักผูกมิตรไมตรี	.608	.902
5. มีทักษะในการพูด มีความคล่องแคล่วด้านการพูด	.601	.902
6. มีความรอบรู้เกี่ยวกับงาน	.503	.904
7. มีทักษะในการจัดการ และบริหารอย่างเป็นระบบ	.560	.903
8. มีทักษะในการชักจูงใจผู้อื่น	.497	.904
9. มีทักษะทางสังคมสูง	.403	.907

**การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามของประสิทธิผลของงานใน
ตำแหน่งนายกรัฐมนตรีตามเจตคติของประชาชน**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	30

Item-Total Statistics

คำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ด้านความมั่นคง		
1.1 การรักษาความสงบสุข เรียบร้อยของประเทศโดยใช้มาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557	.504	.941
1.2 การแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนใต้	.612	.940
2. ด้านเศรษฐกิจ		
2.1 ส่งเสริมความเชื่อมโยงการค้า การลงทุนในภูมิภาคอาเซียน	.529	.941

Item-Total Statistics

คำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2. ด้านเศรษฐกิจ		
2.2 พื้นฟูความเชื่อมั่นภาคครัวเรือน นักท่องเที่ยว และนักลงทุน	.508	.941
3. ด้านสังคม		
3.1 สามารถลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เช่น จัดสวัสดิการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เช่น การเพิ่มอัตราเบี้ยความพิการ เป็นต้น	.717	.939
3.2 จัดระเบียบสังคม เช่น จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว แก้ปัญหาและปราบปรามกลุ่มอิทธิพล เป็นต้น	.570	.940
4. ด้านการต่างประเทศ		
4.1 สร้างความเชื่อมั่นและชี้แจงสถานการณ์ของไทยให้นานาประเทศเข้าใจ	.730	.939
4.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศ	.632	.940
5. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน		
5.1 สามารถแก้ไขปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน	.605	.940
5.2 โยกย้ายดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการทุจริต	.591	.940
6. ด้านกฎหมาย		
6.1 ปรับปรุงประมวลกฎหมายให้ทันสมัย เช่น พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น	.475	.941
6.2 ผลักดันให้เกิดการนำกฎหมายไปปฏิบัติจริง	.660	.940
7. ด้านการศึกษา		
7.1 เสริมสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา	.545	.941
7.2 ส่งเสริมและปรับภาพลักษณ์หลักสูตรอาชีวศึกษา	.573	.940

Item-Total Statistics

คำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
8. ด้านการเมือง		
8.1 แก้ปัญหาความขัดแย้ง บ้านเมืองสงบสุข ไม่มีการประท้วง	.543	.941
8.2 ส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้ที่มีความคิดเห็นต่างกันทางการเมือง	.684	.939
9. ด้านการคมนาคม		
9.1 พัฒนาโครงการรถไฟรางคู่ และรถไฟฟ้า	.199	.944
9.2 พัฒนาเส้นทางจักรยาน	.287	.943
10. ด้านทรัพยากร		
10.1 แก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้	.787	.938
10.2 จัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้	.591	.940
11. รัฐธรรมนูญ		
11.1 ร่างรัฐธรรมนูญ คำนึงถึงส่วนร่วม ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ	.635	.940
11.2 ร่างรัฐธรรมนูญ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอนที่ถูกต้อง	.668	.939
12. สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง		
12.1 ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้น	.544	.941
12.2 ช่วยสร้างงาน และสร้างรายได้ที่มั่นคง	.595	.940
12.3 ช่วยแก้ไขราคาสินค้าต่าง ๆ และค่าครองชีพถูกลง	.629	.940
12.4 ช่วยแก้ไขปัญหาภัยทางธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ไฟป่า ภัยแล้ง เป็นต้น	.463	.942

Item-Total Statistics

คำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
12. สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง		
12.5 ช่วยแก้ไขปัญหายาเสพติด และอาชญากรรม เพื่อ ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน	.575	.940
12.6 ช่วยแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยให้ทันสมัย และ สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้	.609	.940
12.7 ช่วยแก้ไขกฎหมายให้มีความถูกต้อง และเป็นธรรม	.617	.940
12.8 ช่วยสร้างประชาธิปไตยและการเมืองที่ดี และมั่นคง	.619	.940

การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	52

Item-Total Statistics

คำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณลักษณะของผู้นำ		
1. ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์	.535	.956
2. รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม	.465	.956
3. มีความทะเยอทะยาน และปรารถนาในความสำเร็จ	.434	.957
4. มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา	.428	.957
5. ให้ความร่วมมือในทุกด้าน	.498	.956
6. มีการตัดสินใจดี มีความเด็ดขาด	.573	.956
7. น่าเชื่อถือ สามารถพึ่งพาอาศัย	.683	.956

คำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คุณลักษณะของผู้นำ		
8. มีอำนาจเหนือ และมีแรงจูงใจด้านอำนาจ	.250	.957
9. มีความกระตือรือร้นสูง	.532	.956
10. มีความมั่นใจในตนเอง	.231	.957
11. มีความหนักแน่น ยืนหยัด และทนทาน	.365	.957
12. สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก	.557	.956
13. มีความรับผิดชอบสูง	.615	.956
ทักษะของผู้นำ		
1. มีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญา	.615	.956
2. มีทักษะด้านมนโทัศน์ หรือความคิด	.620	.956
3. มีทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	.581	.956
4. มีความนุ่มนวล และมีอหิชาศยดี รู้จักผูกมิตรไมตรี	.637	.956
5. มีทักษะในการพูด มีความคล่องแคล่วด้านการพูด	.540	.956
6. มีความรอบรู้เกี่ยวกับงาน	.512	.956
7. มีทักษะในการจัดการ และบริหารอย่างเป็นระบบ	.427	.957
8. มีทักษะในการชักจูงใจผู้อื่น	.537	.956
9. มีทักษะทางสังคมสูง	.377	.957
1. ด้านความมั่นคง		
1.1 การรักษาความสงบสุข เรียบร้อยของประเทศโดยใช้ มาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับ ชั่วคราว) พ.ศ. 2557	.466	.956
1.2 การแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดน ใต้	.619	.956
2. ด้านเศรษฐกิจ		
2.1 ส่งเสริมความเชื่อมโยงการค้า การลงทุนในภูมิภาค อาเซียน	.520	.956

คำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2. ด้านเศรษฐกิจ		
2.2 พื้นฟูความเชื่อมั่นภาคครัวเรือน นักท่องเที่ยว และนักลงทุน	.546	.956
3. ด้านสังคม		
3.1 สามารถลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เช่น จัดสวัสดิการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เช่น การเพิ่มอัตราเบี้ยความพิการ เป็นต้น	.735	.955
3.2 จัดระเบียบสังคม เช่น จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว แก้ปัญหาและปราบปรามกลุ่มอิทธิพล เป็นต้น	.588	.956
4. ด้านการต่างประเทศ		
4.1 สร้างความเชื่อมั่น และชี้แจงสถานการณ์ของไทยให้นานาประเทศเข้าใจ	.686	.955
4.2 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศ	.606	.956
5. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน		
5.1 สามารถแก้ไขปัญหาการทุจริต คอร์รัปชั่น	.636	.956
5.2 โยกย้ายดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการทุจริต	.564	.956
6. ด้านกฎหมาย		
6.1 ปรับปรุงประมวลกฎหมายให้ทันสมัย เช่น พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น	.512	.956
6.2 ผลักดันให้เกิดการนำกฎหมายไปปฏิบัติจริง	.659	.956
7. ด้านการศึกษา		
7.1 เสริมสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา	.625	.956
7.2 ส่งเสริมและปรับภาพลักษณ์หลักสูตรอาชีวศึกษา	.604	.956

คำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
8. ด้านการเมือง		
8.1 แก้ปัญหาความขัดแย้ง บ้านเมืองสงบสุข ไม่มีการประท้วง	.589	.956
8.2 ส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างกันทางการเมือง	.690	.956
9. ด้านการคมนาคม		
9.1 พัฒนาโครงการรถไฟรางคู่และรถไฟฟ้า	.216	.958
9.2 พัฒนาเส้นทางจักรยาน	.347	.957
10. ด้านทรัพยากร		
10.1 แก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้	.768	.955
10.2 จัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้	.571	.956
11. รัฐธรรมนูญ		
11.1 ร่างรัฐธรรมนูญ คำนึงถึงส่วนร่วม ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ	.660	.956
11.2 ร่างรัฐธรรมนูญ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอนที่ถูกต้อง	.664	.956
12. สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง		
12.1 ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้น	.474	.956
12.2 ช่วยสร้างงาน และสร้างรายได้ที่มั่นคง	.516	.956
12.3 ช่วยแก้ไขราคาสินค้าต่าง ๆ และค่าครองชีพถูกลง	.526	.956
12.4 ช่วยแก้ไขปัญหาภัยทางธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ไฟป่า ภัยแล้ง เป็นต้น	.447	.957

คำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
12. สิ่งที่ประชาชนคาดหวัง		
12.5 ช่วยแก้ไขปัญหายาเสพติด และอาชญากรรม เพื่อ ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน	.465	.956
12.6 ช่วยแก้ไขปัญหการศึกษาไทยให้ทันสมัย และ สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้	.516	.956
12.7 ช่วยแก้ไขกฎหมายให้มีความถูกต้อง และเป็นธรรม	.543	.956
12.8 ช่วยสร้างประชาธิปไตย และการเมืองที่ดี และมั่นคง	.526	.956