



Community Management Network
for Sustainable Development
National Conference 2019

THE DYNAMICS OF COMMUNITY CHANGE

รายงานสืบเนื่อง
(PROCEEDING)

การประชุมวิชาการระดับชาติ
เครือข่ายด้านการจัดการชุมชน
เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ครั้งที่ 4

วันเสาร์ที่ 23 มีนาคม 2562
ณ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



คำนำ

หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบ้านและชุมชน ภาควิชามนุษยสัมพันธ์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นักศึกษาได้เรียนรู้ภาคทฤษฎีและปฏิบัติควบคู่กัน และนำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติภาคสนามร่วมกับชุมชน อีกทั้งได้เรียนรู้กระบวนการวิจัยและการสัมมนา การเขียนรายงานการวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัย นอกจากนี้ยังได้นำองค์ความรู้และกระบวนการวิจัยไปพัฒนาและต่อยอดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน โดยทำโครงการวิจัยร่วมกับองค์กรและสถานประกอบการในการฝึกสหกิจศึกษา และนำเสนอผลงานวิจัยต่อองค์กรและสถาบันการศึกษา จึงถือเป็นการเผยแพร่งานวิจัยสู่สาธารณชน เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทางวิชาการ สามารถนำไปสู่การพัฒนาผลงานให้มีคุณค่ามากขึ้น

อย่างไรก็ตาม การสร้างเครือข่ายด้านวิชาการและวิจัยด้านการจัดการชุมชน ยังเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการขับเคลื่อนงานวิจัยชุมชน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและประสบการณ์ทางวิชาชีพก่อนออกไปสู่การทำงานในอนาคต หลักสูตร ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบ้านและชุมชน คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ร่วมมือกับสาขาวิชาชุมชนศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และสาขาวิชาการจัดการชุมชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในการจัดโครงการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ด้านการจัดการชุมชนของคณาจารย์และนักศึกษา 3 สถาบัน และยกระดับเป็นการประชุมวิชาการระดับชาติ เครือข่ายด้านการจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยสาขาวิชาบ้านและชุมชน เป็นเจ้าภาพครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2559 และได้หมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพ เพื่อเป็นเวทีในการนำเสนอผลงานวิจัยของคณาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและนักศึกษาระดับปริญญาตรี ทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทั่วประเทศ ซึ่งในปี พ.ศ. 2562 นี้ สาขาวิชาบ้านและชุมชน ได้รับเป็นเจ้าภาพจัดโครงการการประชุมวิชาการระดับชาติ เครือข่ายด้านการจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ครั้งที่ 4 และโครงการเครือข่ายศึกษา วิจัย และความสัมพันธ์การจัดการชุมชน ครั้งที่ 6 เพื่อเป็นเวทีในการนำเสนอผลงานวิชาการทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และเกิดการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์และนักศึกษาทั้ง 3 สถาบัน ให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

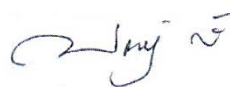
คณะผู้ดำเนินการจัดประชุมวิชาการ ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ร่วมเป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมวิชาการครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ตลอดจนผู้นำเสนอผลงานการวิจัย ผู้เข้าร่วมประชุมวิชาการ คณะทำงานและนักศึกษา ที่มีส่วนร่วมสำคัญในการจัดการประชุมวิชาการครั้งนี้ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

โครงการประชุมวิชาการระดับชาติ
เครือข่ายด้านการจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ครั้งที่ 4

สถาบัน รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

การประชุมวิชาการระดับชาติ เครือข่ายด้านการจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ครั้งที่ 4 เป็นความร่วมมือระหว่าง 3 หลักสูตรจาก 3 สถาบัน ได้แก่ หลักสูตรบ้านและชุมชน สาขาวิชาบ้านและชุมชน ภาควิชามนุษยสัมพันธ์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ร่วมกับหลักสูตรชุมชนศึกษา สาขาวิชาชุมชนศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และหลักสูตรการจัดการชุมชน สาขาวิชาการจัดการชุมชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมุ่งหวังให้นักศึกษาเรียนรู้ภาคทฤษฎีด้านชุมชนศึกษาควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติภาคสนาม จนนำไปสู่การพัฒนาเป็นงานวิจัยที่สามารถนำไปประยุกต์ หรือต่อยอดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมในวงกว้าง อีกทั้งการนำเสนอผลงานวิจัยในเวทีวิชาการถือเป็นโอกาสสำคัญ ที่นอกจากนักศึกษาจะได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการแล้ว ยังเป็นโอกาสสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังข้อเสนอจากนักศึกษาต่างสถาบัน คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งจะนำไปพัฒนาผลงานให้เกิดคุณค่ามากยิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายยังเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการขับเคลื่อนงานวิจัยในมิติที่ลุ่มลึกขึ้น โดยการจัดงานในครั้งนี้นอกจากจะเป็นการเปิดเวทีเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนักศึกษาแล้ว ยังเป็นโอกาสอันดีที่นักวิชาการจากต่างสถาบันได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมในวงกว้างต่อไปอีกด้วย

ในนามของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์จากเครือข่าย ทั้ง 3 สถาบันและบุคลากรทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในการจัดงานครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วง รวมถึงนักศึกษาและนักวิชาการที่ร่วมส่งบทความวิจัยเพื่อนำเสนอในครั้งนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าความร่วมมือระหว่างสามสถาบันจะสามารถสร้างฐานความรู้ทางวิชาการที่สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชน สังคม เพื่อความเจริญรุ่งเรืองของชุมชนและประเทศชาติต่อไป



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณรงค์ ศิริรัมย์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**สถานี ประธานคณะกรรมการดำเนินโครงการประชุมวิชาการระดับชาติ
เครือข่ายด้านการจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ครั้งที่ 4**

หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบ้านและชุมชน ภาควิชามนุษยสัมพันธ์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและวิจัย กับสาขาวิชาชุมชนศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และสาขาวิชาการจัดการชุมชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยเล็งเห็นว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้เกิดพลังทางองค์ความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จากการต่อยอดความรู้ที่ได้รับจากการเรียนการสอนในชั้นเรียน และฝึกปฏิบัติภาคสนาม ในการนี้ทั้ง 3 หลักสูตร ได้ร่วมมือจัดการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายด้านการจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนครั้งที่ 4 เพื่อพัฒนาเครือข่ายด้านการศึกษา การวิจัยและความสัมพันธ์ด้านการจัดการชุมชนของคณาจารย์ นักศึกษา 3 สถาบัน ซึ่งนอกจากจะเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาแล้ว ยังส่งผลให้นักศึกษาและคณาจารย์ได้แลกเปลี่ยนและเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ และยังได้สานสัมพันธ์ความร่วมมือทางวิชาการร่วมกันอย่างเข้มแข็งต่อไปในอนาคต

คณะกรรมการดำเนินโครงการประชุมวิชาการระดับชาติ เครือข่ายด้านการจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนครั้งที่ 4 ขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ผู้นำเสนองานวิจัย ผู้เข้าร่วมประชุม คณาจารย์ บุคลากร ตลอดจนนักศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ที่มีส่วนร่วมสำคัญในการจัดการประชุมในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการประชุมวิชาการในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์ ก่อเกิดนวัตกรรม องค์ความรู้สู่การจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา สโรบล)

ประธานคณะกรรมการโครงการประชุมวิชาการระดับชาติ
เครือข่ายด้านการจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนครั้งที่ 4

โครงการประชุมวิชาการระดับชาติ
เครือข่ายด้านการจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ครั้งที่ 4
วันที่ 23 มีนาคม 2562

ณ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่หลักสูตรสาขาวิชาบ้านและชุมชน ภาควิชามนุษยสัมพันธ์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ร่วมกับสาขาวิชาชุมชนศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และสาขาวิชาการจัดการชุมชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้เข้าร่วมเป็นเครือข่ายและจัดโครงการเครือข่ายศึกษาวิจัยและความสัมพันธ์การจัดการชุมชนขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาทั้ง 3 สถาบัน โดยมีกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกัน อาทิ การบรรยายทางวิชาการ การศึกษาชุมชน รวมถึงการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ เพื่อเป็นพื้นที่ทางวิชาการให้คณาจารย์และนักศึกษาได้นำเสนอผลงานวิจัย ซึ่งเป็นพัฒนาการความร่วมมือทางวิชาการของทั้ง 3 สถาบัน

ด้วยความสำคัญข้างต้น สาขาวิชาบ้านและชุมชน ภาควิชามนุษยสัมพันธ์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงรับหน้าที่เป็นเจ้าภาพจัดโครงการในปี พ.ศ. 2562 ขึ้น เพื่อเป็นเวทีในการนำเสนอผลงานวิชาการให้กับนักศึกษาและคณาจารย์ทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์และนักศึกษาทั้ง 3 สถาบัน ให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำวิจัยด้านการจัดการชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ของคณาจารย์ นักวิจัย และนักศึกษาระดับปริญญาตรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา (ปริญญาโท-เอก)
- 2.2 เพื่อพัฒนาเครือข่ายศึกษาวิจัยและความสัมพันธ์การจัดการชุมชนของคณาจารย์ และนักศึกษา 3 สถาบัน
- 2.3 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือวิจัยร่วมระหว่างคณาจารย์ของ 3 สถาบัน

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ

- 3.1 สร้างเครือข่ายทางวิชาการกับคณาจารย์ นักศึกษา จากสถาบันต่าง ๆ
- 3.2 นักศึกษาและอาจารย์ได้เรียนรู้องค์ความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการนำเสนอผลงานวิจัยของแต่ละสถาบัน
- 3.3 คณาจารย์และนักศึกษาได้แนวทางในการทำวิจัย หรือความร่วมมือทางด้านวิชาการร่วมกันต่อไปในอนาคต

4. รูปแบบการประชุม

4.1 การบรรยายพิเศษ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 การนำเสนอผลงานวิจัยแบบบรรยาย (Oral Presentation) ในห้องประชุม

5. ลักษณะผลงานวิจัยและการเสนอผลงาน

5.1 เป็นผลการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว โดยผลงานวิจัยดังกล่าวจะต้องเป็นผลงานที่ยังไม่เคยเผยแพร่มาก่อน

5.2 เป็นผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ในประเด็นต่างๆ ดังนี้ การจัดการชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมชุมชน เศรษฐกิจชุมชน การท่องเที่ยวชุมชน สุขภาวะชุมชน ความมั่นคงทางอาหาร การจัดการสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

5.3 การนำเสนอผลงานแบบบรรยาย (Oral Presentation) ในที่ประชุมวิชาการ โดยใช้เวลาการนำเสนอ 15-20 นาที (รวมข้อซักถาม)

6. วัน เวลา และสถานที่ จัดประชุมวิชาการนำเสนอผลการวิจัย

วันเสาร์ที่ 23 มีนาคม 2562 เวลา 8.00 - 17.00 น

สถานที่ : ห้องประชุม อาคาร HB7 คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

7. อัตราค่าลงทะเบียน

ประเภทผู้สมัคร	ค่าใช้จ่าย	ระยะเวลา
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา/ อาจารย์/ นักวิจัย/บุคคลทั่วไป	1,200 บาท	ลงทะเบียนระหว่างวันที่ 17 ต.ค. 61-3 ม.ค.62
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา/ อาจารย์/ นักวิจัย/บุคคลทั่วไป	1,500 บาท	ลงทะเบียนระหว่างวันที่ 4 ม.ค.-16 มี.ค. 62
นักศึกษาระดับปริญญาตรี	1,000 บาท	ลงทะเบียนระหว่างวันที่ 17 ต.ค.61-16 มี.ค.62

8. กำหนดการยื่นใบสมัครและนำเสนอผลงานวิจัย

รายละเอียด	กำหนดการ
1. ผู้นำเสนอผลงานวิจัยสมัครและส่งบทความวิจัย โดยดำเนินการดังนี้ 1.1 กรอกข้อมูลผู้นำเสนอผลงานในรูปแบบฟอร์มการสมัครนำเสนอผลงานวิจัย ออนไลน์ ที่ http://goo.gl/forms/4jYbc0HEQ3 1.2 ส่งบทความวิจัย มาที่ hccmunetwork@gmail.com ตามรูปแบบที่กำหนด โดยดูตัวอย่างรูปแบบบทความวิจัยที่ http://www.human.cmu.ac.th/cms/hc/index.php?contentid=20	17 ตุลาคม - 16 ธันวาคม 2561

2. ประกาศผลการพิจารณา (ตอบรับ/ปฏิเสธ) โดยแจ้งผลให้ผู้นำเสนอผลงานทางอีเมลล์	วันที่ 3 มกราคม 2562
3. ผู้ที่ผ่านการพิจารณา ส่งบทความฉบับเต็ม (Full Paper)	วันที่ 3 -31 มกราคม 2562
4. แจ้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขบทความฉบับเต็มตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแก่ผู้นำเสนอผลงานวิจัย	วันที่ 3 มกราคม -15 กุมภาพันธ์ 2562
5. ผู้นำเสนอผลงานวิจัย ส่งไฟล์บทความวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมส่งหลักฐานการโอนเงินค่าลงทะเบียนมาที่ hccmunetwork@gmail.com	ภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562
6. ชำระค่าลงทะเบียนสำหรับผู้เข้าร่วมประชุมฯ	วันที่ 17 ตุลาคม 2561-16 มีนาคม 2562
7. ประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัย	วันที่ 23 มีนาคม 2562

หมายเหตุ: ผู้สนใจนำเสนอผลงานวิจัย ให้กรอกใบสมัครได้ที่เว็บไซต์ <http://www.human.cmu.ac.th/cms/hc> ผู้นำเสนอผลงานวิจัยที่ได้รับการพิจารณาให้นำเสนอแบบบรรยาย สามารถเลือกตีพิมพ์ในเอกสารการประชุม (proceeding) หรือไม่ก็ได้

9. การพิจารณาคัดเลือกผลงานให้นำเสนอผลงานวิจัย

การพิจารณาคัดเลือกผลงานที่จะได้นำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติ กระทำโดยคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่างๆ เมื่อคณะกรรมการให้ความเห็นชอบต่อผลงาน (บทคัดย่อ) แล้ว คณะผู้จัดการประชุมจะแจ้งผู้ส่งผลงานทราบ ภายในวันที่ 3 มกราคม 2562 โดยเจ้าของผลงานจะต้องส่งบทความฉบับสมบูรณ์ (จำนวน 8-10 หน้ากระดาษ A4) ตามรูปแบบที่กำหนด ส่งมายังประธานฝ่ายพิจารณาบทความ Email address: hc.cmu.2019@gmail.com ภายในวันที่ 31 มกราคม 2562 หลังจากคณะกรรมการพิจารณาให้ผลงานได้นำเสนอในรูปแบบบรรยายแล้ว บทความจะถูกส่งกลับให้เจ้าของผลงานแก้ไขตามที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะ ทั้งนี้เจ้าของผลงานจะต้องนำส่งผลงานฉบับสมบูรณ์ (หลังการแก้ไข) ภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562 เท่านั้น ทั้งนี้ผลงานที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการและได้รับการแก้ไขโดยสมบูรณ์ตามกำหนด จะได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในรายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ เครือข่ายด้านการจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ครั้งที่ 4 ในรูปแบบออนไลน์

10. การเตรียมบทคัดย่อและบทความวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่จะนำเสนอในการประชุมวิชาการ

1. บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตามรูปแบบที่ภาควิชามนุษยสัมพันธ์ คณะมนุษยศาสตร์ กำหนด ดูตัวอย่างได้ที่เว็บไซต์ <https://www.human.cmu.ac.th/cms/hc>

2. บทความวิจัยฉบับสมบูรณ์ มีความยาว 8-10 หน้ากระดาษ A4 (รวมบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) บทความวิจัยฉบับสมบูรณ์ประกอบไปด้วย บทคัดย่อ บทนำ วัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย ผลการวิจัย

และอภิปรายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย กิตติกรรมประกาศ และเอกสารอ้างอิง ส่วนการอ้างอิงให้ใช้ ระบบ APA ดูตัวอย่างได้ที่เว็บไซต์ <https://www.human.cmu.ac.th/cms/hc>

3. ผลงานที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการและได้รับการแก้ไขโดยสมบูรณ์ตามกำหนด จะได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในรายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ เครือข่ายด้านการจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ครั้งที่ 4 ในรูปแบบออนไลน์

11. การเตรียมนำเสนอ

ผู้นำเสนอผลงานวิจัย สามารถส่งข้อมูลที่จะนำเสนอเป็นไฟล์ Power Point 2010 มาทาง Email : hccmnetwork@gmail.com ก่อนวันนำเสนอ ภายในวันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2562 โดยตั้งชื่อไฟล์ ดังนี้ "ชื่อ-สกุล ผู้นำเสนอแบบบรรยาย"

12. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

12.1 นักศึกษาสาขาวิชาบ้านและชุมชน ภาควิชามนุษยสัมพันธ์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	จำนวน 136 คน
12.2 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบ้านและชุมชน	จำนวน 5 คน
12.3 คณะกรรมการบริหารภาควิชามนุษยสัมพันธ์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	จำนวน 4 คน
12.4 อาจารย์ประจำภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	จำนวน 1 คน
12.5 นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการชุมชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	จำนวน 103 คน
12.6 นักศึกษาโครงการแลกเปลี่ยนประเทศบรูไน มหาวิทยาลัยศิลปากร	จำนวน 16 คน
12.7 อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการชุมชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	จำนวน 8 คน
12.8 นักศึกษาสาขาวิชาชุมชนศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	จำนวน 47 คน
12.9 อาจารย์ประจำสาขาวิชาชุมชนศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	จำนวน 2 คน
12.10 อาจารย์ นักวิจัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ผู้นำเสนอผลงานวิจัย	จำนวน 4 คน
12.11 เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลสันกลาง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่	จำนวน 3 คน
12.12 เจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่	จำนวน 3 คน
12.13 ผู้ใหญ่บ้านและคณะกรรมการหมู่บ้าน บ้านท่ากาน ต.บ้านกลาง อ.สันป่าตอง จ.เชียงใหม่	จำนวน 3 คน
12.14 เจ้าหน้าที่ภาควิชามนุษยสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ส่วนกลาง คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	จำนวน 7 คน
รวม	จำนวน 342 คน

13. เป้าหมายระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เข้าร่วมประชุมฯ อย่างน้อยร้อยละ 80.0 ให้ผลความพึงพอใจอยู่ในระดับดีขึ้นไป

14. ผู้รับผิดชอบโครงการ

1. คณาจารย์สาขาวิชาบ้านและชุมชน ภาควิชามนุษยสัมพันธ์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. คณาจารย์สาขาวิชาการจัดการชุมชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นเจ้าภาพร่วม
3. คณาจารย์สาขาวิชาชุมชนศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่



คณะกรรมการฝ่ายพิจารณาบทความและตรวจทานเอกสารและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ
โครงการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายด้านการจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ครั้งที่ 4

คณะกรรมการฝ่ายพิจารณาบทความและตรวจทานเอกสาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา สโรบล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ประธาน)
รองศาสตราจารย์ปรีชา วงศ์ทิพย์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย ภูวนาถวิจิตร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงสุดา ภู่อ่าง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณรงค์ ศิริรัมย์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงพันธ์ ต้นตระกูล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
อาจารย์ ดร.อรยา พรเอี่ยมมงคล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
อาจารย์ ดร.ปรีวิทย์ ไวยาชีวะ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
อาจารย์ณภัทร วิสวะกุล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ศาสตราจารย์ ดร. อรรถจักร์ สัตยานุรักษ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์จารุพันธ์ เชาวนดี	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ปรีชา วงศ์ทิพย์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา สโรบล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย ภูวนาถวิจิตร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงสุดา ภู่อ่าง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณรงค์ ศิริรัมย์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงพันธ์ ต้นตระกูล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
อาจารย์ ดร.อรยา พรเอี่ยมมงคล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
อาจารย์ ดร.ปรีวิทย์ ไวยาชีวะ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
อาจารย์ณภัทร วิสวะกุล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ ตั้งรักษา	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์ ดร.ชงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์สุดา พุฒจร	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภรัตน์ แสงจันทร์แก้ว	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศราพร พรหมนิมิตกุล	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล	มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (ต่อ)

อาจารย์ ดร.สุณี คำนวนศิลป์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
อาจารย์ ดร.ภพ สวัสดิ์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
อาจารย์วันชัย เจือบุญ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
อาจารย์รชกร วชิรสิโรตม	มหาวิทยาลัยศิลปากร
อาจารย์ธเนศ เกษรสิริธร	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย ปริญาสุทธีนนท์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี อึ้งโพธิ์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอมอร เจียรมาศ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อาจารย์ ดร.บัณฑิตา หลิมประเสริฐ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อาจารย์ยุทธกาน ดิสกุล	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



กำหนดการโครงการประชุมวิชาการระดับชาติ
เครือข่ายด้านการจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ครั้งที่ 4

ณ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วันเสาร์ที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2562

- 08.00-08.30 น. ลงทะเบียน รับเอกสารพร้อมอาหารว่าง (ณ โถงชั้น 1 อาคาร HB7)
- 08.30-09.00 น. วัตถุประสงค์และนามมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ณ ห้องศาสตราจารย์ ดร. หม่อมหลวงดุษฎี ชุมสาย ชั้น 8
อาคาร HB7)
- พิธีเปิดการประชุม**
กล่าวต้อนรับและกล่าวรายงาน โดย หัวหน้าภาควิชามนุษยสัมพันธ์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา สโรบล
กล่าวเปิดงาน โดย ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม
รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยะพงศ์ นิยมทรัพย์
มอบของที่ระลึกและถ่ายภาพร่วมกัน
ผู้ดำเนินรายการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงพันธ์ ต้นตระกูล และอาจารย์ณภัทร วิสวะกุล
- 09.00-10.30 น. การบรรยายพิเศษ หัวข้อ “พลวัตสู่การเปลี่ยนแปลงชุมชน”
องค์ปาฐก ศาสตราจารย์ ดร. อรรถจักร์ สัตยานุรักษ์
- 10.30-10.45 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 10.45-12.05 น. การนำเสนอผลงานวิจัยของคณาจารย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 4 เรื่อง
ณ ห้องศาสตราจารย์ ดร. หม่อมหลวงดุษฎี ชุมสาย
- 12.05-13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00-16.00 น. การนำเสนอผลงานวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาตรี จาก 3 สถาบัน จำนวน 58 เรื่อง
(6 ห้องย่อย) และมอบเกียรติบัตร
- 16.00-16.30 น. พิธีปิด ณ ห้องประชุม ศ.ดร. หม่อมหลวงดุษฎี ชุมสาย
- 16.30-18.00 น. การประชุมร่วมกันระหว่างคณาจารย์ 3 สถาบัน (ณ ห้องประชุม HB 7801)

พฤติกรรมศาสตร์ และคหกรรมศาสตร์เพื่อชุมชน (ห้องเรียน HB 7703 ชั้น 7 อาคาร HB7)

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำห้อง รศ.ดร.ชงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร ผศ.เอมอร เจียรมาศ และ อ.ดร.อรยา
พรเอี่ยมมงคล

ลำดับ	เวลา	ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง
1.	13.00-13.15	ชฎาพร สืบบุญประเทือง, สุนี คำนวนศิลป์	การศึกษาพฤติกรรมการเข้าร่วมชุมชนเสมือนจริงของ วัยรุ่นไทยกลุ่มที่ชื่นชอบดนตรีอิเล็กทรอนิกส์
2.	13.15-13.30	อลิสา เจริญรูป, อารยา เกตุรวม, สวรรยา ธรรมอภิพล	พฤติกรรมการใช้โทรศัพท์มือถือและการจัดการซาก โทรศัพท์มือถือของผู้บริโภคกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย
3.	13.30-13.45	โปรดเกล้า ภัคดีเพชร, ชนากร นุชเจริญ, ศุภรัตน์ แสงฉัตรแก้ว	ความคาดหวังเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมรื้อน้องประชุม เชียร์ของนักศึกษากิจกรรมชั้นปีที่ 1 คณะวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ เพชรบุรี
4.	13.45-14.00	ชรรสพงศ์ ทศณะนาคะจิตต์, ทิพย์สุดา พุฒจร	คุณลักษณะภาวะผู้นำในองค์กรกับการยอมรับของ นักศึกษาคณะวิทยาการการจัดการชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัย ศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
5.	14.00-14.15	จันทร์ฉาย ทองรอด, นรมน สารผล, สวรรยา ธรรมอภิพล	แรงจูงใจในการลดแก้วพลาสติกด้วยแนวคิดแก้วน้ำ ส่วนตัวแลกส่วนลดเครื่องดื่ม กรณีศึกษา นักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
6.	14.15-14.30	นารีรัตน์ กันธวัฒน์, อีสริยา ศิรินิรันดร์, ปรีวิทย์ ไวทยาชีวะ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเลือกใช้พื้นที่เช่าทำ กิจการ โครงการ ONE NIMMAN
	14.30-14.45	พักรับประทานอาหารว่าง	
7.	14.45-15.00	จิรัฐติกาล พลณวี, พิมพิศา พรินทรากุล, ปรีวิทย์ ไวทยาชีวะ	ปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจรับจัดเลี้ยงในจังหวัด เชียงใหม่
8.	15.00-15.15	นนทนภัต ชัยคำมา, เพชรรัตน์ มะหะหมัด, ปรีวิทย์ ไวทยาชีวะ	การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการ food stylist ของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารและ เครื่องดื่มในจังหวัดเชียงใหม่
9.	15.15-15.30	กิตติทัต บรรจงปฐู, สโรชา ก่อเจริญ, ณรงค์ ศิขิรัมย์	การสำรวจความต้องการของผู้บริโภคต่อเส้นพาสต้า ปราศจากกลูเตนเสริมคุณค่าทางสารอาหาร
10.	15.30-15.45	ชนากานต์ ชุ่มเรือน, ภัทรารณณ์ ปัญญาใหญ่, ปรีวิทย์ ไวทยาชีวะ	การสำรวจความต้องการของครุคคหกรรมศาสตร์ในการ สร้างแหล่งเรียนรู้ออนไลน์งานด้านใบตองล้านนา

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
พฤติกรรมการใช้โทรศัพท์มือถือและการจัดการซากโทรศัพท์มือถือของผู้บริโภค กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย อติสา เจริญรูป อารยา เกตุรวม สวรรยา ชรรมอภิล 479	479
ความคาดหวังเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมรับน้องประมุขเชียร์ของนักศึกษากิจกรรมชั้นปีที่ 1 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โปรดเกล้า ภักดีเพชร ธนากร นุชเจริญ สุภรัตน์ แสงจันทร์แก้ว 491	491
คุณลักษณะภาวะผู้นำในองค์กรกับการยอมรับของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ธรรศพงศ์ ทักษะนาคะจิตต์ ทิพย์สุดา พุฒจร 504	504
แรงจูงใจในการลดแก้วพลาสติกด้วยแนวคิดแก้วน้ำส่วนตัวแลกส่วนลดเครื่องดื่ม กรณีศึกษา นักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จันทร์ฉาย ทองรอด นรมน สารผล สวรรยา ชรรมอภิล 517	517
ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเลือกใช้พื้นที่เช่าทำกิจการโครงการ ONE NIMMAN นาริรัตน์ กันช้วนนะ อีสริยา ศิรินิรันดร์ ปรีวิทย์ ไวยาทยชีวะ 528	528
ปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจรับจัดเลี้ยงในจังหวัดเชียงใหม่ จิรัฐติกาล พลฉวี พิมพิศา พรินทรากุล ปรีวิทย์ ไวยาทยชีวะ 537	537
การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการ Food Stylist ของผู้ประกอบการ ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มในจังหวัดเชียงใหม่ นนท์นภัส ชัยคำมา เพชรรัตน์ มะหะหมัด ปรีวิทย์ ไวยาทยชีวะ 546	546
การสำรวจความต้องการของผู้บริโภคต่อเส้นพาสต้าปราศจากกลูเตนเสริมคุณค่าทางสารอาหาร กิตติทัต บรรจงปฐ สโรชา ก่อเจริญ ณรงค์ ศิขิรัมย์ 555	555
การสำรวจความต้องการของครุคหกรรมศาสตร์ในการสร้างแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ งานด้านใบตองล้านนา ชนากานต์ ชุ่มเรือน ภัทรภรณ์ ปัญโญใหญ่ ปรีวิทย์ ไวยาทยชีวะ 561	561
ห้องเรียน HB 7704 ชั้น 7 อาคาร HB7 “ภูมิปัญญา-วัฒนธรรมท้องถิ่น และการวิจัยเชิงพัฒนา และแนวคิดใหม่เพื่อสร้างมูลค่าทรัพยากรชุมชน” การเปลี่ยนแปลงของพิธีกรรมบายศรีสู่ขวัญบ้านดอนแก้ว ตำบลวรนคร อำเภอปัว จังหวัดน่าน ศิริกัญญา สมบัติจินดา สุชานาถ พุ่มบาง เกศราพร พรหมนิมิตกุล 572	572

คุณลักษณะภาวะผู้นำในองค์กรกับการยอมรับของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการชั้นปีที่ 4

มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

Characteristics of Organizational Leadership and Acceptance of 4th Year Students in Faculty of Management Science, Silpakorn University, Phetchaburi IT Campus

ธรรตพงษ์ ทศณะนาคะจิตต์¹ และ ทิพย์สุดา พุฒจร^{*2}

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำในองค์กรที่นักศึกษาคณะวิทยาการจัดการชั้นปีที่ 4 ให้การยอมรับ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการชั้นปีที่ 4 จำนวนทั้งหมด 21 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาให้การยอมรับคุณลักษณะผู้นำที่สร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม การทำงานมีประสิทธิภาพและพร้อมรับฟังเหตุผล สร้างบรรยากาศที่ดีและมีความเป็นกันเอง ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เข้าใจกัน เน้นความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน และความเคารพซึ่งกันและกัน คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม เป็นแบบอย่างได้ และมีมุมมองต่อเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถนำพาและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามได้ คำนึงถึงผู้ตามในระดับบุคคล เป็นผู้นำที่ใส่ใจ ดูแลผู้ตาม รู้ถึงความสามารถศักยภาพในการทำงานของผู้ตาม ให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม กระตุ้นปัญญาของผู้ตามในการดำเนินงาน สร้างการเรียนรู้และนำพาทีมงานไปสู่ความสำเร็จ

คำสำคัญ : คุณลักษณะภาวะผู้นำ การยอมรับ

Abstract

The objective of this study was to investigate the characteristics of organizational leadership accepted by 4th year students in Faculty of Management Science, Silpakorn University, Phetchaburi IT Campus. This study was a qualitative research. Data were collected from related documents and in-depth interview with 21 4th year students. Content analysis was conducted. The results of this study indicated that the respondents accepted the following leadership characteristics: a leader that assures his/her followers' confidence, efficiently work and is ready to listen to followers' reason, creates good and friendly atmosphere, pays attention to working with empathy, and emphasizes on the mutual relationship and respect. Transformation leadership characteristics influenced followers' opinions, consideration of a leader as a role model, clear vision of goals, encouragement and development of followers' potential. A leader should have individualized consideration and empathy by caring for his/her followers, knowing

¹ นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการชุมชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำกลุ่มวิชาการจัดการชุมชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพชรบุรี

* Corresponding author: e-mail: Thus.sapong.461@gmail.com Tel 092-505-4925

followers' potential, paying attention to and listening to followers' opinions. A leader should have intellectual stimulation to build learning and make a team successful

Keywords: Leadership characteristic Acceptance

บทนำ

มนุษย์นั้นเป็นสิ่งมีชีวิตที่แตกต่างจากสิ่งมีชีวิตอื่นๆก็คือมนุษย์นั้นสามารถที่จะแยกแยะเหตุผลต่างๆในแต่สถานการณ์ได้ โดยการเลือกการตัดสินใจ ในส่วนหลักการและเหตุผลของในแต่ละบุคคลผ่านจิตสำนึกและประสบการณ์การผลให้มีความคิดและตัดสินใจในการใช้ชีวิตในแต่ละวันของมนุษย์นั้นไม่เพียงแต่มีความคิดในการดำรงชีวิตอีกทั้งมนุษย์ยังมีพฤติกรรมอยู่เป็นหมู่คณะโดยมนุษย์นั้นมีจุดเด่นที่มันสมองที่ใหญ่โตกว่าสัตว์อื่น ดังนั้นความคิดส่งผลมนุษย์นั้นเรียนรู้และสร้างเครื่องมือให้สามารถดำรงชีวิตได้ อีกทั้งมนุษย์เป็นสัตว์สังคมดังที่ (อุทัย หิรัญโต) ได้เสนอไว้ว่า มนุษย์ทุกคนย่อมเกิดมาในหมู่มนุษย์ ดำรงชีวิตอยู่ในหมู่มนุษย์ และต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคนอื่น มนุษย์จะอยู่โดดเดี่ยวไม่สัมพันธ์กับคนอื่นไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยทารก วัยเด็ก จึงมีพฤติกรรมที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะและยังสามารถสร้างกฎเกณฑ์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันทำให้เมื่ออยู่รวมกัน ความคิดและพฤติกรรมนั้นจะถูกถ่ายทอดออกมาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

การดำเนินชีวิตในสังคมนั้นทุกคนล้วนต้องมีบทบาทในการดำรงชีวิตในสถานภาพ รูปแบบที่ต่างกันไปตามบริบทของแต่ละคน ผ่านอาชีพผ่านประสบการณ์ที่ต่างกันไปซึ่งในการทำงานในองค์กรและสังคมจึงจำเป็นต้องมีกรอบและกฎระเบียบเพื่อการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรและสังคม บทบาทผู้นำจึงสิ่งจำเป็นที่จะต้องสร้างขึ้นมาเพื่อเป็นศูนย์รวมของผู้ตามที่ทำหน้าที่เปรียบเสมือนเฟืองตัวเล็กๆที่คอยขับเคลื่อนเป็นกลไกอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังต้องดำเนินไปในทิศทางที่ถูกกำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมและสมบูรณ์ที่สุดตามเป้าหมายขององค์กร บทบาทของการเป็นผู้นำในองค์กรนั้นมีรูปแบบและปัจจัยในการเป็นผู้นำที่แตกต่ากันตามยุคสมัยของสังคมและประสบการณ์การทำงานตามวัฒนธรรมขององค์กรที่ต่างกันไป

ปัจจุบันมุมมองความคิดและทัศนคติของคนในสังคมมีรูปแบบมุมมองที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ของสังคม อีกทั้งเทคโนโลยีมีความก้าวไกลมากขึ้นทำให้พฤติกรรมของคนในปัจจุบันแตกต่างกับพฤติกรรมของคนในสมัยก่อน ทำให้วิถีชีวิตของคนในปัจจุบันนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปมากกว่าเดิม ในเรื่องการเสพข้อมูลข่าวสารที่กว้างมากขึ้น ซึ่งนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการชั้นปีที่ 1 ในปัจจุบันถูกจัดให้อยู่ในยุคของเด็ก GEN Y ในช่วงปลาย ซึ่งเด็กในยุคนี้เป็นเด็กที่เติบโตมากับเทคโนโลยี กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) กล่าวว่า เด็กที่เกิดในช่วงของ GEN Y นั้นเติบโตมาพร้อมอินเทอร์เน็ตทำให้สามารถเรียนรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆได้ง่าย และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตดังนั้นนักศึกษาในยุคปัจจุบัน มีความคิดความอ่านเป็นตัวของตัวเอง จึงมีบุคลิก มีไลฟ์สไตล์และโลกส่วนตัวมากกว่าผู้ใหญ่ในปัจจุบัน ยกตัวอย่างเช่น ความมั่นใจในตนเอง รูปแบบความคิดที่ได้รับอิทธิพลมาจากตะวันตกที่มาก มีหลักการและเหตุผลอีกทั้งมุมมองความคิด กระบวนการตัดสินใจที่มีรูปแบบที่ต่างกันในแต่ละตัวบุคคลออกไปตามความสามารถ ความถนัด และสิ่งที่สนใจไปในแต่ละตัวบุคคล

โดยจากการที่นักศึกษานี้ได้ผ่านการเรียนรู้ประสบการณ์การฝึกงานของแต่ละหลักสูตรมา ได้พบเจอรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันไปและทำให้ประสบการณ์ในการทำงานและความสัมพันธ์ของคนในองค์กรที่นักศึกษาได้รับแตกต่างกันออกไป สุชาดา ทิพย์เดช (2552 : 17) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า ต้องแสดงถึงพฤติกรรมที่สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจึงต้องคำนึงถึงงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงเกิดเป็นความสงสัยต่อตัวผู้วิจัยขึ้นว่าเมื่อนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการชั้นปีที่ 4 นี้กำลังเข้าสู่การทำงานในองค์กรในอนาคตอันใกล้นี้ นักศึกษาจะมีมุมมองในด้านของความคิดและหลักการทำงานกับผู้นำในองค์กรอย่างไร

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำใดที่นักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ ชั้นปีที่ 4 นั้นให้การยอมรับต่อผู้นำในองค์กร

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า กลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เกิดอยู่ในเจนเนอเรชันวายคือ กลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ ค.ศ. 1980-1997 (พ.ศ. 2523-2540) ปัจจุบันอายุประมาณ 21-36 ปีประชากรกลุ่มนี้กำลังจะเป็นอัตรากำลังหรือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์กรต่างๆ ในยุคปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ เนื่องจากประชากรในกลุ่มนี้เติบโต เรียนรู้ และใช้ชีวิตอยู่ในยุคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง และมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร โทรคมนาคมที่คล่องตัว การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ตลอดเวลา การเดินทางที่รวดเร็วด้วยพาหนะที่ทันสมัย (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2566: 17)

ส่วนแนวคิดของผู้นำพบว่า สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552 : 258) ผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะได้แก่ 1. มีอิทธิพลต่อความคิด (Idealized Influence) ต่อผู้ตาม เนื่องจากผู้นำจะมีบารมี (Charisma) คือ มีการดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมและจริยธรรม มีความสำคัญในส่วนรวม น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความคิดที่ชัดเจนสามารถ กำหนดแนวทาง และทิศทางของตนเองที่จะก้าวไปได้ ผู้นำจึงเป็นแบบอย่าง 2. คำนึงถึงผู้ตามในระดับบุคคล (Individualize Consideration) โดยให้การสนับสนุน ให้ความสำคัญกับผู้ตามในแต่ละคน ให้เกียรติ ดูแลและปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเห็นความสำคัญ รับฟังความ 3. กระตุ้นปัญญาของผู้ตาม (Intellectual Stimulation) คือ ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำหน้าที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา 4. มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม มีแรงจูงใจภายในหรือมีแรงบันดาลใจ ทำงานเพื่องานด้วยความเพลิดเพลิน ด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึกรักที่เห็นคุณค่าของงาน

นอกจากนี้ Hersey and Blanchard (1998) แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ 1. ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อม 2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง 3. ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม

(Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆในการตัดสินใจ มีการชักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง หรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆจากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆทั้งทางตรงและทางอ้อม

โดย Kurt Lewin's Studies Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ 1. ผู้นำแบบอัตถนิยมหรือออตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง 2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง 3. ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ

ทั้งนี้ สุชาติ ทิพย์เดช (2552 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การยอมรับ หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยบุคคลได้สัมผัส เรียนรู้และปฏิบัติและบุคคลได้ตัดสินใจแสดงออกว่าเห็นด้วยหรือลงความเห็น เป็นสิ่งที่เหมาะสม

วิธีการวิจัย

นักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร คณะวิทยาการจัดการ ชั้นปีที่ 4 มีประสบการณ์การทำงานและมีความสมัครใจในการให้ข้อแบบเจาะจงโดยจำนวนการเก็บข้อมูลทั้งหมด 7 หลักสูตร ดังนี้ สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป การจัดการท่องเที่ยว การตลาด การโรงแรม การจัดการชุมชน การจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ และสาขาการจัดการรัฐประศาสนศาสตร์ ทั้งหมด 21 คน โดยการจัดเก็บข้อมูลจากตัวแทนในแต่ละหลักสูตรๆ ละ 3 คน โดยผ่านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ อนุกรมในการสัมภาษณ์ สุ่ม ปากกา เครื่องบันทึกเสียง แนวคำถามในการสัมภาษณ์ ในการเก็บข้อมูลเพื่อให้การดำเนินการนั้นเป็นไปได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากอาจารย์ที่ปรึกษา โดยผู้วิจัยใช้แนวคำถามสัมภาษณ์ในรูปแบบคำถามเป็นปลายเปิดเป็นหลักและได้กำหนดทิศทางในการสอบถามตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและนำมาถอดเพื่อให้ได้เป็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่นักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ ชั้นปีที่ 4 ทั้ง 7 หลักสูตร ให้การยอมรับและไม่ยอมรับในรูปแบบต่างๆที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้การยอมรับในการทำงานจากโดยสิ่งเหล่านี้ถูกถ่ายทอดออกมาจาก ประสบการณ์ มุมมอง เพศ และอุปนิสัย ในส่วนบุคคลครบถ้วนหลักการ ลูกบอลหิมะในการเก็บข้อมูลที่ได้มาจนกว่าข้อมูลนั้นจะเกิดการอิมตัวไปถึงที่สิ้นสุดของข้อมูลซึ่งในการการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นการสัมภาษณ์ในรูปแบบไม่เป็นทางการเพื่อให้เห็นถึงมุมมองการทำงานของผู้นำในองค์กรที่นักศึกษายกที่จะทำงานด้วย ดังนั้นการสัมภาษณ์เชิงลึกในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการจะทำให้การให้ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์จะเป็นธรรมชาติและข้อมูลที่ได้จะออกมาจากส่วนลึกภายในจิตใจที่ส่งผ่านออกมาจากประสบการณ์ ที่ผ่านการฝึกงานในองค์กร และประสบการณ์ในการทำงานกับผู้อื่น ส่งผลให้มุมมองคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ให้สัมภาษณ์แตกต่างกันไปอีกทั้งยังเป็นเรื่องของ นิสัย ความชอบ ส่งผลให้เกิดมุมมองในแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไปเมื่อข้อมูลที่ได้ไม่มีจำนวนตามที่ต้องการก็จะใช้การตรวจสอบข้อมูลโดยผู้วิจัยตรวจสอบ 3 ด้านดังนี้

การตรวจสอบด้านข้อมูล คือ การตรวจสอบข้อมูลในความถูกต้องนำข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ มาทำการสังเคราะห์และจัดเรียงให้อยู่ในหมวดหมู่และเป็นระบบ เพื่อให้การนำข้อมูลที่ได้มานั้นง่ายในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์

การตรวจสอบด้านบุคคล หมายถึง การให้ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์เกิดความอึดตัวของข้อมูล การสัมภาษณ์ได้ ข้อมูลที่ซักถามไม่สามารถที่จะได้แนวทางใหม่ก็สามารถสิ้นสุดได้

การตรวจสอบด้านวิธีรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่สังเคราะห์มาจากการถอดเทปและตรวจทานความตรงของ ข้อมูล และทบทวนข้อมูลอย่างละเอียด จากการเปรียบเทียบการเอกสารการศึกษานำมาประกอบกันในการตรวจสอบ เพื่อความน่าเชื่อถือในงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นักศึกษาทั้ง 21 คน มาสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ปลายเปิด จากการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึกในรายบุคคลและแบบกลุ่ม แหล่งข้อมูลต่างๆที่ได้รวบรวมมานั้น นำมาจัดระเบียบให้เป็นหมวดหมู่เป็นระบบในการทำ เพื่อให้ข้อมูลต่างๆที่ได้มาให้เป็นก้อนข้อมูลโดยรวมและนำมา วิเคราะห์ผลออกมาเป็นข้อสรุปของงานวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์แบบจุลภาคโดยยึดการใช้คำหลักที่ นักศึกษาให้ข้อมูลมา นำมาจัดหมวดหมู่ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และการวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีเพื่อ ถอดคุณลักษณะออกมาให้ชัดเจน

ผลการวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำในองค์กรกับการยอมรับของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการชั้นปีที่ 4 ผู้วิจัยได้มองเห็นถึงมุมมองในการทำงานและความสัมพันธ์ในองค์กรที่นักศึกษาคาดหวังและให้การยอมรับกับ รูปแบบต่างๆโดยสามารถจำแนกข้อมูลออกมาเป็น 4 ส่วนใหญ่ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 นิยามคำว่า “ผู้นำ” ของแต่ละบุคคล

จากการศึกษานักศึกษาให้ความสำคัญต่อผู้นำที่จะทำงานด้วยในอนาคต สามารถจำแนกนิยามคำว่า “ผู้นำ” ออกเป็น 4 ความหมาย ได้ดังนี้

1. ผู้นำ คือ ผู้ที่ให้คำแนะนำและเป็นผู้สอนงานองค์ความรู้ต่างๆ ถ่ายทอดมาให้กับลูกน้องได้ทำงานได้ตรงกับ เป้าหมายของงานและสามารถทำได้อย่างถูกต้องวิธีตามที่ผู้นำต้องการเพื่อให้ไม่เสียเวลาในการทำงานทั้งตัวผู้นำและลูกน้อง เอง
2. ผู้นำ คือ คนที่มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เข้าถึงได้ง่ายเป็นบุคคลที่ผู้อ่านอยากเข้า हालดแรงกดดันในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ไปพร้อมกันอีกทั้งยังมีความเคารพอยู่ในตัว
3. ผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นแบบอย่างในการทำงานการดำเนินชีวิต โดยผู้นำจะมีการวางตัวที่ดูน่าเชื่อถือเป็นต้นแบบ ให้กับลูกน้อง มีวุฒิภาวะ มีความน่าเชื่อถืออยู่ในตนเอง แม้ไม่คลุกคลีแต่ก็สามารถสัมผัสได้จากจากสังเกต
4. ผู้นำ คือ เป็นคนที่ใส่ใจคนอื่นเข้าหาบุคคลอื่นด้วยความความใส่ใจและเรียนรู้ผู้อื่น ไปพร้อมกัน อีกทั้งยังเป็นคนที่หวังดีแนะนำและสร้างความเชื่อใจในตัวลูกน้องขึ้นด้วย
5. ผู้นำ คือ ผู้ที่ชักจูงและชี้นำความคิดและทัศนคติมุมมองของผู้ตามไปในทิศทางที่ดีขึ้นสร้างแนวทางในการ เรียนรู้ให้กับผู้ตามและสามารถนำพาให้ผู้ตามนั้นประสบความสำเร็จได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะภายในของผู้นำที่นักศึกษาให้การยอมรับ

1. ด้านการทำงาน ผู้นำจะต้องเป็นคนที่ มีวิสัยทัศน์ ทัศนคติที่ดี ความคิดที่สร้างสรรค์ต่อการทำงาน และการ บริหารจัดการคนในองค์กร ความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมของตำแหน่งงาน มีวิธีในการดำเนินงานและการ วางแผนที่ครอบคลุม และพร้อมที่จะรับมือกับความเล็งเมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงานผู้นำจะต้องสามารถคิดแก้ไข

สถานการณ์ กล่าวตัดสินใจ อีกทั้งยังเป็นผู้สอนงานและติดตามงาน และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานและมุมมองที่หลากหลาย นั้นเพราะประสบการณ์คือสิ่งหนึ่งที่ทำให้การเป็นผู้นำนั้น เกิดการยอมรับและความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น นั้นเพราะการคาดการณ์ต่อสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำนั้น ได้รับการยอมรับจากความคิดของนักศึกษา

2. ด้านความสัมพันธ์ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานในองค์กร โดยจากมุมมองของนักศึกษาผู้นำ จะต้องมีความเป็นกันเอง เข้าถึงง่าย ที่ไม่เป็นทางการมากเพราะหากการเข้าถึงผู้นำไม่ได้ จะทำให้เกิดเป็นกำแพงที่ทำให้ไม่กล้าที่จะเข้าไปปรึกษางาน ปัญหา หรือเรื่องอื่นๆ ไม่สามารถแลกเปลี่ยนและเรียนรู้การทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ในการทำงานระหว่างผู้นำกับลูกน้องบรรยากาศในการทำงานอาจจะเป็นอีกปัจจัยที่หนึ่งที่ทำให้การดึงศักยภาพการทำงานของลูกน้องเพิ่มได้มากขึ้นเพราะการทำงานที่อยู่ในสภาวะที่ตึงเครียดและมีแรงกดดันจะทำให้เกิดความกังวลตลอดเวลาในการทำงาน เกิดความกดดันและทำให้ลูกน้องนั้นไม่สามารถที่จะดึงศักยภาพการทำงานออกมาได้เต็มที่ เมื่อเกิดความกังวลก็จะไม่สามารถสร้างไอเดียหรือความคิดสร้างสรรค์ต่างๆ ในการทำงานขึ้นมาได้

ดังนั้นการรับฟัง เป็นอีกหนึ่งคุณสมบัติสำคัญที่เป็นการแสดงออกได้ถึงความไว้วางใจของลูกน้องเมื่อลูกน้องเข้ามาปรึกษาแสดงได้ถึง ความไว้วางใจน่าจึงจะต้องเป็นผู้ฟัง รับฟังปัญหา ข้อคิดเห็นต่างๆ จากลูกน้อง การสื่อสารก็จะเข้าไปทั้งผู้นำและผู้ตาม หรือก็คือการสื่อสารแบบ 2 ทิศทาง คือทั้ง 2 เชื่อมถึงกัน สारมาแลกเปลี่ยน แง่คิดมุมมองต่างๆ ได้ ทำให้สามารถลดช่องว่างระหว่างกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม และยังเป็นการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของทีมเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านความเชื่อมั่น อำนาจเป็นสิ่งที่ควบคู่มาพร้อมกับตำแหน่ง สองสิ่งนี้เป็นสิ่งที่ได้มาจากความสามารถของผู้นำ ดังนั้นการที่ผู้นำมีอำนาจอยู่ในตัวก็ย่อมที่จะต้องมีความน่าเชื่อถืออยู่ในตัวด้วยนั้น เพราะผู้นำเป็นจุดศูนย์รวมในการทำงาน ผู้นำจึงเป็นที่สังเกตของทุกๆ คน ดังนั้นการวางตัวจึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำมาก การแสดงศักยภาพทางในการทำงาน การปฏิสัมพันธ์กับลูกน้อง การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ผู้นำจะต้องสร้างความเชื่อใจ

การวางตัวที่ดี จะต้องมีความเด่นชัด สามารถแสดงจุดยืนสถานะของตนเองได้ สิ่งที่สำคัญที่สุดต้องมีความน่าเชื่อถือ การรักษาระยะห่างระหว่างตนเองกับลูกน้องน่าเคารพนับถือ ไม่แสดงกริยาที่ไม่น่านับถือเช่น คำพูดที่ดูหยาบคาย การไม่มีกาลเทศะ อีกทั้งการควบคุมอารมณ์ จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับในตัวผู้นำ ดังนั้นผู้นำจึงจำเป็นต้องมีความชาญฉลาดในการวางตัวและการยับยั้งทางอารมณ์นั้น เพราะจะส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือในตัวของผู้นำขึ้น

ความยุติธรรม สัจจะและคำพูด เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่จะต้อง มี นั้นเพราะขึ้นชื่อว่าเป็นผู้นำหรือผู้ที่ เป็นแบบอย่างจะต้องสามารถเชื่อใจไว้ใจได้ อีกทั้งยังจะต้องมีความยุติธรรม ซื่อตรงในการทำงาน การสื่อสารผู้นำจะต้องสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะการทำงานผู้นำจะต้องสื่อสารกับคนอื่นกับลูกน้องในทีม การสั่งงาน ต้องชัดเจน ตรงจุด รับผิดชอบต่อคำพูดและการกระทำของตนเอง

4. ลักษณะของผู้นำมี 6 ประเภท ได้แก่

4.1 ผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง(Transformational Leader) เป็นคุณลักษณะที่สะท้อนถึงผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความคิด คำสั่งถึงผู้ตามในระดับบุคคล กระตุ้นปัญญาของผู้ตามความสามารถสร้างแรงจูงใจและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายงาน มีการให้กำลังใจและมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานเพื่อเป็นการลดแรงกดดันของผู้ตามได้

4.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) มีคุณลักษณะที่สะท้อนถึงใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทิศทางทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน

4.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจแก้ปัญหา การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ผู้นำสามารถควบคุมกลุ่มได้ดีจะทำให้มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก็จะทำให้ผลงานออกมาดี

4.4 ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation Leaders) คอยอำนวยความสะดวกต่างๆในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆจากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆทั้งทางตรงและทางอ้อม

4.5 แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำมีความเชื่อว่าไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

4.6 แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) หวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานมีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ และความพึงพอใจ

ส่วนที่ 3 คุณลักษณะภายนอกของผู้นำในมุมมองนักศึกษาที่ให้การยอมรับ

1. **ภาพลักษณ์** คุณลักษณะภายนอกเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นในตัวของผู้นำ บุคลิกท่าทางการเดิน การพูด การสื่อสารต่างๆ ถูกส่งต่อมาจากภายในและแสดงออกมาสู่ภายนอกสื่อสารกับผู้อื่นผ่านบุคลิกภายนอก เป็นการสื่อความและเป็นการถ่ายทอดสภาวะผู้นำอย่างหนึ่งต่อผู้อื่น โสตประสาทตาและการสังเกตภายนอกของผู้อื่นต่อตัวผู้นำดังนั้นในการทำงานกับผู้อื่นภาพลักษณ์คือสิ่งที่ สามารถบ่งบอกอะไรได้อย่างหลากหลายในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่สำคัญ ในการติดต่องาน การมีผู้นำที่มีบุคลิกที่มีภูมิฐานจะสามารถเป็นหน้าตาให้กับองค์กรและยังเป็นการสร้างโอกาสในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรและต่อตัวผู้นำด้วย ไม่เพียงเฉพาะการยอมรับแก่ในระดับตัวบุคคลของลูกน้องที่เกิดความเชื่อมั่นในตัวของผู้นำเพิ่มมากขึ้น แต่การสร้างภาพลักษณ์ในการพบเจอกันครั้งแรก ภาพลักษณ์และลักษณะการวางตัวของผู้นำ บุคลิก การยืน การเดิน การนั่ง การพูด คือสิ่งที่ผู้อื่นสังเกตเห็น สิ่งเหล่านี้เป็นวิธีการที่สามารถสื่อสารกับบุคคลอื่นได้ อีกทั้งภาพลักษณ์สามารถบ่งบอกได้ถึงไลฟ์สไตล์ของตัวผู้นำอีกด้วยความชอบ อุปนิสัยต่างๆเล็กๆน้อยๆถ่ายทอดออกมาผ่านเสื้อผ้าเครื่องประดับสามารถทำให้มองเห็นถึงความชอบอุปนิสัยบางอย่าง และกายภาพ สามารถบ่งบอกถึงสภาวะจิตใจหรือความคิดในขณะนั้นของผู้พูดในขณะนั้นได้ หลากหลาย ดังนั้นหากผู้นำสร้างภาพลักษณ์ที่ไม่มีภูมิฐาน มุมมองของบุคคลอื่นที่มองเข้ามาจะทำให้เกิดความไม่เชื่อถือในตัวผู้นำขึ้นได้

2. **วาทศิลป์** เป็นอีกทักษะที่สามารถสร้างการยอมรับในตัวผู้นำได้ การพูดที่น่าติดตาม น่าเสียงที่หน้าฟัง และภาษาที่เข้าใจได้ง่าย มีผลต่อผู้ฟัง รวมถึงความชาญฉลาดในการพูดการเลือกมุมมองในบทสนทนา สามารถสร้างผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการพูดได้ ซึ่งทักษะในการพูดที่ดีที่สามารถทำให้ผู้ที่ฟังนั้นเห็นภาพและเข้าใจได้ง่าย สิ่งนี้ล้วนเป็นทักษะในการพูดที่มีเสน่ห์ ผู้นำที่สามารถชักจูงคนได้ย่อมได้รับความเชื่อถือ เช่น การยกตัวอย่างเปรียบเทียบที่ชัดเจนทำให้

เข้าใจได้ง่าย หรือการพูดวิภาษอย่างสั้นๆแต่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มากขึ้นต่อคนฟัง ในการทำงานการนำพาคนให้เห็น เป้าหมายสู่ความสำเร็จได้ เป็นการสร้างพลังใจอย่างหนึ่งในการทำงาน และนักศึกษาให้ความสำคัญในข้อนี้มากเพราะ กำลังใจในการทำงานคือสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเมื่อมีแรงผลักดันได้รับกำลังใจที่ดี ผลสำเร็จในการทำงานย่อมมีโอกาสมากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 4 ลักษณะภาวะผู้นำ ที่ไม่ให้การยอมรับและไม่อยากร่วมงานด้วยในตัวของผู้นำ

1. ขาดความสามารถ ผู้นำไม่มีความสามารถในการทำงาน ไม่มีแนวความคิดที่ดีเป็นหลักยึดให้กับทีม ย่อมจะส่งผลให้การพัฒนานั้นไม่สามารถเป็นไปได้ ผลงานก็จะออกมาได้ไม่ดี ซึ่งในมุมมองของนักศึกษาการที่ผู้นำไม่มีความสามารถหรือการนำทีมที่ดี อาจทำให้เกิดการเดินทางไปในทิศทางที่ผิดพลาดจากทางที่ควรจะเป็น จะทำให้เกิดความสับสนคลอภายในทีมทำให้เกิดการทำงานที่ล้มเหลว และเกิดความไม่เชื่อมั่นในตัวผู้นำขึ้น หากผู้นำไม่สามารถควบคุมทีมและทักษะการโน้มน้าวใจควบคุมคน อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้

2. การวางตัวที่ไม่เหมาะสม การวางตัวเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสถานะความแตกต่างในตัวของผู้นำ ซึ่งหากผู้นำวางตัวไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ จะทำให้ความหน้าเชื่อถือในการทำงานลดน้อยลงหรืออาจจะถึงขั้นไม่ยอมที่จะทำงานด้วย ซึ่งผู้นำที่ถือตัว มองว่าตนเองนั้นเป็นหัวหน้า แบ่งแยกว่าตนเองนั้นมีตำแหน่งงานเงินเดือนที่เหนือกว่า ผู้นำแบบนี้นักศึกษาไม่ให้การยอมรับและไม่อยากที่จะร่วมงานและสูงส่งด้วย นั้นเพราะการวางตัวนั้นไม่ใช่เพียงแค่ท่าทางบุคลิกการทำงานแต่หมายถึงภาพรวมเกี่ยวกับตัวผู้นำที่แสดงออกมาทั้งหมด กริยา วาจา ความคิด เป็นการแสดงออกว่า ผู้นำนั้นมีทัศนคติอย่างไร ผู้นำที่ใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสม คำพูดที่บั่นทอนจิตใจในการทำงาน คำหยาบคาย การพูดประชดประชันพูดแตกตั้น การไม่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน อีกทั้งถูกศุกยภาพของผู้อื่น การกระทำแบบนี้ส่งผลต่อจิตใจของผู้ฟัง สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้การทำงานของผู้นำตามมีประสิทธิภาพลดลงเพราะไม่ยอมที่จะทำงานกับผู้นำลักษณะนี้ กำลังใจในการทำงานก็ลดลง มุมมองที่มีต่อองค์กรและต่อตัวผู้นำก็จะไปในด้านลบ

ผู้นำที่มีอิโก้ในตนเองผู้นำที่มีความเชื่อแนวทางในการทำงานของตนเอง เอาตนเองเป็นหลักในการทำงาน ไม่รับฟังเหตุผลในการทำงานของผู้อื่น ไม่สนใจคนภายในทีม การทำงานกับผู้นำรูปแบบนี้นักศึกษาไม่สามารถที่จะยอมรับได้ผู้นำที่ขาดการควบคุมอารมณ์รุนแรงในการทำงาน ซึ่งส่งผลเสียให้กับองค์กรและคนในทีมการทำงานโดยใช้อารมณ์นั้นไม่ว่า จะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน ล้วนแต่ทำให้ผลที่ออกมานั้นขำแย่และมันส่งผลต่อจิตใจของผู้ที่ฟัง ในมุมมองกลับกันการที่ผู้นำใช้อารมณ์ ก็เป็นสิ่งที่สะท้อนความของวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำด้วย ทำให้ความสัมพันธ์ในการทำงาน ทุกอย่างสามารถจบลงได้เพียงแค่ชั่ววูบเดียว สิ่งนี้เป็นสิ่งที่ต้องห้ามที่สุดในการทำงาน และในการดำเนินชีวิตในสังคมด้วยเช่นกัน

3. ผู้นำที่ไม่มีความยุติธรรม ความโปร่งใสในการทำงาน นักศึกษาให้ความเห็นว่าในการทำงานทุกคนต้องมีความเต็มใจ ทำงานอย่างเต็มศักยภาพของมุมมองของแต่ละคน ซึ่งทุกๆ คนนั้นก็หวังที่จะให้ได้ผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ อย่างเป็นไปตามความสามารถของตนด้วย ซึ่งถ้าหากว่าผู้นำนั้นเป็นคนที่เลือกที่ชอบพรรคที่ซิงแล้ว การทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพของลูกน้องคนอื่นๆ ย่อมที่จะต้องเกิดความสงสัยทั้งต่อตนเองและต่อผู้นำขึ้น หากผู้นำไม่สามารถใช้เหตุผลต่อผลตอบแทนได้ ก็จะเกิดเป็นความคิดด้านลบที่มีต่อผู้นำขึ้นมา ทำให้การทำงานของลูกน้องนั้นเป็นไปอย่างไม่มีมีความสุขและลูกน้องจะเกิดการไม่ให้ความเคารพนับถือจากภายในจิตใจ ต่อผู้นำบุคคลนั้นอีกต่อไป

4. ผู้นำที่เอาความคิดหรือผลงานของลูกน้องนั้นไปเป็นผลงานของตัวเอง นักศึกษาให้ความเห็นว่า ผู้นำที่เอาหน้าเอาตาเพียงคนเดียว คือผู้นำที่ไม่ให้การยอมรับมากที่สุด เพราะความสำเร็จจากงานหากงานนั้นไม่ได้มาจากผู้นำ

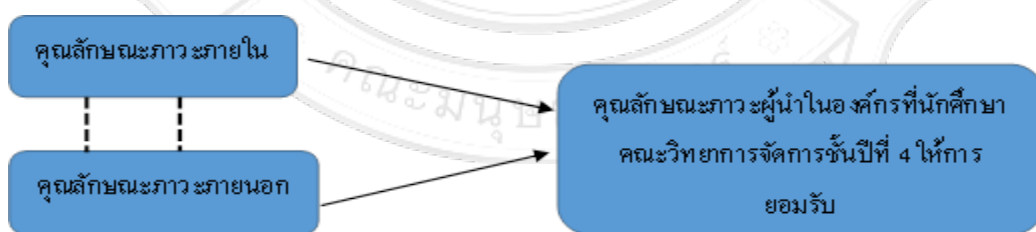
เพียงคนเดียวแต่มาจากความรู้ความสามารถของคนอื่นๆ ผู้นำควรที่จะต้องให้ความดีความชอบ ถือเป็นความเคารพต่อคนในทีมและเป็นการให้เกียรติต่อผู้อื่นด้วย ลักษณะภาวะผู้นำที่นักศึกษาไม่ให้การยอมรับสามารถสะท้อนถึงประเภทผู้นำที่ไม่ให้การยอมรับได้ ทั้งหมด 3 ประเภท ดังนี้

1. ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน
2. ผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่และหนีงาน (Deserter Leader) คือ ผู้นำที่มอบหมายงานให้กับบุคคลอื่น โดยที่ไม่มองว่าเป็นหน้าที่หรืองานของตนเอง ผลักให้เป็นความรับผิดชอบของคนอื่น
3. ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว (Autocrat) คือ ผู้นำที่ไม่สนใจรูปแบบในการทำงานมีความคาดหวังแค่ผลงานจากตัวลูกน้องเพียงอย่างเดียว ไม่ให้ความสำคัญกับทีมหรือลูกน้องว่าจะได้ผลงานมายังไง

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ผู้นำในองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร โดยองค์กรจะขับเคลื่อนไปทางที่ดีได้จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและนำพาทุกคนในองค์กรนั้น ไปถึงเป้าหมายได้ ผู้นำนั้นก็จะมีระดับชั้นของผู้นำที่อยู่ภายในองค์กร โดยสิ่งที่ผู้นำทุกคนนั้นควรมีคือคุณลักษณะภาวะผู้นำ สิ่งนี้เป็นสิ่งที่บ่งบอกได้จากการสัมผัสและความรู้สึกที่ส่งผ่านมาจากตัวผู้นำ และทำให้เกิดเป็นการยอมรับในตัวผู้นำจากภายในจิตใจของลูกน้อง และยังทำให้เกิดเป็นความเชื่อมั่นในตัวผู้นำขึ้น

จากการศึกษาและสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักศึกษาทั้ง 21 คน มีมุมมองทัศนคติแตกต่างกันไปในรูปแบบของประสบการณ์ คำนิยาม และอุปนิสัยส่วนตัวของแต่ละบุคคล ทั้งผู้นำที่ให้การยอมรับและไม่ให้การยอมรับ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 มีมุมมองต่อการยอมรับผู้นำนั้นสามารถแบ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือภายในและภายนอก โดยคุณลักษณะทั้ง 2 อย่างนี้มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อกันอยู่ และทำให้เกิดเป็นการยอมรับในตัวผู้นำขึ้นจึงทำให้สามารถจัดเรียงรูปแบบความสัมพันธ์ตามความเห็นของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ปรากฏออกมาตามแผนภูมิที่ 1



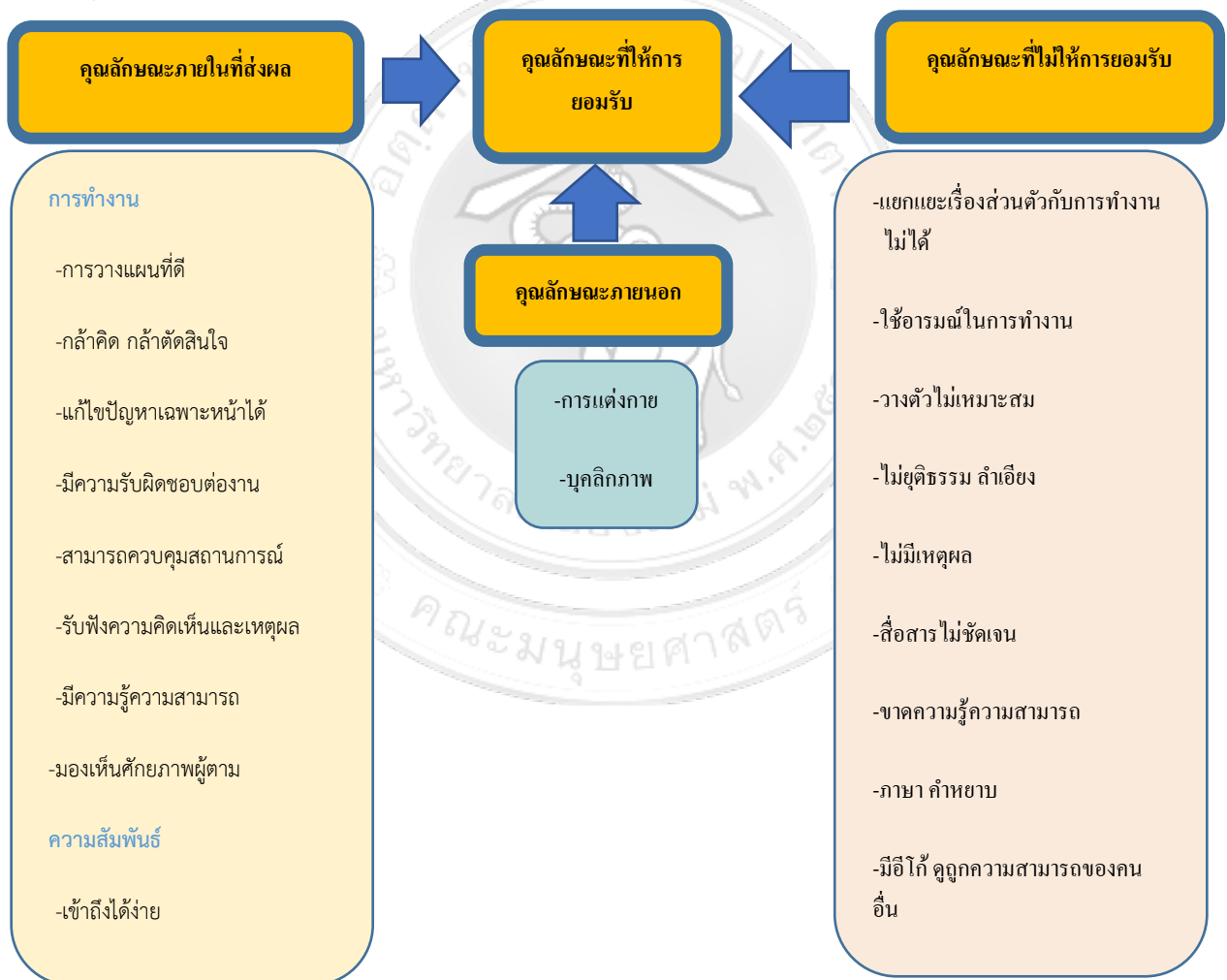
แผนภูมิที่ 1 ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะภายนอกและภายในทำให้เกิดการยอมรับ

ความเชื่อมั่นเป็นในตัวผู้นำคือสิ่งที่บ่งบอกถึงการเป็นผู้นำมากกว่าเพียงแค่ตำแหน่งที่ได้รับมาเพราะสิ่งนี้ไม่ใช่สิ่งที่บ่งชี้ว่าคุณคนนั้นคือผู้นำแต่ความเชื่อมั่นคือเรื่องยืนยันภายในจิตใจของลูกน้องทุกคนที่สามารถบอกว่าคุณคนนั้นคือผู้นำสำหรับตนเอง ความเชื่อมั่น ไม่สามารถบอกหรือพูดต่อให้กับผู้อื่นฟังได้แต่จะต้องมาจากการที่ได้สัมผัสและเรียนรู้จากคนที่มียุคุณลักษณะในด้าน การเป็นแบบอย่าง การวางตัว มีวาทศิลป์ ความรู้ความสามารถ การเอาใจใส่ ผู้อื่น อีกทั้งยังบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ซึ่งในส่วนคุณลักษณะภาวะภายนอกนั้นนักศึกษามีมุมมองว่าการบุคลิกภาพ ท่าทาง การเดิน การสื่อสารนั้นเป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำมากยิ่งขึ้น ด้วยการเดิน การพูด การแต่งกายเป็น

ส่วนประกอบกันออกมาเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับ ผู้นำที่ได้รับการยอมรับกับความเชื่อใจ ก็จะได้รับ การยอมรับจาก ลูกน้องให้ความช่วยเหลือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

แตกต่างจากผู้นำที่มีตำแหน่งเพียงอย่างเดียวไม่เป็นที่ยอมรับของลูกน้องซึ่งลักษณะที่นักศึกษาไม่ให้เกิดการยอมรับกับผู้นำที่ไม่มีเหตุผล ไม่มีคุณธรรม เอาตนเองเป็นศูนย์กลาง ใช้อารมณ์ปะปนกับการทำงาน การพูดที่ไม่ดี การสื่อสารสั่งงานไม่รู้เรื่อง เกียจงาน ไม่เป็นแบบอย่าง แบ่งชนชั้น ขาดความรับผิดชอบต่องานต่อคำสั่งของตนเอง หวังแต่ผลประโยชน์จากผู้อื่น มองลูกน้องว่าเป็นแค่แรงงาน คุณลักษณะของบุคคลอื่น พฤติกรรมเหล่านี้ เป็นพฤติกรรมที่ ทำลายความสัมพันธ์ของคนทำงานด้วย ผู้นำประเภทนี้จะไม่ได้รับการไว้วางใจ ไม่ได้รับไมตรีจิตจากคนที่อยู่รอบข้าง เพราะไม่สามารถเข้าถึงจิตใจของผู้อื่น

คุณลักษณะที่นักศึกษาให้ความเห็นถึงการยอมรับในตัวผู้นำในองค์กรกับไม่ให้เกิดการยอมรับนั้น สามารถจำแนกออกมาได้เป็น 2 ส่วนคือคุณลักษณะที่ทำให้การยอมรับทั้งภายในและภายนอก กับ ลักษณะผู้นำที่ไม่ให้เกิดการยอมรับ ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 คุณลักษณะผู้นำในองค์กรที่ทำให้การยอมรับกับลักษณะผู้นำที่ไม่ให้การยอมรับ

การทำงานภายในองค์กรสำหรับนักศึกษาที่กำลังจะจบออกไปทำงานนั้น นักศึกษาไม่สามารถที่จะเลือกหรือตัดสินใจในการดำเนินการใดๆ ได้ ซึ่งการทำงานในองค์กรนั้นมีรูปแบบและมีระบบ ระเบียบ เป็นขั้นตอนในการทำงาน

ในบางครั้งที่นักศึกษาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำ สิ่งที่ยากเสนอแต่ก็ไม่สามารถที่จะพูดออกไปได้ เพราะความกังวลในส่วนหนึ่งที่ตนเองยังมีความใหม่ต่อการทำงาน การกล้าแสดงออกหรือการตัดสินใจจึงทำให้ไม่สามารถทำได้มาก ดังนั้นผู้นำจึงควรที่จะเป็นผู้นำที่เปิดกว้างรับฟังความเห็นและชี้แนะแนวทางการทำงาน หากสิ่งนี้นักศึกษาทำให้เกิดความผิดพลาดนักศึกษาเหล่านี้พร้อมจะปรับปรุงและแก้ไข หากพูดคุยด้วยเหตุผล การทำแบบนี้จะทำให้ศึกษามีมุมมองใหม่ๆ ได้พัฒนาความคิด ไตร่ตรองความผิดพลาดในการทำงานของตนเอง ซึ่งนักศึกษาเหล่านี้สามารถพัฒนาศักยภาพขึ้นได้ เพียงแค่ผู้นำหรือหัวหน้านั้นเปิดโอกาสได้ให้นักศึกษาเรียนรู้ ให้นำศักยภาพที่มีในตนเองนำออกมาใช้ ได้กล้าคิดกล้าแสดงออก นักศึกษาเหล่านี้ย่อมพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้นอย่างแน่นอน

การฝึกงานคือกระบวนการอย่างหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาคณะวิทยาการจัดการได้รับประสบการณ์ในการทำงาน เป็นการเตรียมความพร้อมที่ในอนาคตจะต้องเข้าสู่รูปแบบการทำงานในสังคมหลังจากเรียนจบ ซึ่งก็จะได้เรียนรู้การทำงานกฎเกณฑ์ต่างๆที่อยู่ภายในองค์กร พบเจอเรียนรู้เรื่องความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ สิ่งเหล่านี้จะเป็นการทดสอบความสามารถในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นของตัวนักศึกษา และเป็นการสะท้อนถึงศักยภาพของตัวนักศึกษา การฝึกงานในแต่ละหลักสูตรนั้นก็จะมีรูปแบบในการจัดการฝึกงานที่ต่างกันไปตามความเหมาะสมเพื่อที่จะให้นักศึกษาได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น ได้เรียนรู้ความชอบความถนัดในสายงานที่ตนเองลองไปฝึก ซึ่งนอกจากจะเรียนรู้งานแล้ว การทำงานกับบุคคลอื่นนั้นก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะสอนให้นักศึกษานั้นได้เรียนรู้ทำความเข้าใจและหาวิธีในการปรับตัวเพื่อให้การฝึกงานนั้นเป็นไปได้ด้วยดี และทำให้เกิดความเห็นในตนเองว่าการทำงานกับคน กับผู้นำ นั้นแบบไหนที่ตนเองมีความรู้สึกที่ชอบและไม่ชอบ

โดยนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการชั้นปีที่ 4 ถูกจัดให้อยู่ในเจนเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นชื่อเรียกของเด็กที่เกิดในยุคของปี พ.ศ.2523-2540 เด็กในยุคนี้คือเด็กที่เติบโตมากับเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต ดังนั้น เด็กในยุคนี้นั้นจึงค่อนข้างที่ชอบในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ความคิดประสบการณ์ และหลักการ ความมีเหตุผล ในตัวของตัวเองโดยนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการชั้นปีที่ 4 นี้ถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชันวายยุคปลาย โดยนักศึกษาได้ให้ความเห็นถึงมุมมองคุณลักษณะภาวะผู้นำในองค์กรที่ทำให้การยอมรับจากประสบการณ์ในการฝึกงานทำให้ได้สัมผัสและเรียนรู้การทำงานในองค์กร ในการสัมภาษณ์นักศึกษา มุมมองที่สะท้อนออกมาจากความคิดเห็น ผู้วิจัยสังเกตได้ว่า พื้นฐานในการตัดสินใจในการตอบมาจากอุปนิสัยนิสัยส่วนบุคคลที่ได้พบเจอการทำงานจากรูปแบบต่างๆ และพื้นฐานของการดำเนินชีวิต ทักษะคิดของแต่ละคนประกอบกัน ซึ่งนักศึกษาให้ความเห็นส่วนใหญ่ไปในทิศทางที่เหมือนกัน

จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สามารถแสดงให้เห็นถึงการยอมรับผู้นำในองค์กรของเด็กยุคของเจนเนอเรชันวายช่วงปลายโดยมีการให้ยอมรับกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามที่ อัญชลี ชุมนุช และ ธรรมนิษฐ์ วราภรณ์ (2557) ให้คุณสมบัติไว้คือ มีการรับฟังความคิดเห็น การวางตัวของผู้นำที่มีความเป็นกันเอง ให้การยอมรับกับผู้นำมีอิทธิพลต่อทัศนคติ คำนึงถึงผู้ตาม กระตุ้นปัญญาของผู้ตาม รูปแบบการทำงานที่ไม่กดดัน มีความเป็นกันเอง และจากการสังเกตของผู้วิจัย ความคิดเห็นของนักศึกษาส่วนใหญ่ผู้ชายกับผู้หญิงจะมีความเห็นที่แตกต่างกันในบางประเด็น โดย ผู้ชายจะให้ความสำคัญต่อศักยภาพการมีภาวะผู้นำ มีแบบแผนการทำงานและการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้หญิงให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และการสร้างบรรยากาศการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุชาดา ทิพย์เดช (2552 : 17) ภาวะผู้นำต้องแสดงถึงพฤติกรรมที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจึงต้องคำนึงถึงงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม มีแรงจูงใจภายในหรือมีแรงบันดาลใจทำงานเพื่องานด้วยความเพลิดเพลิน ด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึกรู้สึกที่เห็นคุณค่าของงานไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่มงาน มีการให้กำลังใจและมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญในการทำงาน โดยคุณลักษณะเป็นไปตามแบบทฤษฎีผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงตามของ สุพานิ ศฤงคารวานิช (2552 :258) นักศึกษาให้ความคิดเห็นถึงลักษณะของผู้นำที่ไม่ให้การยอมรับคือผู้นำที่ ตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนในการทำงานขึ้นอยู่กับตัวตัวเอง คิดถึงแต่ผลงานไม่คิดถึงคน เป็นผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตาตามทฤษฎี Kurt Lewin's Studies Lewin การไม่ให้เกียรติกันใน ใช้อารมณ์ คำพูด ในการตำหนิว่ากล่าวเมื่อผิดพลาดในงานเป็นการทำลายความสัมพันธ์มากกว่าที่จะให้เกิดการพัฒนา ซึ่งการสร้างการยอมรับและความเชื่อใจนั้นจะเกิดขึ้นได้เมื่อกระบวนการทางจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยบุคคลได้สัมผัส เรียนรู้และปฏิบัติ สุชาดา ทิพย์เดช (2552 : 7) เมื่อผู้นำสามารถเข้าใจเข้าถึงลูกน้อง ดูแลเอาใจใส่ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกน้องได้

สิ่งที่สำคัญสำหรับนักศึกษาส่วนใหญ่คือบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุขในการทำงาน ผู้นำกับลูกน้องสามารถพูดคุยเข้าถึงได้ง่าย และการทำงานที่เติบโตไปพร้อมกับองค์กร กับผู้นำ สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไม่จมอยู่กับสิ่งเดิมๆและนักศึกษายังมีความเห็นที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากข้อคำถามนั้นก็คือ การทำงานในองค์กรของตนเองคือการทำงานอย่างสุดความสามารถและอยากที่จะถูกยอมรับและถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเช่นกันและได้รับการยอมรับจากคนในองค์กรทำให้ความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไม่ใช่เพียงแค่แรงงานในการทำงานเมื่อองค์กรหรือผู้นำให้ความสำคัญกับเข้าใจตัวตนในสิ่งที่นักศึกษาเป็นนักศึกษาก็พร้อมที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนไปพร้อมกับองค์กรด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

1. องค์กรในยุคปัจจุบัน ควรเรียนรู้และทำความเข้าใจความคิดของคนรุ่นใหม่ต่อภาวะผู้นำที่ยอมรับได้ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำในองค์กรให้สามารถทำงานร่วมกับคนรุ่นใหม่ รวมทั้งการได้บุคลากรที่มีความพร้อมในการทำงานร่วมกับผู้นำ เกิดเป็นประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นบุคลากรมีความเต็มใจในการทำงาน และความรักความผูกพันกับองค์กร

2. บุคลากรเองก็ควรที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ เตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับผู้นำเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเรียนรู้การเป็นผู้นำควบคู่ไปด้วยเพื่อในอนาคตจะสามารถขึ้นเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะต่อนักศึกษา

นักศึกษาที่กำลังจะจบและเข้าไปทำงานในองค์กรเมื่อวันหนึ่งได้ขึ้นไปเป็นผู้นำก็ต้องตระหนักถึงสิ่งที่ตนเองชอบและไม่ชอบเมื่อวันหนึ่งที่ได้เป็นผู้นำก็ไม่ควรทำในสิ่งที่ตนนั้นไม่ชอบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยในครั้งต่อไปควรจัดทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำในรูปแบบผสมผสานกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความแตกต่างในลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ได้มากขึ้น เพื่อให้การศึกษาในบางหัวข้อได้ความชัดเจนของข้อมูลและเกิดข้อคิดเห็นแลกเปลี่ยนกับตัวผู้วิจัยได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจเนอเรชั่นวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล.

วารสารสังคมศาสตร์และศิลป์ศาสตร์. 2 (1), หน้า 15 – 27.

สุชาดา ทิพย์เดช. (2552). การยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำ ท้องถิ่นในเขตอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตวิทยาลัย. การปกครองท้องถิ่น.

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สุพานี สฤษฏีวานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัญชลี ชุมนุช และ ธรรมนิศย์ วราภรณ์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 4 (2) : 37-43 : คณะรัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.





Community Management Network
for Sustainable Development
National Conference 2019

THE DYNAMICS OF COMMUNITY CHANGE

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200