

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมการพัฒนาชุมชน
ราชการบริหารส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน
Central Administration of the community Development Department

วิภาวีณี เกื้อนุ้ย¹

Wiphawinee Kueanui¹

Received: 5 February 2026 Revised: 28 April 2026 Accepted: 29 April 2026

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมการพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง และ 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน การวิจัยเป็นเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างกรมการพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง จำนวน 510 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความสามารถในการบริหารงานที่สอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบันซึ่งเปิดกว้างต่อบทบาทสตรีในตำแหน่งผู้นำ ผู้บริหารสตรีมีคุณลักษณะเด่นด้านความรอบคอบ ความใส่ใจในรายละเอียด การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ และความทุ่มเท ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำสตรีนักบริหารในยุค 4.0 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการมีส่วนร่วม และเป็นแบบอย่างที่ดี โดยเฉพาะความสามารถในการใช้เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการทำงาน แสดงถึงศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์และการประสานทรัพยากรจากหลายภาคส่วน ขณะที่ภาวะผู้นำสตรีนักบริหารในยุค 4.0 อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

¹ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา;
Master of Political Science Program, College of Politics and Government.
Email: s65563825041@ssru.ac.th, wipavinee3709@gmail.com

ผลการเปรียบเทียบพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งงานไม่ส่งผลต่อความแตกต่างดังกล่าว ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทองค์กรยุคปัจจุบัน และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำ ผู้บริหารสตรี ราชการบริหารส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน

Abstract

This research aimed to (1) investigate the leadership characteristics of female executives within the central administration of the Community Development Department, and (2) compare leadership perceptions based on personal factors, including gender, age, educational attainment, tenure, and job position. Utilizing a quantitative approach, the study surveyed a population of 510 government officials, permanent employees, and temporary staff within the department's central office, with a designated sample size of 224 participants.

The findings revealed that the overall leadership of female executives is at a high level, reflecting administrative capabilities that align with the modern social context which increasingly embraces women in leadership roles. Notable characteristics included meticulousness, attention to detail, effective communication, accountability, and dedication, all of which fostered trust and confidence among subordinates. When analyzed by dimension, Leadership 4.0 achieved the highest mean score, signifying transparency, credibility, and commitment to duty. This was followed by Transformational Leadership, characterized by the ability to motivate, encourage participation, and serve as a role model, particularly through networking to enhance operational efficiency, demonstrating strong interpersonal skills and resource coordination. Furthermore, the highest level of Leadership 4.0 underscores the executives' professional integrity and dedication.

Comparative analysis indicated that differences in gender, age, educational level, and tenure resulted in statistically significant variations in perceptions toward leadership. However, job position did not significantly influence these perceptions. The results suggest that female executives possess appropriate leadership qualities

suitable to the current organizational context and are capable of effectively driving the organization toward its strategic objectives.

Keywords: Leadership, Female Executives, Central Administration, Department of Community Development

บทนำ (Introduction)

กรมการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนระดับรากฐาน ผ่านการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสนับสนุนเศรษฐกิจฐานราก การพัฒนาทุนมนุษย์ และการจัดการข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างเป็นระบบ ภารกิจของกรมฯ ครอบคลุมทั้งการเสริมสร้างทักษะอาชีพ การจัดตั้งและสนับสนุนกองทุนชุมชน เช่น กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และโครงการ กข.คจ. ตลอดจนการสนับสนุนผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น OTOP ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มรายได้ให้ประชาชน การทำงานของกรมฯ จึงมีผลโดยตรงต่อการลดความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานที่ต้องเชื่อมโยงข้อมูลและทำงานร่วมกับหลายภาคส่วน ทำให้บทบาทของผู้นำในองค์กรมีความสำคัญต่อการปรับตัวตามบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความต้องการของประชาชน

การพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ต้องอาศัยผู้นำที่มีความเข้าใจพื้นที่ มีวิสัยทัศน์ และสามารถขับเคลื่อนทีมงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจึงเป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จของกรมฯ โดยเฉพาะเมื่อชุมชนต้องเผชิญบริบทโลกาภิวัตน์ ปัญหาความยากจนหลายมิติ และความคาดหวังของประชาชนที่ซับซ้อนขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ช่วยให้ผู้บริหารมีมุมมองกว้างรอบด้าน เข้าใจทั้งบริบทสากลและบริบทท้องถิ่น ขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้นำสามารถใช้พลังของตนกระตุ้นให้บุคลากรทำงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีแรงจูงใจ และภาวะผู้นำสตรีนักบริหารยุค 4.0 ช่วยเสริมความทันสมัยมุ่งผลลัพธ์ และใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน ทำให้กรมฯ สามารถขับเคลื่อนโครงการสำคัญ เช่น ระบบข้อมูลดิจิทัล จปฐ-TPMAP การติดตามหนี้แบบ Real-time หรือระบบบริการประชาชนออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสมากขึ้น

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา สังคมไทยให้ความสำคัญกับบทบาทของสตรีมากขึ้น ทั้งในด้านการเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารราชการแผ่นดิน สตรีจำนวนมากได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการ การสื่อสาร การประสานงาน และการทำงานเชิงละเอียด ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานพัฒนาชุมชนที่ต้องทำงานกับคนหลากหลายกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นผู้นำชุมชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ หรือเครือข่ายท้องถิ่น ภายในกรมพัฒนาชุมชนเองจำนวนผู้บริหารสตรีระดับหัวหน้างาน และระดับจังหวัดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึงการเปิดโอกาสและความก้าวหน้า

ของบุคลากรสตรีในองค์กร รวมถึงเป็นสัญลักษณ์ของการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมและการสร้างผู้นำหลากหลายรูปแบบ การเพิ่มขึ้นของผู้บริหารสตรี จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานของกรมฯ เชื่อมโยงกับกลุ่มสตรีในชุมชนได้ดีขึ้น และสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ทันสมัยและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง (กรมการพัฒนาชุมชน, 2568)

ข้อมูลข้าราชการและบุคลากรกรมการพัฒนาพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในกลุ่มตำแหน่งระดับอำนาจการสูงและระดับวิชาการ (ชำนาญการพิเศษ) จำนวนทั้งสิ้น 1,299 คน สามารถสรุปผลได้ดังนี้ 1) ด้านประเภทตำแหน่งระดับอำนาจการสูง: พบว่าบุคลากรเพศชายมีสัดส่วนสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีจำนวน 62 คน (ร้อยละ 64.58) และเพศหญิงจำนวน 34 คน (ร้อยละ 35.42) ของบุคลากรในกลุ่มนี้ 2) ด้านประเภทตำแหน่งระดับวิชาการ (ชำนาญการพิเศษ) พบว่าบุคลากรเพศหญิงมีสัดส่วนสูงกว่าเพศชายอย่างชัดเจน โดยมีจำนวน 781 คน (ร้อยละ 64.92) ในขณะที่บุคลากรเพศชายมีจำนวน 422 คน (ร้อยละ 35.08) ข้อมูลข้าราชการและบุคลากรกรมการพัฒนาพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในกลุ่มตำแหน่งระดับอำนาจการสูงและระดับวิชาการ (ชำนาญการพิเศษ) จำนวนทั้งสิ้น คน สามารถสรุปผลได้ดังนี้ 1) ด้านประเภทตำแหน่งระดับอำนาจการสูง: พบว่าบุคลากรเพศชายมีสัดส่วนสูงกว่าเพศหญิงโดยมีจำนวน 62 คน (ร้อยละ 64.58) และเพศหญิงจำนวน 35 คน (ร้อยละ 35.42) ของบุคลากรในกลุ่มนี้ 2) ด้านประเภทตำแหน่งระดับวิชาการ (ชำนาญการพิเศษ) พบว่าบุคลากรเพศหญิงมีสัดส่วนสูงกว่าเพศชายอย่างชัดเจน โดยมีจำนวน 1300 คน ร้อยละ 64.92 ในขณะที่บุคลากรเพศชายมีจำนวน 416 คน ร้อยละ 35.08 ผู้หญิง 884 คน ภาพรวมบุคลากร เมื่อพิจารณารวมทั้งสองกลุ่มตำแหน่ง พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 815 คน คิดเป็นร้อยละ 62.74 และบุคลากรเพศชาย จำนวน 484 คน คิดเป็นร้อยละ 37.26 แม้ว่าผู้บริหารสตรีมีบทบาทเพิ่มขึ้น แต่การสร้างเชื่อมั่นต่อศักยภาพผู้นำยังเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานขององค์กรได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ความเชื่อมั่นดังกล่าวเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ความรู้รอบด้านตามแนวคิดภาวะผู้นำโลกาภิวัตน์ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมตามแนวคิดผู้นำสตรี 4.0 รวมถึงทักษะการจูงใจและการบริหารทีมตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หากผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทเหล่านี้ได้อย่างเด่นชัด จะช่วยให้การกำกับติดตามโครงการ การบริหารข้อมูลชุมชน การพัฒนาอาชีพ และการแก้ปัญหาความยากจนดำเนินไปอย่างราบรื่นขึ้น อีกทั้งยังสร้างความไว้วางใจจากทั้งบุคลากรในองค์กร ผู้นำท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของงานพัฒนาชุมชนที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2567)

การศึกษาครั้งนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากต้องการทำความเข้าใจลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมิติต่าง ๆ ทั้งภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำสตรีนักบริหารยุค 4.0 เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน

และการยกระดับองค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยยุคดิจิทัล ผลจากการวิจัย จะช่วยให้กรมพัฒนาชุมชนสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสตรีอย่างเป็นระบบ เช่น การพัฒนาอบรมเฉพาะด้าน การเสริมทักษะดิจิทัล การออกแบบระบบพี่เลี้ยง การสร้างเครือข่าย ผู้นำสตรี หรือการสร้างมาตรฐานสมรรถนะการเป็นผู้นำยุคใหม่ การพัฒนาที่ต่อเนื่องนี้จะทำให้ ผู้บริหารสตรีมีพลังในการนำองค์กรเดินหน้าได้อย่างมั่นคง รองรับเป้าหมาย การยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนและการสร้างชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

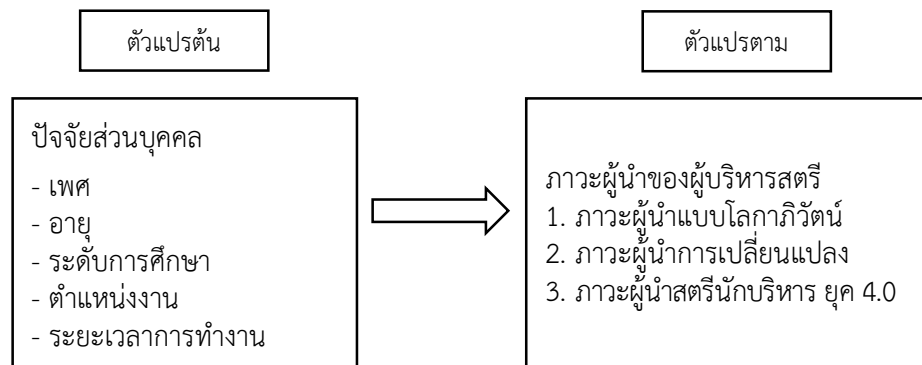
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง
3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง
4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง
5. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร สตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง

กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Conceptual Framework)

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ศึกษากรณีผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง นำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ศึกษากรณีผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง กรมการพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง จำนวน 510 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973, p. 727) ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการ และพนักงานราชการ ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครปฐม ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยการตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัยใช้การตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือวัดโดยใช้เทคนิค (Index of item Objective Congruence : IOC) โดยค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลปรากฏว่า แบบสอบถาม เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมการพัฒนาชุมชน ทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่น 0.886 ซึ่งค่าที่ได้อยู่ในระดับที่แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและนำไปใช้ได้

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยลำดับเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ จำนวน 10 ข้อ
- 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 10 ข้อ

3) ภาวะผู้นำสตรีนักบริหาร ยุค 4.0 จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ ใช้ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) มีสูตรการคำนวณ บุญเรียง ศรีสะอาด (2542, น.176)

2. ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหาคะแนนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้สูตร บุญเรียง ศรีสะอาด (2542 น. 176)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instruments)

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามอ้างอิงคำถามที่ใช้แบบสอบถามโดยปรับปรุงแบบสอบถาม เกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากแนวคิดทางวิชาการเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีใน 3 รูปแบบคือ ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำสตรีนักบริหาร ยุค 4.0

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	130	58.04
2. หญิง	94	41.96
รวม	224	100.00
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุไม่เกิน 30 ปี	22	9.82
2. อายุระหว่าง 31-40 ปี	67	29.91
3. อายุระหว่าง 41-50 ปี	74	33.04
4. อายุ 51 ปีขึ้นไป	61	27.23
รวม	224	100.00

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	13.84
2. ปริญญาตรี	105	46.88
3. ปริญญาโท	63	28.13
4. ไม่ระบุ	25	11.16
รวม	224	100.0
ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ข้าราชการ	154	68.75
2. พนักงานราชการ	26	11.61
3. ลูกจ้าง	44	19.64
รวม	224	100.0
ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 5 ปี	43	19.20
2. ระหว่าง 6-10 ปี	82	36.61
3. ระหว่าง 11-20 ปี	61	27.23
4. ระหว่าง 21-25 ปี	8	3.57
5. มากกว่า 26 ปี	30	13.39
รวม	224	100.0

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 224 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุดจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 58.04 และเป็นเพศหญิงจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 41.96 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมากที่สุดจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 33.04 รองลงมาตามลำดับดังนี้

อายุระหว่าง 31-40 ปีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 29.91 อายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.23 และอายุไม่เกิน 30 ปีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.82 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 46.88 รองลงมาตามลำดับดังนี้ ปริญญาโทจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.13 ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.84 และไม่ระบุระดับการศึกษาจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.16 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการมากที่สุดจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 รองลงมาตามลำดับดังนี้ ลูกจ้างจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64 และพนักงานราชการจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.61 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 6-10 ปีมากที่สุดจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.61 รองลงมาตามลำดับดังนี้ ระหว่าง

11-20 ปีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.23 น้อยกว่า 5 ปีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 มากกว่า 26 ปีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.39 และระหว่าง 21-25 ปีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยรวม และจำแนกรายปัจจัย

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยรวม และจำแนกรายปัจจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์	3.51	0.32	มาก	3
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.57	0.45	มาก	2
3. ภาวะผู้นำสตรีนักบริหาร ยุค 4.0	3.63	0.39	มาก	1
รวม	3.57	0.33	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) เมื่อจำแนกรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำสตรีนักบริหาร ยุค 4.0 ($\bar{x} = 3.63$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 3.57$) และภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ($\bar{x} = 3.51$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีจากแบบสอบถามจำนวน 224 ชุด นำมาวิเคราะห์ความแตกต่าง และความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) โดยใช้ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำแนกตามเพศ ด้วย Independent Samples Test

ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร สตรี	F	sig	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
EVA	3.219	0.074	2.189	222	0.030	0.09701	0.04431	0.00969	0.18432
EV not A			2.254	217.502	0.025	0.09701	0.04303	0.01219	0.18182

จากตารางที่ 3 อธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำแนกตามเพศพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน (เพศชาย และเพศหญิง) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.075 (มากกว่า 0.05) จึงมีความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน ทำให้ $t = 2.189$ และ $P = 0.03$ (น้อยกว่า 0.05) จึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง เพศชาย และเพศหญิงมีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	df	SS	MS	F	p	คู่ที่แตกต่าง
Between Groups	3	1.873	0.624	6.130	0.001	แตกต่าง
Within Groups	220	22.414	0.102			
Total	223	24.287				

จากตารางที่ 4 อธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำแนกตามอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และ (2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	df	SS	MS	F	p	คู่ที่แตกต่าง
Between Groups	3	4.223	1.408	15.434	0.000	แตกต่าง
Within Groups	220	20.064	0.091			
Total	223	24.287				

จากตารางที่ 5 อธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรี และปริญญาโท (2) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับปริญญาโท และ (3) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท กับไม่ระบุ มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	df	SS	MS	F	p	คู่อที่แตกต่างกัน
Between Groups	2	0.027	0.013	0.121	0.886	ไม่แตกต่าง
Within Groups	221	24.261	0.110			
Total	223	24.287				

จากตารางที่ 6 อธิบายได้ว่า ไม่แตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	df	SS	MS	F	p	คู่อที่แตกต่างกัน
Between Groups	4	2.226	0.557	5.526	0.000	แตกต่าง
Within Groups	219	22.061	0.101			
Total	223	24.287				

จากตารางที่ 7 อธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี กับระหว่าง 11-20 ปี มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 224 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 58.04 มีอายุระหว่าง 41-50 ปีร้อยละ 33.04 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 46.88 และมีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการร้อยละ 68.75 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 6-10 ปีร้อยละ 36.61

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยรวมอยู่ในระดับระดับมาก (3.51) เมื่อจำแนกรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำสตรีนักบริหาร ยุค 4.0 (3.63) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3.57) และภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ (3.51) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน, อายุต่างกัน, ระดับการศึกษาต่างกัน และระยะเวลา

ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล (Research Discussion)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะ สังคมปัจจุบันเปิดกว้างและยอมรับบทบาทสตรีมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสตรีมีโอกาสแสดงศักยภาพ อย่างเต็มที่ อีกทั้งผู้หญิงมักมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่โดดเด่นด้านความรอบคอบ ใส่ใจ การสื่อสารดี มีความรับผิดชอบ และทำงานอย่างทุ่มเท จึงสร้างความเชื่อมั่นให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสม และไว้วางใจได้ ทำให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมีความสอดคล้องกับแนวทางของ อรปภัทร จันทรสาขา (2562, น.512) ที่กล่าวว่า ผู้นำสตรีมักมีคุณลักษณะเป็นหญิงที่มีความโดดเด่น และทำงานหนักกว่าผู้ชาย ตั้งใจทงงาน มีความทุ่มเท ใส่ใจในรายละเอียด มีความน่าเชื่อถือ และประพฤติตัวให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัย ของอัญธิฐา อักษรศรี และวันชัย แสงสุวรรณ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของสตรีไทยในยุค ไทยแลนด์ 4.0 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทสตรีไทยแลนด์ 4.0 โดยพบว่า ผู้หญิงได้รับการยอมรับ ในสังคมมากขึ้น และในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผู้หญิงได้รับตำแหน่งทางการเมืองมากขึ้น มีการส่งเสริม ศักยภาพให้ผู้หญิงได้ใช้ศักยภาพตนเองที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา พรหมเจริญ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของสตรีในบทบาท การบริหารสถานศึกษา ระดับโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อำเภอฟุทธรณchol จังหวัด นครปฐม โดยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในอำเภอฟุทธรณchol จังหวัดนครปฐม มีคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่มีภาวะผู้นำในหลายด้าน คือ ด้านการทำงาน และด้านการบริหาร และผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ โดยมีเรื่องผู้บริหารสตรีสามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพของภาคี เครือข่าย เพื่อพัฒนาวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสตรีมักมีจุดเด่นด้าน มนุษยสัมพันธ์ การประสานงาน และการสื่อสารที่เข้าใจง่าย ทำให้สร้างความร่วมมือกับหลาย หน่วยงานได้อย่างราบรื่น อีกทั้งมีความละเอียดรอบคอบและใส่ใจบริบทของพื้นที่ จึงสามารถดึงจุด แข็งของภาคีต่าง ๆ มาเชื่อมโยงเป็นแนวทางการทำงานที่เหมาะสมและเกิดผลลัพธ์ต่อการพัฒนา ชุมชนได้ชัดเจน ทำให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์มีความสอดคล้องกับแนวทางของ (Goldsmith, Marshall et al., 2002) ผู้นำต้องมีการสร้างคุณค่าทางธุรกิจและพันธมิตรหรือภาคี เครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับที่ ณฐกร วัชรสินธุ์ และชุติกัญจน์

ฉลาดสกุล, 2566, น.247) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการองค์กรไปสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 โดยองค์กรต้องมีการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย และกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีเรื่องผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติร่วมกันทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จในภาพรวมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสตรีมีสื่อสารชัดเจน ใส่ใจความรู้สึกของทีม และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าและอยากร่วมมือ นอกจากนี้ ผู้บริหารสตรีมักทำงานเป็นตัวอย่าง ทำให้ทีมเห็นความตั้งใจจริงและเกิดแรงบันดาลใจที่จะร่วมผลักดันเป้าหมายของหน่วยงานให้สำเร็จร่วมกัน ทำให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสอดคล้องกับแนวทางของ (Goldsmith, Marshall et al., 2002) ผู้นำต้องมีการกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้ สมชาย สุเทศ (2555, น.63) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร รวมถึงเป็นผู้ที่กระตุ้นใจให้ผู้ปฏิบัติทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับที่เสาวนีย์ วิยะบุญ และยุภาติ แหยมสุขสวัสดิ์ (2566, น.41) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติเฉพาะส่วนบุคคลของผู้นำ เป็นความสามารถในการชักจูงให้บุคคลอื่นแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ และผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉราวดี เกิดศรีทอง (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยพบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจในการสร้างทีม และการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกัน นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำสตรีนักบริหาร ยุค 4.0 โดยมีเรื่องผู้บริหารสตรีปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ใส่ใจรายละเอียด และมีความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสตรีต้องพิสูจน์ความสามารถมากกว่าปกติ จึงทำงานอย่างรอบคอบและจริงจังในทุกขั้นตอน อีกทั้งมีลักษณะเฉพาะตัวที่ให้ความสำคัญกับความถูกต้อง ความรับผิดชอบ และความโปร่งใส ส่งผลให้การทำงานมีความเป็นระบบและตรวจสอบได้ จนทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับในภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโดยรวม ทำให้เห็นว่า ภาวะผู้นำสตรีนักบริหาร ยุค 4.0 มีความสอดคล้องกับแนวทางของ DuBrin, J. Andrew (1998, p.2) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับที่ Bass, Bernard M. and Riggio, Ronald E. (2006, p.21-25) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำประพจน์ดีตัวเป็นแบบอย่าง ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ รวมถึงผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ อรุณภักตร์ จันทรสชา (2562, น.512-513) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำสตรี

นักบริหาร ยุค 4.0 ว่า ต้องตั้งใจทำงาน มีความทุ่มเท ใส่ใจในรายละเอียด มีความน่าเชื่อถือ และประพฤติตัวให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา พรหมเจริญ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของสตรีในบทบาทการบริหารสถานศึกษา ระดับโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีได้มีการบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นอย่างมาก โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์แบบแผนในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ กับฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เรียน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรมพัฒนาชุมชน ส่วนกลาง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะประสบการณ์ชีวิตและมุมมองของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ทำให้การรับรู้ภาวะผู้นำมีความหลากหลาย เช่น เพศ ส่งผลต่อทัศนคติเรื่องบทบาทสตรีในตำแหน่งผู้นำ อายุ ส่งผลต่อความคาดหวังต่อรูปแบบการบริหาร ระดับการศึกษา ทำให้แต่ละคนใช้เกณฑ์ประเมินผู้นำต่างกัน และ ระยะเวลาในการทำงาน ส่งผลต่อความคุ้นเคยและมุมมองต่อวิธีบริหารของผู้บริหารสตรี ดังนั้นความแตกต่างเหล่านี้จึงสะท้อนออกมาเป็นระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้เห็นว่า ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอัมภา ศรีล้านมี (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคบริหารวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ ตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.1 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนากร แก่นเกษ (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสตรีเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกเรื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้กรมการพัฒนาชุมชนสนับสนุนการจัด 1) กิจกรรมอบรมผู้บริหารสตรีด้านเทคโนโลยีเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารสตรีฝึกใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการทำงานจริง และ 2) กิจกรรมระบบพี่เลี้ยงดิจิทัล (Digital Buddy) เพื่อจับคู่ผู้บริหารสตรีกับเจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยี เพื่อช่วยสอนการใช้เครื่องมือดิจิทัลในงานประจำ

2. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสตรีส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกเรื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้กรมการพัฒนาชุมชนสนับสนุนการจัด 1) กิจกรรมเวทีไอเดียสร้างสรรค์ประจำเดือน (Monthly Idea Forum) โดยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เดือนละครั้ง เพื่อสร้างบรรยากาศที่ทุกคนกล้าเสนอไอเดีย และ 2) กิจกรรมทดลองนวัตกรรมเล็ก ๆ ในงานประจำ (Small Innovation Trial) โดยให้ผู้บริหารสตรีกำหนดพื้นที่ทดลองงาน เพื่อให้ทีมเห็นว่าการทดลองสิ่งใหม่เป็นเรื่องที่ทำได้จริง

3. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสตรีมีความเสียสละเพื่อองค์กร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกเรื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้กรมการพัฒนาชุมชนสนับสนุนการจัดกิจกรรมวันจิตอาสาผู้บริหารสตรีเพื่อส่วนรวม โดยมีกิจกรรมให้ผู้บริหารสตรีร่วมทำงานบริการสาธารณะกับเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์เชิงบวก และผู้ปฏิบัติงานเห็นความตั้งใจจริงของผู้บริหารในการทำงานเพื่อส่วนรวม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารสตรีของกรมพัฒนาชุมชนต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเปลี่ยนแปลงด้วยการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้กรมการพัฒนาชุมชนสนับสนุนการจัดกิจกรรมคลินิกเทคโนโลยีรายเดือนสำหรับผู้บริหารสตรี (Digital Clinic) โดยจัดกิจกรรมพบปะเรียนรู้แบบกลุ่มเล็ก เดือนละครั้ง ให้ผู้บริหารสตรีนำปัญหาการใช้เทคโนโลยีที่พบในงานจริงมาแลกเปลี่ยน และให้เจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญช่วยแนะนำการแก้ไข พร้อมทดลองใช้เครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความมั่นใจในการทำงานผู้บริหารสตรีของกรมพัฒนาชุมชนต้องไม่ยึดติดกับความสำเร็จในอดีต ต้องเป็นคนเปิดกว้างและเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้กรมการพัฒนาชุมชนสนับสนุนการจัด 1) กิจกรรม “ทบทวนงานเก่า-มองหาวิธีใหม่ (Reflect & Reinvent Workshop) เพื่อทบทวนผลงานในอดีต และประเด็นที่ควรปรับปรุง รวมถึงมีการเปิดพื้นที่ให้ทีมเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะกับสภาพงานปัจจุบัน และ 2) กิจกรรมกลุ่มเรียนรู้แนวคิดใหม่ร่วมกับเจ้าหน้าที่ (Learning Circle) โดยจัดกิจกรรมกลุ่มเล็ก

ให้ผู้บริหารสตรีและเจ้าหน้าที่เลือกหัวข้อใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน แล้วร่วมกันเรียนรู้และแลกเปลี่ยนมุมมอง เพื่อพัฒนาทัศนคติการทำงานที่ทันสมัยมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- จิตตินันท์ เดชะคุปต์. (2546). “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจิตวิทยาการบริการ” จิตวิทยาการบริการ หน่วยที่ 7-8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อธิปัตย์ คลี่สุนทร. (2547). ยุทธศาสตร์การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.moe.go.th/main2/article/article_atipat/cyber_manage.htm. (2554, 10 กรกฎาคม)
- เทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2551). องค์การและการจัดการ. ปทุมธานี : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ชาย โพธิ์สีตา. (2550). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Transformational Leadership Theory (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://202.28.8.55/HR/index.php?option=com_content&task=view&id=51&Itemid=15. (2552, 22 พฤษภาคม)
- จิตนันท์ นันทไพบูลย์. (2551). จิตวิทยาบริการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ฉัตรมงคล แนนหนา. (2552). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดตามแนวคิดสมรรถนะ. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- เพ็ญพร ทองคำสุก (2553). ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพ็ญพร ทองคำสุก (2553). ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญคณิต กฤตยา สุริยะมณี และอุนิษา เลิศโตมรสกุล. (2553). การนำกลยุทธ์แบบ Community policing มาประยุกต์ใช้ในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตเมือง: กรณีศึกษาชุมชนในเขตลาดพร้าว บางนา และบางพลัด กรุงเทพมหานคร. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ชมสุภัค ครุฑทะ (2554). “ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ประชาคมอาเซียน”
วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์. กรกฎาคม-ธันวาคม 2554. หน้า 63-70.
- สมชาย สุเทศ. (2555). การบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดนครปฐม. รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เกียรติศักดิ์ เศรษฐพิณิจ. (2556). ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดนครปฐม. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, วิทยาลัย
บัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จิตติมา อัครธิพิงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กรมการท่องเที่ยว. (2559). สถิตินักท่องเที่ยวประจำปี พ.ศ. 2558. เข้าถึงได้จาก
<http://www.tourism.go.th>.
- ธนากร แก่นเกษ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด
จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
- อรปภัตร จันทรสชา. (2562). ภาวะผู้นำสตรีนักบริหารในยุค 4.0. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร, 10(2), 512.
- พิชญา พรหมเจริญ. (2564). ภาวะผู้นำของสตรีในบทบาทการบริหารสถานศึกษา ระดับโรงเรียน
ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม.
- อัจฉราวดี เกิดศรีทอง. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อ
สังคมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.
- อัญธิฐา อักษรศรี และวันชัย แสงสุวรรณ. (2564). บทบาทของสตรีไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสาร
วิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 16(1),
- เสาวนีย์ วิยะบุญ และยุภาติ แหยมสุขสวัสดิ์. (2566). แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนทุนมนุษย์ใน
ยุคดิจิทัล. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(1), 31-44.
- อัมภา ศรีล้านมี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคบริหารวิถีใหม่ที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร.
- ณฐกร วัชรสินธุ์ และชุติกายุจน์ ฉลาดสกุล. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการทำงานเป็น
ทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารการบริหารท้องถิ่นและนวัตกรรม.
- Goldsmith, M., Greenberg, C. L., Robertson, A. R., & Hu-Chan, M. (2002). *Global
Leadership: The Next Generation*. New Jersey: FT Press.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.)**. New York: Harper and Row.

Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). **Transformational Leadership (2nd ed)**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Burns, James M. (1978). **Leadership**. *New Delhi: Ambika*.

_____. (2003). Atlantic Monthly Press. **Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness**. New York:

Daft, Richard L. (1994). **Management (3rd ed)**. Orlando : The Dryden Press.