

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวงเหนือ อำเภอคอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่จะเป็นผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือในอนาคต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ได้แก่

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ความคาดหวังของประชาชนต่อลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือ อำเภอคอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวงเหนือ อำเภอคอยสะแก

4.4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับลักษณะผู้นำ

ตอนที่ 2 ข้อมูลจากการจัดสนทนากลุ่ม

## ตอนที่ 1 ข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม

### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลวงเหนือ และข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลวงเหนือจำนวนรวมทั้งหมด 550 คน โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา

อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>1.เพศ</b>		
ชาย	248	45.1
หญิง	301	54.7
ไม่ระบุ	1	0.2
<b>2.อายุ</b>		
อายุต่ำกว่า 26 ปี	60	10.9
อายุระหว่าง 26-40 ปี	137	24.9
อายุระหว่าง 41-60 ปี	271	49.3
อายุตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป	67	12.2
ไม่ระบุ	15	2.7
<b>3.ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	216	39.3
มัธยมต้น	46	8.4
มัธยมปลาย/ ปวช.	72	13.1
ปวศ./ อนุปริญญา	54	9.8
ปริญญาตรี	128	23.3
สูงกว่าปริญญาตรี	26	4.7
ไม่ระบุ	8	1.4

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>4.อาชีพ</b>		
กำลังศึกษา	46	8.4
รัฐวิสาหกิจ	16	2.9
รับราชการ/ พนักงานของรัฐ	123	22.4
บริษัทเอกชน	70	12.7
ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย	82	14.9
เกษตรกร	79	14.4
รับจ้างทั่วไป (รายวัน)	121	22.0
อื่นๆ	13	2.4
<b>5.รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	164	29.8
5,000 – 10,000 บาท	166	30.2
10,001 – 15,000 บาท	83	15.1
15,001 – 20,000 บาท	31	5.6
20,001 – 25,000 บาท	12	2.2
25,001 – 30,000 บาท	14	2.5
มากกว่า 30,000 บาท	22	4.0
ไม่ระบุ	58	10.5

จากตาราง 4.1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 เป็นเพศชาย จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 และส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-60 ปี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมียุระหว่าง 26-40 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับราชการ/พนักงานของรัฐ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 รองลงมาประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้อยู่ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3

#### 4.2 ความคาดหวังของประชาชนต่อลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบล หลวงเหนือ อำเภอคอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

ความคาดหวังที่ได้จากการสอบถามประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลหลวงเหนือ และข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลหลวงเหนือต่อลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลหลวงเหนือ อำเภอคอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีรายละเอียดตามตาราง 4.2 - ตาราง 4.6 ดังนี้

ตาราง 4.2 ร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนความคาดหวังในลักษณะและพฤติกรรมของ  
ผู้นำตามทฤษฎีคุณลักษณะ

ลักษณะและพฤติกรรมของ ผู้นำตามทฤษฎีคุณลักษณะ	ระดับคะแนนความคาดหวัง									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
เป็นคนเก่ง และมีความฉลาด	31.5	21.5	13.3	13.6	10.4	7.3	1.3	0.4	0.4	0.5
เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	37.8	20.2	12.0	10.2	5.8	6.2	2.7	2.0	0.7	2.4
สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคล อื่นได้ดี	33.1	21.6	16.5	10.5	7.8	6.9	2.5	0.2	0.4	0.4
เข้าใจในลักษณะของงานที่ รับผิดชอบ	32.4	21.8	14.2	13.6	6.9	6.7	3.3	0.4	0.4	0.4
ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมาย	33.5	20.4	14.5	11.6	7.1	6.0	2.5	1.1	0.7	0.5
เป็นที่ยอมรับของประชาชน	37.3	23.1	12.5	9.1	6.4	6.9	2.4	1.3	0.2	0.9
เป็นคนดี มีศีลธรรม	43.3	18.7	12.9	9.1	5.8	6.0	2.5	0.7	-	0.9
มีความอดทน อุตสาหะ เพียรพยายาม	37.3	22.6	12.4	10.7	7.1	6.4	1.8	0.9	0.2	0.5
ปกป้องผู้ได้บังคับบัญชา	19.3	17.1	12.8	12.9	12.0	11.5	2.4	2.6	4.7	4.7
มีหลักการในการบริหารจัดการ	28.1	22.4	16.1	12.8	7.5	6.0	3.6	1.8	1.1	0.5
มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ	33.1	22.2	14.0	10.7	7.1	7.3	3.1	1.8	0.4	0.4
ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ	29.6	22.9	16.7	10.9	7.6	8.2	2.7	0.5	0.2	0.5
รับฟังความเห็นผู้อื่น(ปกครอง แบบประชาธิปไตย)	34.9	24.9	11.6	9.5	6.2	5.6	3.1	1.8	0.9	1.5

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ลักษณะและพฤติกรรมของ ผู้นำตามทฤษฎีคุณลักษณะ	ระดับคะแนนความคาดหวัง									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดง ความสามารถตามโอกาส	28.2	22.5	13.8	14.5	7.1	5.5	4.0	2.2	0.4	1.8
มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน	34.5	22.0	12.4	10.7	9.6	5.6	3.1	0.5	1.1	0.4
สามารถเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นได้	39.1	19.8	12.7	12.7	6.0	5.1	2.4	1.5	0.2	0.5
มีความเสียสละ	36.2	20.9	11.6	13.1	5.8	7.3	2.0	2.0	0.4	0.7
มีประวัติดี	30.0	23.8	16.4	12.2	8.7	4.9	1.8	0.9	0.5	0.4
มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง	29.3	26.9	17.6	11.3	7.5	5.3	1.1	0.4	0.2	0.2
ควบคุมอารมณ์ได้ดี	38.0	23.8	15.1	9.6	4.7	4.9	1.3	0.7	0.2	1.3

จากตาราง 4.2 พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความคาดหวังระดับมากที่สุดในคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีคุณลักษณะ โดยพบว่า คุณลักษณะผู้นำที่เป็นคนดี มีศีลธรรมจะมีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาคือ การเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่น และ การควบคุมอารมณ์ได้ดี คิดเป็นร้อยละ 39.1 และ 38.0 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนความคาดหวังในลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรม

ลักษณะและพฤติกรรมของ ผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรม	ระดับคะแนนความคาดหวัง									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
มีการแจ้งให้สมาชิกรับทราบว่ามี หน้าที่อะไรบ้าง	14.4	23.6	21.1	15.3	10.9	6.2	4.4	2.4	1.1	0.7
แสดงท่าทีเป็นมิตรต่อสมาชิก	23.5	24.9	17.6	13.8	8.4	7.1	2.4	0.7	0.7	0.9
สร้างมาตรฐานในการทำงาน สำหรับสมาชิก	17.8	23.3	20.7	15.5	8.9	7.8	2.9	1.6	1.1	0.4
ช่วยทำให้สมาชิกรู้สึกสบายใจ	23.3	23.5	15.8	13.5	8.9	8.2	3.1	1.3	1.1	1.5

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ลักษณะและพฤติกรรมของ ผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรม	ระดับคะแนนความคาดหวัง									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
ให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา ขององค์กร	21.6	25.5	15.6	15.6	8.0	6.4	3.6	2.0	0.9	0.7
มีการตอบสนองต่อคำแนะนำของ สมาชิกด้วยดี	22.0	25.8	16.7	11.5	9.6	7.3	3.6	2.0	0.9	0.5
แสดงความคิดเห็นให้สมาชิก ได้รับทราบอย่างชัดเจน	24.2	23.6	16.0	12.5	8.7	8.2	3.8	1.6	0.9	0.4
มีความยุติธรรมกับสมาชิก	32.0	21.5	13.3	10.5	6.7	8.4	3.8	1.8	0.9	1.1
มีการวางแผนการทำงาน	26.4	20.4	15.3	16.0	8.2	6.9	4.0	1.6	0.7	0.4
มีความประหลาดใจและมารยาทที่ดี ต่อสมาชิก	29.6	25.3	14.2	12.9	8.0	7.6	1.1	0.7	0.4	-
ชี้แจงบทบาทและหน้าที่ความ รับผิดชอบให้สมาชิกรับทราบ	20.5	26.9	18.2	13.8	8.9	5.3	4.4	0.7	0.5	0.5
มีการสื่อสารที่ดีกับสมาชิก	28.5	22.2	16.0	13.5	6.5	8.5	3.1	0.5	0.5	0.4
แสดงบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน	21.1	24.9	17.6	13.5	9.8	5.8	2.9	2.9	0.7	0.5
ให้ความสนใจดูแลความเป็นอยู่ ของสมาชิก	28.7	22.4	16.0	12.4	6.7	7.8	2.9	1.1	0.9	0.9
มีการชี้แจงแผนปฏิบัติงาน	22.9	25.1	16.7	13.3	7.6	7.3	3.3	2.2	0.5	0.9
มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ	17.8	18.2	16.0	15.1	11.3	10.4	4.7	2.5	2.4	1.5
สร้างมาตรฐานในสิ่งที่กลุ่ม คาดหวัง	15.1	20.5	17.5	20.2	8.9	10.2	3.5	2.7	0.9	0.4
มีการเปิดเผยความคิดและ ความรู้สึกแก่สมาชิก	20.0	22.4	15.5	15.1	9.5	7.5	3.8	3.5	1.5	1.3
สนับสนุนให้สมาชิกทำงานให้มี คุณภาพ	24.2	26.5	14.5	14.0	8.2	6.5	2.2	2.0	0.9	0.7
สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง สมาชิก	30.0	23.6	15.1	13.3	6.0	7.8	1.6	0.9	0.5	0.9

จากตาราง 4.3 พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความคาดหวังระดับมากที่สุดในคุณลักษณะและ  
พฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรม โดยพบว่า การมีความยุติธรรมเป็นสิ่งที่ประชาชน

คาดหวังมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในชุมชน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และ มีความประพฤติและมารยาทที่ดีต่อสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 29.6

ตาราง 4.4 ร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนความคาดหวังในลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์

ลักษณะและพฤติกรรมของ ผู้นำตามทฤษฎีผู้นำ ตามสถานการณ์	ระดับคะแนนความคาดหวัง									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
มีการฝึกอบรมให้แก่สมาชิกก่อน คาดหวังผลการทำงานจากสมาชิก	11.1	22.4	17.3	17.1	12.4	10.0	5.1	2.2	1.1	1.5
สมาชิกที่มีทักษะในการทำงาน ไม่จำเป็นต้องอธิบายวิธีการทำงาน	4.7	4.0	9.5	10.4	12.0	11.6	8.9	8.2	8.2	22.5
การให้กำลังใจไม่สามารถลด ความวิตกกังวลในการทำงานได้	4.0	7.1	11.6	11.1	15.1	15.1	8.7	7.8	8.0	11.5
สามารถพูดคุยกับสมาชิกได้ทุก ระดับเป็นอย่างดี	26.4	23.8	17.1	13.1	7.6	7.3	1.8	1.5	0.7	0.7
ให้คำแนะนำเล็กน้อยแก่สมาชิก	4.7	8.4	10.4	11.8	12.4	14.0	8.5	8.7	8.2	12.9
สมาชิกที่ไม่มีคความสนใจในงาน ไม่จำเป็นต้องเข้าไปดูแลเอาใจใส่	5.1	6.2	7.3	7.5	10.4	11.5	8.9	7.6	12.2	23.5
การมอบหมายงานให้กับสมาชิก ได้อย่างเท่าเทียมกัน	16.5	21.5	16.7	14.0	12.0	9.8	3.6	2.4	1.5	2.0
สมาชิกที่มีความสามารถ ต้องการ การสนับสนุนจากผู้นำ	16.4	20.0	18.2	19.3	11.3	10.2	2.2	1.1	1.1	0.4
ให้คำแนะนำแก่สมาชิกที่รู้สึกไม่ มั่นใจในความปลอดภัย	14.9	22.4	18.2	17.3	10.7	9.5	3.1	0.9	1.8	1.1
ให้คำแนะนำแก่สมาชิกเพื่อให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้	18.9	24.9	19.5	14.0	8.5	8.5	2.2	1.5	0.5	1.5
แจ้งให้สมาชิกรับทราบความ คาดหวังในผลงานของสมาชิก	12.5	17.3	18.9	16.9	13.6	13.5	4.7	1.5	0.5	0.5
รับฟัง ปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับสมาชิก	17.3	23.6	18.2	13.8	12.4	8.5	2.4	1.3	1.3	1.3

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ลักษณะและพฤติกรรมของ ผู้นำตามทฤษฎีผู้นำ ตามสถานการณ์	ระดับคะแนนความคาดหวัง									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
เต็มใจรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของสมาชิก	23.3	23.3	14.4	16.4	6.9	9.3	2.9	1.6	1.1	0.9
มีการแจ้งให้สมาชิกทราบว่าต้อง ทำงานให้สำเร็จและด้วยวิธีใด	13.6	19.5	21.1	15.6	11.5	9.3	2.9	2.5	2.5	0.5
ทำงานโดยไม่มีการปรึกษาสมาชิก	4.5	4.4	4.9	7.5	9.6	6.7	10.7	7.6	11.3	32.7
สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	14.2	21.6	16.9	18.9	11.3	11.6	2.9	1.6	0.2	0.7
ร้องขอให้สมาชิกปฏิบัติตาม กฎระเบียบในการทำงาน	13.5	23.6	17.8	16.4	11.3	10.0	3.6	2.0	1.1	0.4
กำหนดเป้าหมายงานให้เกิดความ ท้าทายแก่สมาชิก	8.9	12.2	17.3	18.2	12.9	14.2	6.2	4.9	2.9	2.4
กระตุ้นให้สมาชิกปรับปรุงการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	14.5	21.5	19.8	19.1	10.2	9.6	3.1	0.9	0.9	0.4
ปรึกษาสมาชิก ก่อนมอบหมาย งานให้ทำ	15.5	23.5	18.5	16.4	10.9	8.4	3.3	1.1	1.1	1.5
กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แก่สมาชิกอยู่ตลอดเวลา	11.6	14.7	15.8	16.0	14.0	11.8	6.5	3.3	3.6	2.5
มีความใส่ใจในความต้องการ ส่วนบุคคลของสมาชิก	13.1	20.4	16.4	18.4	9.6	9.6	4.0	4.0	1.8	2.7
อธิบายในสิ่งที่คาดหวังจาก สมาชิกไม่ชัดเจน	5.1	2.7	6.7	8.7	11.5	12.0	10.0	8.2	12.9	22.2
สร้างขวัญและกำลังใจให้ สมาชิกเอาชนะปัญหาในการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ	18.7	21.8	18.0	15.8	10.9	8.9	2.7	0.9	1.1	1.1

จากตาราง 4.4 พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความคาดหวังระดับน้อยที่สุดสำหรับการทำงานของผู้นำที่ไม่มีการปรึกษากับสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 32.7 และมีความคาดหวังในระดับมากที่สุดสำหรับผู้นำที่สามารถพูดคุยกับสมาชิกได้ทุกระดับเป็นอย่างดี คิดเป็นร้อยละ 26.4



ตาราง 4.5 ร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามระดับคะแนนความคาดหวังในลักษณะและพฤติกรรมของ  
ผู้นำตามทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง

ลักษณะและพฤติกรรมของ ผู้นำตามทฤษฎีการ เปลี่ยนแปลง	ระดับคะแนนความคาดหวัง									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
ทำให้สมาชิกมีความสุข	15.6	21.1	16.5	12.2	9.3	17.6	3.5	2.5	0.9	0.7
ใช้คำพูดจูงใจ เพื่อให้สมาชิก ทราบว่าสิ่งใดสามารถทำได้และ ควรจะทำ	11.3	20.2	17.6	18.7	9.3	11.8	4.4	3.1	2.2	1.5
ส่งเสริมให้สมาชิกแก้ปัญหา ด้วยวิธีใหม่ๆ	12.9	21.5	18.4	14.7	10.0	10.4	5.3	4.2	1.1	1.6
ส่งเสริมให้สมาชิกพัฒนาตนเอง	15.3	22.5	17.6	13.5	10.4	10.4	4.2	2.9	2.2	1.1
ทำให้สมาชิกมีความจงรักภักดี ต่อตัวผู้นำ	8.9	14.2	14.5	14.7	13.5	16.9	4.0	4.2	3.1	6.0
สร้างภาพพจน์ที่ทำให้สมาชิก เชื่อมั่นในการทำงาน	10.5	18.5	18.5	15.5	11.3	12.2	4.7	3.6	2.0	3.1
เปิดโอกาสให้สมาชิกคิดหาวิธี ใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา	15.1	20.7	19.1	14.0	10.2	9.8	3.3	4.2	1.6	2.0
แสดงความคิดเห็นต่อการทำงาน ของสมาชิก	10.5	21.8	20.5	16.7	12.4	8.9	3.5	3.5	1.3	0.9
สมาชิกรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงาน ร่วมกับผู้นำ	15.3	20.9	17.5	16.2	11.6	10.4	3.3	2.4	1.6	0.9
ช่วยให้สมาชิกมีความเข้าใจ ใน งานที่ทำ	13.5	24.5	17.3	17.8	11.6	7.3	3.3	3.5	0.7	0.5
กระตุ้นให้สมาชิกมีการซักถามใน สิ่งที่ตนเองไม่เข้าใจ	15.5	21.6	16.7	16.5	9.1	11.8	3.6	3.1	1.6	0.4
เป็นมิตรกับสมาชิกทุกคน (ทุก ระดับ)	30.0	26.7	12.2	12.5	6.9	6.2	1.8	1.6	1.1	0.9

จากตาราง 4.5 พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความคาดหวังระดับมากที่สุดสำหรับผู้ที่เป็นมิตรกับสมาชิกทุกคน(ทุกระดับ) คิดเป็นร้อยละ 30.0 และมีความคาดหวังในระดับมากที่สุดสำหรับผู้ที่ไม่ช่วยให้สมาชิกมีความเข้าใจในงานที่ทำ คิดเป็นร้อยละ 24.5

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคาดหวังของประชาชน

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คาดหวัง
1	76	ควบคุมอารมณ์ได้ดี	8.48	1.83	มาก
2	63	เป็นคนดีมีศีลธรรม	8.46	1.90	มาก
3	64	มีความอดทน อุตสาหะ เพียรพยายาม	8.36	1.85	มาก
4	72	สามารถเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นได้	8.36	1.88	มาก
5	75	มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง	8.35	1.62	มาก
6	62	เป็นที่ยอมรับของประชาชน	8.32	1.95	มาก
7	59	สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้ดี	8.25	1.81	มาก
8	61	มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	8.24	1.93	มาก
9	46	มีความประพฤติและมารยาทที่ดีต่อสมาชิก ในชุมชน	8.23	1.74	มาก
10	74	มีประวัติ(ส่วนดีและครอบครัว) ดี	8.22	1.79	มาก
11	73	มีความเสียสละ	8.21	1.99	มาก
12	71	มีความอ่อนน้อมถ่อมตน	8.20	1.94	มาก
13	60	เข้าใจในลักษณะของงานที่รับผิดชอบ	8.19	1.85	มาก
14	69	รับฟังความเห็นผู้อื่น(ปกครองแบบ ประชาธิปไตย)	8.19	2.11	มาก
15	57	เป็นคนเก่ง และมีความฉลาด	8.16	1.82	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คาดหวัง
16	67	มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ	8.15	1.96	มาก
17	56	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก	8.14	1.91	มาก
18	58	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	8.14	2.23	มาก
19	12	เป็นมิตรกับสมาชิกทุกคน (ทุกระดับ)	8.13	1.99	มาก
20	68	ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ	8.13	1.86	มาก
21	48	มีการสื่อสารที่ดีกับสมาชิก	8.06	1.88	มาก
22	30	สามารถพูดคุยกับสมาชิกได้ทุกระดับเป็น อย่างดี	8.02	1.91	มาก
23	50	ให้ความใส่ใจดูแลความเป็นอยู่ของสมาชิก	8.02	2.00	มาก
24	44	มีความยุติธรรมกับสมาชิก	7.99	2.13	มาก
25	66	มีหลักการในการบริหารจัดการ	7.98	2.01	มาก
26	38	แสดงท่าทีเป็นมิตรต่อสมาชิก	7.96	1.89	มาก
27	55	สนับสนุนให้สมาชิกทำงานให้มีคุณภาพ	7.96	1.96	มาก
8	47	ชี้แจงให้เห็นถึงบทบาทและหน้าที่ความ รับผิดชอบให้สมาชิกได้รับทราบ	7.93	1.85	มาก
29	70	เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความสามารถตาม โอกาส	7.92	2.12	มาก
30	45	มีการวางแผนการทำงาน	7.89	1.96	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คาดหวัง
31	51	มีการชี้แจงแผนปฏิบัติงาน	7.87	1.99	มาก
32	43	แสดงความคิดเห็นให้สมาชิกรับทราบอย่าง ชัดเจน	7.86	1.98	มาก
33	42	มีการตอบสนองต่อคำแนะนำของสมาชิก ด้วยดี	7.83	1.99	มาก
34	41	ให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา	7.83	1.98	มาก
35	49	แสดงบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน	7.82	1.96	มาก
36	15	เต็มใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของสมาชิก	7.79	2.03	มาก
37	40	ช่วยทำให้สมาชิกรู้สึกสบายใจ	7.79	2.07	มาก
38	36	ให้คำแนะนำแก่สมาชิกเพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ไว้	7.77	1.96	มาก
39	39	สร้างมาตรฐานในการทำงานสำหรับ สมาชิก	7.73	1.88	มาก
40	26	สร้างขวัญและกำลังใจให้สมาชิกเอาชนะ ปัญหาในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	7.65	1.96	มาก
41	14	มีการรับฟังและปรึกษาปัญหากับสมาชิก	7.62	1.99	มาก
42	21	กระตุ้นให้สมาชิกปรับปรุงการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	7.57	1.82	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คาดหวัง
43	34	สมาชิกที่มีความสามารถมากยังคงต้องการ ความมั่นใจหรือได้รับการสนับสนุนจาก ผู้นำ	7.57	1.85	มาก
44	54	มีการเปิดเผยความคิดและความรู้สึกแก่ สมาชิก	7.56	2.16	มาก
45	37	มีการแจ้งให้สมาชิกได้รับทราบที่ต้อง ปฏิบัติตนหรือมีหน้าที่อะไรบ้าง	7.56	1.95	มาก
46	22	ปรึกษาสมาชิกก่อนมอบหมายงานให้ทำ	7.56	1.98	มาก
47	10	ช่วยให้สมาชิกมีความเข้าใจในงานที่ทำ	7.50	1.94	มาก
48	35	ให้การดูแลเป็นพิเศษเมื่อสมาชิกมี ความรู้สึกไม่มั่นใจในความปลอดภัย และ จะให้คำแนะนำอย่างชัดเจนถึงวิธีการ ทำงาน	7.49	1.98	มาก
49	19	ขอให้สมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานและ กฎระเบียบในการทำงาน	7.49	1.92	มาก
50	18	มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	7.48	1.87	มาก
51	53	สร้างมาตรฐานในสิ่งที่สมาชิกคาดหวัง	7.47	1.94	มาก
52	11	กระตุ้นให้สมาชิกมีการซักถามในสิ่งที่ ตนเองไม่เข้าใจ	7.40	2.05	มาก
53	9	สมาชิกรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานร่วมกับผู้นำ	7.40	2.04	มาก
54	33	มอบหมายงานให้กับสมาชิกได้อย่างเท่า เทียมกัน	7.38	2.16	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คาดหวัง
55	4	ส่งเสริมให้สมาชิกพัฒนาตนเอง	7.36	2.15	มาก
56	1	ทำให้สมาชิกมีความสุข	7.32	2.08	มาก
57	16	แจ้งให้สมาชิกในองค์กรรับทราบว่าจะต้องทำอะไรให้สำเร็จและจะทำด้วยวิธีใด	7.31	2.08	มาก
58	8	แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของสมาชิก	7.30	1.98	มาก
59	52	มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ	7.29	2.21	มาก
60	7	เปิดโอกาสให้สมาชิกคิดหาวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา	7.29	2.21	มาก
61	27	สมาชิกจะต้องได้รับการฝึกอบรมด้านการทำงานก่อนที่ผู้นำจะคาดหวังผลการทำงานจากสมาชิก	7.25	2.03	มาก
62	13	มีการแจ้งให้สมาชิกได้รับทราบความคาดหวังในผลงานของสมาชิก	7.25	1.90	มาก
63	3	ส่งเสริมให้สมาชิกแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ	7.21	2.16	มาก
64	24	มีความใส่ใจในความต้องการส่วนบุคคลของสมาชิก	7.14	2.25	มาก
65	2	ใช้คำพูดจูงใจ เพื่อให้สมาชิกทราบว่าสิ่งใดสามารถทำได้และควรจะทำ	7.14	2.12	มาก
66	65	ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา	7.01	2.58	มาก
67	6	สร้างภาพพจน์ที่ทำให้สมาชิกเชื่อมั่นในการทำงาน	6.94	2.26	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คาดหวัง
68	23	กำหนดเป้าหมายที่ทำให้ทายแก่สมาชิกอยู่ ตลอดเวลา	6.76	2.30	มาก
69	20	กำหนดเป้าหมายงานให้เกิดความท้าทายแก่ สมาชิก	6.60	2.22	มาก
70	5	ทำให้ผู้อื่นมีความจงรักภักดีต่อตัวผู้นำ	6.42	2.44	ปานกลาง
71	29	การให้กำลังใจของผู้นำไม่สามารถลดความ วิตกกังวลของสมาชิกในการปฏิบัติงานได้	5.26	2.58	ปานกลาง
72	31	ให้คำแนะนำเพียงเล็กน้อยแก่กลุ่มสมาชิกที่ เป็นแกนนำ	5.22	2.69	ปานกลาง
73	28	สมาชิกมีทักษะในการ เรียนรู้หรือ การปฏิบัติงานที่ตีผู้นำไม่จำเป็นต้องอธิบาย หรือชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	4.61	2.80	ปานกลาง
74	32	ผู้นำไม่จำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่กลุ่มสมาชิก ที่ไม่กระตือรือร้นหรือไม่สนใจในงาน	4.43	2.87	น้อย
75	25	การอธิบายในสิ่งที่คาดหวังจากสมาชิกไม่ ชัดเจน	4.32	2.73	น้อย
76	17	การทำงานโดยไม่มีการปรึกษาสมาชิก	3.89	2.85	น้อย

จากตาราง 4.6 พบว่า ตัวแปรทั้งหมด 76 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคาดหวังตั้งแต่ 3.89 ถึง 8.48 และมีระดับของความคาดหวังเฉลี่ยตั้งแต่ระดับน้อยถึงระดับมาก มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตั้งแต่ 1.62 ถึง 2.87 โดยตัวแปรคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลทวงเหนือที่ประชาชนคาดหวังมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้นำต้องควบคุมอารมณ์ได้ดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 8.48 รองลงมาคือ ผู้นำเป็นคนดีมีศีลธรรม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 8.46 และอันดับ 3 มี 2 ลักษณะ คือ ผู้นำมีความอดทน อุตสาหะ เพียรพยายาม และ ผู้นำสามารถเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นได้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 8.36 สำหรับลักษณะและ

พฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือที่ประชาชนคาดหวังน้อยที่สุด คือ ผู้นำที่ทำงานโดยไม่มีการศึกษาสมาชิกในองค์กร โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

#### 4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวงเหนือ อำเภอคอยสะเกิด

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวงเหนือ อำเภอคอยสะเกิด ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจำนวน 76 ตัวแปร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 550 คน โดยได้วิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 76 ตัวแปร ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ขนาด 76x76 และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และ Bartlett's Test of sphericity ดังตาราง

ตาราง 4.7 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และ Bartlett's Test of sphericity

วิธีการทดสอบ	ผลการทดสอบ
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.982
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	49702.06
	2850
	.000

จากตาราง 4.7 พบว่าค่า KMO มีค่า 0.982 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 แสดงว่าข้อมูลที่ได้มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และเมื่อพิจารณาการทดสอบโดย Bartlett's Test of sphericity เพื่อทดสอบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ พบว่ามีค่า sig. = 0.000 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ (กัลยา, 2544 :270) นั่นคือ ความสัมพันธ์ของตัวแปร (Correlation) ของแต่ละตัวแปรเพียงพอที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้



2. การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรทอนอลด้วยวิธีวาริเมกซ์ (Varimax Orthogonal Rotation) ได้องค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกันจำนวน 76 องค์ประกอบ และพิจารณาแต่ละองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน มากกว่าหรือเท่ากับ 1 มีจำนวน 8 องค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง 4.8

ตาราง 4.8 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละความแปรปรวน ร้อยละสะสมความแปรปรวน ความแปรปรวน และจำนวนตัวแปร ในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลลวงเหนือ

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละความแปรปรวน	ร้อยละสะสมความแปรปรวน	จำนวนตัวแปร
1	22.048	29.010	29.01	31
2	16.100	21.185	50.19	30
3	4.387	5.772	55.97	4
4	4.052	5.332	61.30	6
5	3.882	5.107	66.41	3
6	3.584	4.716	71.12	2
7	1.800	2.368	73.49	-
8	1.062	1.397	74.89	-

เนื่องจากผู้วิจัยต้องการให้ 1 องค์ประกอบต้องมีตัวแปรย่อยตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป โดยแต่ละตัวแปรต้องมีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ตั้งแต่  $\pm 0.3$  ขึ้นไป ซึ่งจะอธิบายความหมายขององค์ประกอบได้ดี (Darrin and Paul, 2008:269-271) ถ้าตัวแปรใดอยู่บนองค์ประกอบหลายตัว ใช้วิธีเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สูงที่สุด

เมื่อพิจารณาตามเงื่อนไขที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว พบว่าองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลลวงเหนือ ตามที่ประชาชนคาดหวังในเขตเทศบาลตำบลลวงเหนือ มี 5 องค์ประกอบ มีจำนวนตัวแปร 74 ตัวแปร โดยมีค่าไอเกนระหว่าง 3.882 – 22.048 ที่อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.107 – 29.010 และทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ ร้อยละ 66.41 สำหรับองค์ประกอบที่ 6 มีตัวแปรย่อยร่วมกันชี้วัดค่าความแปรปรวนของแต่ละองค์ประกอบเพียง 2 ตัวแปร ส่วนองค์ประกอบที่ 3 และ 8 ไม่มีตัวแปรย่อยใดเข้าร่วมเลย จึงไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มองค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารเทศบาลตำบลลวงเหนือตามที่ประชาชนคาดหวัง ดังตาราง 4.9

ตาราง 4.9 ค่าไอเกน ร้อยละความแปรปรวน ร้อยละสะสมความแปรปรวน จำนวนตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลลวงเหนือ

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละความแปรปรวน	ร้อยละสะสมความแปรปรวน	จำนวนตัวแปร
1	22.048	29.010	29.01	31
2	16.100	21.185	50.19	30
3	4.387	5.772	55.97	4
4	4.052	5.332	61.30	6
5	3.882	5.107	66.41	3

จากตาราง 4.9 สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบตามค่าไอเกนได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มค่าไอเกนระดับสูง ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกน 22.048 กลุ่มค่าไอเกนระดับปานกลาง ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกน 16.100 และกลุ่มค่าไอเกนระดับน้อย ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกน 4.387 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าไอเกน 4.052 และองค์ประกอบที่ 5 มีค่าไอเกน 3.882

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่ 1 และองค์ประกอบที่ 2 พบว่าทั้ง 2 องค์ประกอบยังมีตัวแปรร่วมจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงตัดสินใจทำการการสกัดองค์ประกอบโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรทอนอลด้วยวิธีวาริเมกซ์อีกครั้ง เพื่อให้ได้องค์ประกอบย่อยที่เป็นอิสระต่อกัน

องค์ประกอบที่ 1 เมื่อทำการสกัดองค์ประกอบแล้วพบว่ามี 2 องค์ประกอบย่อย และมีจำนวนตัวแปรที่เข้าร่วมทั้งหมด 31 ตัวแปร มีค่าไอเกนระหว่าง 11.251 – 12.890 ที่อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 36.293 – 41.581 และทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 77.87 ดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละความแปรปรวน ค่าร้อยละสะสม  
ความแปรปรวน และจำนวนตัวแปร ในแต่ละองค์ประกอบย่อย ขององค์ประกอบที่ 1

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละความแปรปรวน	ร้อยละสะสมความแปรปรวน	จำนวนตัวแปร
1	12.890	41.581	41.58	19
2	11.251	36.293	77.87	12

องค์ประกอบที่ 2 เมื่อทำการสกัดองค์ประกอบแล้วพบว่ามี 2 องค์ประกอบย่อย และมีจำนวนตัวแปรที่เข้าร่วมทั้งหมด 30 ตัวแปร มีค่าไอเกนระหว่าง 10.200 – 10.644 ที่อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 34.000 – 35.479 และทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 69.48 ดังตาราง 4.11

ตาราง 4.11 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละความแปรปรวน ค่าร้อยละสะสม  
ความแปรปรวน และจำนวนตัวแปร ในแต่ละองค์ประกอบย่อย ขององค์ประกอบที่ 2

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละความแปรปรวน	ร้อยละสะสมความแปรปรวน	จำนวนตัวแปร
1	10.644	35.479	35.48	18
2	10.200	34.000	69.48	12

ดังนั้น การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวงเหนือ อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จึงสามารถจัดองค์ประกอบโดยเรียงตามลำดับค่านำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังตาราง 4.12 – 4.16 ต่อไปนี้

ตาราง 4.12 ผู้นำองค์กรประกอบที่ 1 : คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ ตามความคาดหวังของประชาชน	น้ำหนัก องค์ประกอบ
องค์ประกอบย่อยที่ 1 : ความสามารถในการควบคุมอารมณ์			
1	71	มีความอ่อนน้อมถ่อมตน	0.779
2	59	สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้ดี	0.777
3	76	ควบคุมอารมณ์ได้ดี	0.774
4	72	สามารถเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นได้	0.770
5	63	เป็นคนดีมีศีลธรรม	0.770
6	68	ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ	0.760
7	64	มีความอดทน อุตสาหะ เพียรพยายาม	0.757
8	74	มีประวัติ(ส่วนตัวและครอบครัว) ดี	0.753
9	62	เป็นที่ยอมรับของประชาชน	0.753
10	60	เข้าใจในลักษณะของงานที่รับผิดชอบ	0.747
11	73	มีความเสียสละ	0.743
12	75	มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง	0.730
13	67	มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ	0.723
14	69	รับฟังความเห็นผู้อื่น(ปกครองแบบประชาธิปไตย)	0.722
15	61	มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	0.721
16	70	เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความสามารถตามโอกาส	0.707
17	57	เป็นคนเก่ง และมีความฉลาด	0.704
18	66	มีหลักการในการบริหารจัดการ	0.680
19	58	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	0.638
		ค่าไอเคน องค์ประกอบย่อยที่ 1	12.890
		ร้อยละความแปรปรวน องค์ประกอบย่อยที่ 1	41.581

ตาราง 4.12 (ต่อ)

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ ตามความคาดหวังของประชาชน	น้ำหนัก องค์ประกอบ
<b>องค์ประกอบย่อยที่ 2 : ความสามารถในการสื่อสาร</b>			
1	48	มีการสื่อสารที่ดีกับสมาชิก	0.792
2	51	มีการชี้แจงแผนปฏิบัติงาน	0.788
3	55	สนับสนุนให้สมาชิกทำงานให้มีคุณภาพ	0.779
4	50	ให้ความสนใจดูแลความเป็นอยู่ของสมาชิก	0.771
5	54	มีการเปิดเผยความคิดและความรู้สึกแก่สมาชิก	0.768
6	45	มีการวางแผนการทำงานเพื่อชุมชน	0.762
7	53	สร้างมาตรฐานในสิ่งที่สมาชิกคาดหวัง	0.756
8	49	แสดงบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน	0.751
9	47	ชี้แจงให้เห็นถึงบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ สมาชิกได้รับทราบ	0.747
10	46	มีความประพฤติและมารยาทที่ดีต่อสมาชิก	0.736
11	56	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก	0.708
12	44	มีความยุติธรรมกับสมาชิก	0.694
		ค่าไอเกน องค์ประกอบย่อยที่ 2	11.251
		ร้อยละความแปรปรวน องค์ประกอบย่อยที่ 2	36.293
		ค่าไอเกน องค์ประกอบที่ 1	22.048
		ร้อยละความแปรปรวน องค์ประกอบที่ 1	29.010

จากตาราง 4.12 พบว่าองค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 31 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.638 ถึง 0.792 มีค่าไอเกน 22.048 และร้อยละของความแปรปรวนรวมมีค่า 29.010 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง และเนื่องจาก องค์ประกอบที่ 1 มีตัวแปรร่วมจำนวนมากผู้วิจัยจึงทำการสกัดองค์ประกอบโดยใช้วิธีการ

วิเคราะห์องค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโครนอนด้วยวิธีวาริแมกซ์อีกครั้ง พบว่ามี 2 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบย่อยที่ 1 มีจำนวนตัวแปรที่เข้าร่วมทั้งหมด 19 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.638 ถึง 0.779 มีค่าไอเกน 12.890 และร้อยละของความแปรปรวนรวมมีค่า 41.581 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ผู้นำมีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.779 รองลงมาคือผู้นำสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้ดี มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.777 และผู้นำควบคุมอารมณ์ได้ดี มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.774 เรียกชื่อองค์ประกอบย่อยนี้ว่า ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และองค์ประกอบย่อยที่ 2 ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 12 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.694 ถึง 0.792 มีค่าไอเกน 11.251 และร้อยละของความแปรปรวนรวมมีค่า 36.293 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ผู้นำมีการสื่อสารที่ดีกับสมาชิกในชุมชน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.792 รองลงมาคือผู้นำมีการชี้แจงแผนปฏิบัติงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.788 และผู้นำสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนทำงานให้มีคุณภาพ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.779 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสามารถในการสื่อสาร

ตาราง 4.13 น้ำหนักองค์ประกอบที่ 2 : ความใจกว้างรับฟังผู้อื่น

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ ตามความคาดหวังของประชาชน	น้ำหนัก องค์ประกอบ
องค์ประกอบย่อยที่ 1 : การส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชา			
1	4	ส่งเสริมให้สมาชิกพัฒนาตนเอง	0.766
2	8	แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของสมาชิก	0.755
3	9	สมาชิกรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานร่วมกับผู้นำ	0.749
4	7	เปิดโอกาสให้สมาชิกคิดหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	0.741
5	2	ใช้คำพูดจูงใจ เพื่อให้สมาชิกทราบว่าสิ่งใดสามารถทำได้	0.725
และควรจะทำ			
6	10	ช่วยให้สมาชิกมีความเข้าใจในงานที่ทำ	0.714

ตาราง 4.13 (ต่อ)

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ ตามความคาดหวังของประชาชน	น้ำหนัก องค์ประกอบ
องค์ประกอบย่อยที่ 1 : การส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา			
7	13	มีการแจ้งให้สมาชิกได้รับทราบความคาดหวังในผลงาน ของสมาชิก	0.705
8	11	กระตุ้นให้สมาชิกมีการซักถามในสิ่งที่ตนเองไม่เข้าใจ	0.690
9	1	ทำให้สมาชิกมีความสุข	0.673
10	14	มีการรับฟังและปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับสมาชิก	0.673
11	15	เต็มใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิก	0.658
12	18	มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	0.649
13	21	กระตุ้นให้สมาชิกปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	0.647
14	22	ปรึกษาสมาชิกก่อนมอบหมายงานให้ทำ	0.638
15	16	แจ้งให้สมาชิกรับทราบว่าต้องทำอะไรให้สำเร็จและ จะทำ ด้วยวิธีใด	0.635
16	24	มีความใส่ใจในความต้องการส่วนบุคคลของสมาชิก	0.581
17	33	มอบหมายงานให้กับสมาชิกได้อย่างเท่าเทียมกัน	0.570
18	19	ขอให้สมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎระเบียบในการ ทำงาน	0.568
		ค่าไอเกน องค์ประกอบย่อยที่ 1	10.6441
		ร้อยละความแปรปรวน องค์ประกอบย่อยที่ 1	35.479

ตาราง 4.13 (ต่อ)

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ ตามความคาดหวังของประชาชน	น้ำหนัก องค์ประกอบ
องค์ประกอบย่อยที่ 2 : ความเป็นมิตรพิชิตใจคน			
1	38	แสดงท่าทีเป็นมิตรต่อสมาชิกในชุมชน	0.818
2	40	ช่วยทำให้สมาชิกในชุมชนรู้สึกสบายใจ	0.810
3	41	ให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาของชุมชน	0.804
4	43	แสดงความคิดเห็นให้สมาชิกในชุมชนรับทราบอย่างชัดเจน	0.802
5	39	สร้างมาตรฐานในการทำงานสำหรับสมาชิกในชุมชน	0.778
6	36	ให้คำแนะนำแก่สมาชิกเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	0.776
7	42	มีการตอบสนองต่อคำแนะนำของสมาชิกในชุมชน	0.749
8	30	สามารถพูดคุยกับสมาชิกได้ทุกระดับเป็นอย่างดี	0.722
9	37	มีการแจ้งให้สมาชิกในชุมชนได้รับทราบว่าต้องปฏิบัติตาม หรือมีหน้าที่อะไรบ้าง	0.701
10	26	สร้างขวัญและกำลังใจให้สมาชิกในองค์กรเอาชนะปัญหา ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	0.641
11	12	เป็นมิตรกับสมาชิกทุกคน (ทุกระดับ)	0.586
12	12	สมาชิกจะต้องได้รับการฝึกอบรมด้านการทำงานก่อนที่ผู้นำ จะคาดหวังผลการทำงานจากสมาชิก	0.532
ค่าไอเกน องค์ประกอบย่อยที่ 2		10.200	
ร้อยละความแปรปรวน องค์ประกอบย่อยที่ 2		34.000	
ค่าไอเกน องค์ประกอบที่ 2		16.100	
ร้อยละความแปรปรวน องค์ประกอบที่ 2		21.185	



จากตาราง 4.13 พบว่าองค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 30 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.532 ถึง 0.818 มีค่าไอเกน 16.100 และร้อยละของความแปรปรวนร่วมมีค่า 21.185 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความใจกว้างรับฟังผู้อื่น และเนื่องจากองค์ประกอบที่ 2 มีตัวแปรจำนวนมากผู้วิจัยจึงทำการสกัดองค์ประกอบโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรทอนอลด้วยวิธีวาริเมกซ์อีกครั้ง พบว่ามี 2 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบย่อยที่ 1 มีจำนวนตัวแปรที่เข้าร่วมทั้งหมด 18 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.568 ถึง 0.766 มีค่าไอเกน 10.644 และร้อยละของความแปรปรวนร่วมมีค่า 35.479 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ผู้นำส่งเสริมให้สมาชิกพัฒนาตนเอง มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.766 รองลงมาคือผู้นำแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของสมาชิก มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.755 และสมาชิกรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานร่วมกับผู้นำ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.749 เรียกชื่อองค์ประกอบย่อยนี้ว่า การส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชา และองค์ประกอบย่อยที่ 2 ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 12 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.532 ถึง 0.818 มีค่าไอเกน 10.200 และร้อยละของความแปรปรวนร่วมมีค่า 34.000 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ผู้นำแสดงท่าทีเป็นมิตรต่อสมาชิกในชุมชน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.818 รองลงมาคือผู้นำช่วยให้สมาชิกในชุมชนรู้สึกสบายใจ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.810 และผู้นำให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาของชุมชน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.804 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความเป็นมิตรพิชิตใจคน

ตาราง 4.14 น้ำหนักองค์ประกอบที่ 3 : ภาพพจน์ดีมีความคิดสร้างสรรค์

อันดับที่	ตัวแปรที่	ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำตามความคาดหวังของประชาชน	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	6	สร้างภาพพจน์ที่ทำให้สมาชิกเชื่อมั่นในการทำงาน	0.699
2	5	ทำให้สมาชิกมีความจงรักภักดีต่อตัวผู้นำ	0.599
3	3	ส่งเสริมให้สมาชิกแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ	0.584
4	65	ปกป้องผู้ได้บังคับบัญชา	0.414
		ค่าไอเกน องค์ประกอบที่ 3	4.387
		ร้อยละความแปรปรวน องค์ประกอบที่ 3	5.772

จากตาราง 4.14 พบว่าองค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.414 ถึง 0.699 มีค่าไอเกน 4.387 และร้อยละของความแปรปรวนร่วมมีค่า 5.772 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดอันดับแรกคือ ผู้นำสร้างภาพพจน์ที่ทำให้สมาชิกเชื่อมั่นในการทำงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.699 รองลงมาคือ ผู้นำทำให้ผู้อื่นมีความจงรักภักดีต่อตัวผู้นำ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.599 และผู้นำส่งเสริมให้สมาชิกแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.584 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ภาพพจน์ดีมีความคิดสร้างสรรค์

ตาราง 4.15 น้ำหนักองค์ประกอบที่ 4 : ความสามารถในการมอบหมายงาน

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ ตามความคาดหวังของประชาชน	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	28	สมาชิกที่มีทักษะในการ เรียนรู้หรือการปฏิบัติงานที่ดี ผู้นำไม่จำเป็นต้องอธิบายหรือชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	0.821
2	32	สมาชิกที่ไม่กระตือรือร้นหรือไม่สนใจในงาน ผู้นำไม่จำเป็นต้องเข้าไปดูแลเอาใจใส่	0.792
3	31	สมาชิกที่เป็นแกนนำในกลุ่มผู้นำจะให้คำแนะนำเพียงเล็กน้อยแก่กลุ่ม	0.763
4	25	ผู้นำอธิบายในสิ่งที่คาดหวังจากสมาชิกไม่ชัดเจน	0.755
5	29	การให้กำลังใจของผู้นำไม่สามารถลดความวิตกกังวลของสมาชิกในการปฏิบัติงานได้	0.751
6	17	ผู้นำทำงาน โดยไม่มีการปรึกษาสมาชิก	0.680
		ค่าไอเกน องค์ประกอบที่ 4	4.052
		ร้อยละความแปรปรวน องค์ประกอบที่ 4	5.332

จากตาราง 4.15 พบว่าองค์ประกอบที่ 4 พบว่าองค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.680 ถึง 0.821 มีค่าไอเกน 4.052 และร้อยละของความแปรปรวนรวมมีค่า 5.332 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดอันดับแรกคือ ผู้นำไม่จำเป็นต้องอธิบายหรือชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่สมาชิกมีทักษะในการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงานที่ดี น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.821 รองลงมาคือผู้นำไม่จำเป็นต้องเข้าไปดูแลเอาใจใส่กลุ่มสมาชิกที่ไม่กระตือรือร้นหรือไม่สนใจในงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.792 ผู้นำจะให้คำแนะนำเพียงเล็กน้อยแก่กลุ่มสมาชิกที่เป็นแกนนำในกลุ่ม มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.763 ตามลำดับ เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสามารถในการมอบหมายงาน

ตาราง 4.16 น้ำหนักองค์ประกอบที่ 5 : ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ ตามความคาดหวังของประชาชน	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	20	กำหนดเป้าหมายงานให้เกิดความท้าทายแก่สมาชิก	0.755
2	23	กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแก่สมาชิกอยู่ตลอดเวลา	0.745
3	52	มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ	0.483
		ค่าไอเกน องค์ประกอบที่ 5	3.882
		ร้อยละความแปรปรวน องค์ประกอบที่ 5	5.107

จากตาราง 4.16 พบว่าองค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.483 ถึง 0.755 มีค่าไอเกน 3.882 และร้อยละของความแปรปรวนรวมมีค่า 5.107 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดอันดับแรกคือ ผู้นำกำหนดเป้าหมายงานให้เกิดความท้าทายแก่สมาชิก น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.755 รองลงมาคือผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแก่สมาชิกอยู่ตลอดเวลา น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.745 และผู้นำมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.483 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย

ตาราง 4.17 แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลลวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลลวงเหนือ อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	องค์ประกอบ	ค่าไถ่เงิน
1	องค์ประกอบที่ 1 เรียกว่า คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง	22.048
	องค์ประกอบย่อย 1 เรียกว่า ความสามารถในการควบคุมอารมณ์	12.890
	องค์ประกอบย่อย 2 เรียกว่า ความสามารถในการสื่อสาร	11.251
2	องค์ประกอบที่ 2 เรียกว่า ความใจกว้างรับฟังผู้อื่น	16.100
	องค์ประกอบย่อย 1 เรียกว่า การส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา	10.644
	องค์ประกอบย่อย 2 เรียกว่า ความเป็นมิตรพิชิตใจคน	10.200
3	องค์ประกอบที่ 3 เรียกว่า ภาพพจน์ดีมีความคิดสร้างสรรค์	4.387
4	องค์ประกอบที่ 4 เรียกว่า ความสามารถในการมอบหมายงาน	4.052
5	องค์ประกอบที่ 5 เรียกว่า ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย	3.882

จากตาราง 4.17 สรุปว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลลวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลลวงเหนือ อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และ ความสามารถในการสื่อสาร องค์ประกอบที่ 2 ความใจกว้างรับฟังผู้อื่น มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา และ ความเป็นมิตรพิชิตใจคน องค์ประกอบที่ 3 ภาพพจน์ดีมีความคิดสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการมอบหมายงาน และ องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย

#### 4.4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับลักษณะผู้นำเหนือตามความคาดหวังของประชาชน

##### ด้านที่ 1 คุณธรรม จริยธรรม

ต้องการผู้นำที่มีศีลธรรม ซื่อสัตย์สุจริตเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าพวกพ้องเสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดีเสมอต้นเสมอปลาย จริงใจมีเมตตา มีวาจาสุภาพ อ่อนน้อม รักครอบครัว ยุติธรรม ไม่คอร์รัปชัน ไม่เห็นแก่ตัว ไม่สร้างภาพ สนับสนุนให้ชาวบ้านได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและทำให้ ชุมชนเข้มแข็ง ปลอดภัยทุกอย่าง

## ด้านที่ 2 ลักษณะการทำงาน

มีความทุ่มเท จริงจังในการทำงาน ทำงานเป็นทีมได้ดี ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ผู้นำควรเป็น ผู้ที่ใฝ่หาความรู้ และนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดสู่ชุมชน มีการพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและ อาชีพ ส่งเสริมให้ประชาชนพึ่งพาตนเองได้ ไม่ควรเลือกพัฒนาเฉพาะบางหมู่บ้าน ในด้านการส่ง ข่าวดสารจะต้องทั่วถึงทุกหมู่บ้าน ต้องมีความยุติธรรม ต้องตัดสินใจปัญหาด้วยเหตุผลไม่ใช่อารมณ์ ต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเก่งและต้องเป็นผู้นำที่เข้าถึงชาวบ้าน

## ด้านที่ 3 การบริหาร

ยึดหลักการปกครองแบบประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้ประสาน ปรึกษา พร้อมรับใช้ประชาชนด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่โอกาสของการเลือกตั้งทำให้ชาวบ้านแตก ความสามัคคี ต้องกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกโดยไม่กลัวเสียงฐานคะแนน

## ด้านที่ 4 การช่วยเหลือภัยพิบัติ เหตุฉุกเฉิน

ต้องการผู้นำที่ทำงานเป็นทีมได้ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มหรือทีมที่มีความแตกต่างด้านความ คิดเห็น มีความรวดเร็วและกล้าในการตัดสินใจ โดยเฉพาะในยามคับขันก็ไม่ต้องรอหนังสือเป็น ลายลักษณ์อักษร เพื่อจะได้แก้ไขปัญหให้กับชาวบ้านที่ประสบภัยพิบัติได้ทันเหตุการณ์ ซึ่งควรลด ขั้นตอนในการทำงานและเพิ่มความเร็วในการประสานงาน

## ด้านที่ 5 อื่น ๆ

1. มีความตั้งใจ ใส่ใจ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างแท้จริง ไม่เลือกปฏิบัติ
2. ผู้นำต้องเป็นกลาง ไม่เข้าข้างนักการเมืองฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง จนเป็นเหตุให้เกิดความ เสียหายแก่ชุมชนท้องถิ่นหรือเกิดความแตกแยก
3. ควรมีการทำประชาพิจารณ์ รับฟังความคิดเห็นของประชาชนในเรื่องที่มี ผลกระทบชีวิตของประชาชนทุกคน การทำประชาพิจารณ์ควรจัดให้ได้รับความเห็นจาก ประชาชนทุกหมู่เหล่า และทำในวงกว้างเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สะท้อนความคิดเห็นจากประชาชน อย่างแท้จริง

## ตอนที่ 2 ข้อมูลจากการจัดสนทนากลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) คณะผู้วิจัยได้จัดให้มีการ สนทนากลุ่ม ในประเด็น ลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือตามความ คาดหวังของประชาชน ซึ่งจัดขึ้นในวันที่ 11 กันยายน 2555 ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาล ตำบลวงเหนือ อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ โดยช่วงเช้า เวลา 9.00 – 12.00 น. เป็นการ

สนทนากลุ่มตัวแทนประชาชนจาก 10 หมู่บ้าน จำนวน 10 คน และทีมงานคณะผู้วิจัย 5 คน และเวลา 13.00 – 16.00 น. เป็นการสนทนากลุ่มผู้ใหญ่วัยจาก 10 หมู่บ้าน และตัวแทนจากข้าราชการประจำ / พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลลวงเหนือ จำนวน 15 คน และทีมงานคณะผู้วิจัย 5 คน สำหรับการจัดสนทนากลุ่มทั้งสองกลุ่มมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม โดย อ.ฉัตรชัย สุพรรณบรรจง เป็นวิทยากรรับเชิญ
2. สรุปและทบทวนประเด็นรูปแบบและลักษณะของผู้นำทั้งหน่วยงานราชการ และองค์การเอกชน เพื่อนำเข้าสู่ประเด็นการสนทนากลุ่ม โดย ผศ.ดร.พิชาภพ พันธุ์แพ
3. เริ่มการสนทนากลุ่มในประเด็นลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลลวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชน โดยคณะผู้วิจัยได้ให้สมาชิกภายในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในประเด็นดังกล่าวใช้เวลาในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันทั้งสิ้นกลุ่มละ 2 ชั่วโมง
4. นำคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลลวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนมาพิจารณาจัดกลุ่มแบ่งออกเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำได้ 4 ด้าน ได้แก่
  1. คุณลักษณะส่วนบุคคล
  2. การมีความคิดสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์
  3. แนวคิดและวิธีการทำงาน
  4. การมีมนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับชุมชน

และสามารถนำเสนอผลการจัดสนทนากลุ่มในประเด็นดังกล่าวได้ดังตาราง 4.18 - ตาราง

ตาราง 4.18 แสดงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลดวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนในประเด็นคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนา

กลุ่มตัวแทนประชาชน	กลุ่มผู้นำชุมชน และ ตัวแทนข้าราชการประจำ /พนักงานจากเทศบาลตำบลดวงเหนือ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความยุติธรรม เป็นกลาง</li> <li>- มีความฉลาด รอบรู้</li> <li>- ไม่ลืมหัด ไม่ลืมนกจอน</li> <li>- มีความซื่อสัตย์</li> <li>- กล้าตัดสินใจ</li> <li>- เสียสละ</li> <li>- ต้องมีสติปรีดทางการเมือง</li> <li>- พูดจริง ทำจริง ไม่ทำให้ประชาชนผิดหวัง</li> <li>- บุคลิกดูดี น่าเกรงขาม</li> <li>- ไม่ทุจริต คอร์รัปชั่น</li> <li>- มีความเสมอต้นเสมอปลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง</li> <li>- เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ชุมชน เช่น รักครอบครัว รักษาศีล 5</li> <li>- ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน</li> <li>- ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่</li> <li>- ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม</li> <li>- ไม่เอาแต่ใจตนเอง</li> <li>- ต้องรู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน</li> <li>- เสียสละ และมีเวลาให้กับทีมงาน</li> <li>- มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ชัดเจน</li> <li>- ต้องมีความใจถึง</li> <li>- เป็นผู้ที่มีความตรงต่อเวลา</li> <li>- ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชนในพื้นที่ และเยาวชน</li> <li>- มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์</li> <li>- เป็นคนที่ตัดสินใจอย่างตรงไป ตรงมา ยุติธรรม</li> <li>- มีสัมมาคารวะ</li> <li>- พูดจริงทำจริง มีสัจจะในคำพูดของตนเอง</li> <li>- ต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นหน้าเป็นตาของชุมชนได้</li> <li>- ต้องมีความฉลาด ไหวพริบ ปฏิภาณ</li> <li>- มีสุขภาพแข็งแรง</li> </ul>

จากตาราง 4.18 แสดงว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลดวงเหนือ ตามที่กลุ่มตัวแทนประชาชน และกลุ่มผู้ใหญ่บ้านและตัวแทนข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาล ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่คล้ายกันเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมและเป็นกลาง มีการตัดสินใจที่ตรงไปตรงมา ต้องมีความฉลาดรอบรู้/มีไหวพริบ และปฏิภาณ มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้ที่มีความเสียสละ มีสัจจะและพูดจริงทำจริง มีความโปร่งใส ไม่ทุจริต ตรวจสอบได้ มีความเสมอต้นเสมอปลาย และเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ประชาชน

ตาราง 4.19 แสดงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลดวงเหนือ ตามความคาดหวังของประชาชนในประเด็นการมีความคิดสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์จำแนกตามกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนา

กลุ่มตัวแทนประชาชน	กลุ่มผู้นำชุมชน และ ตัวแทนข้าราชการประจำ /พนักงานจากเทศบาลตำบลดวงเหนือ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล</li> <li>- เสริมสร้างภาษาต่างประเทศให้แก่เยาวชนและผู้ที่สนใจ</li> <li>- หากคนดี คนเก่ง มาร่วมทีมงาน</li> <li>- ให้ความรู้แก่ชุมชนอย่างเท่าเทียมกัน</li> <li>- ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้ประชาชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล</li> <li>- มีความเข้าใจและมีทักษะทางด้านเทคโนโลยี</li> <li>- ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเสมอ</li> </ul>

จากตาราง 4.19 แสดงว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลดวงเหนือ ตามที่กลุ่มตัวแทนประชาชน และกลุ่มผู้ใหญ่บ้านและตัวแทนข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาล ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่คล้ายกันเกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ที่เหมือนกัน ได้แก่ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีการส่งเสริมทักษะทั้งด้านภาษาต่างประเทศ



ตาราง 4.20 แสดงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลลงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนในประเด็นแนวคิดและวิธีการทำงานจำแนกตามกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนา

กลุ่มตัวแทนประชาชน	กลุ่มผู้นำชุมชน และ ตัวแทนข้าราชการประจำ / พนักงานจากเทศบาลตำบลลงเหนือ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- เก่งงาน เก่งคน</li> <li>- แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี</li> <li>- รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</li> <li>- มีความตั้งใจในการทำงาน</li> <li>- เปิดโอกาสให้คนเก่งได้ทำงาน</li> <li>- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชนทุกกลุ่ม ทุกระดับ</li> <li>- เมื่อเกิดปัญหาต้องสามารถแก้ปัญหาได้ทันที</li> <li>- ห่วงใยชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ต้องรู้ปัญหาของบ้านเมืองและประชาชน</li> <li>- สามารถแก้ปัญหาความยากจนของประชาชนในพื้นที่</li> <li>- เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการอย่างเต็มที่ มีความเป็นผู้นำ</li> <li>- ต้องฟังความคิดเห็น/ เหตุผล ของผู้ได้บังคับบัญชา</li> <li>- มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น</li> <li>- ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ ของราชการ</li> <li>- มีความสามารถในการปรับตัว</li> <li>- บริหารงานให้เข้ากับเศรษฐกิจ และสังคมที่หลากหลาย</li> <li>- เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี</li> <li>- สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี</li> <li>- ควรสนับสนุน และให้โอกาสคนดีและมี ความสามารถให้มาเป็นผู้นำ</li> <li>- ยึดหลักธรรมาภิบาลและยึดหลักความคิดเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>- การทำงานให้เสมอต้นเสมอปลายตลอดเวลาที่อยู่ในบทบาทผู้นำ</li> </ul>

จากตาราง 4.20 แสดงว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลลวงเหนือ ตามที่กลุ่มตัวแทนประชาชน และกลุ่มผู้ใหญ่บ้านและตัวแทนข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาล ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่คล้ายกันเกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการทำงาน ได้แก่ ผู้นำมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และ เปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้คนคิด มีความรู้ความสามารถมาทำงาน

ตาราง 4.21 แสดงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลลวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนในประเด็นการมีมนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับชุมชน จำแนกตามกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนา

กลุ่มตัวแทนประชาชน	กลุ่มผู้นำชุมชน และ ตัวแทนข้าราชการประจำ /พนักงานจากเทศบาลตำบลลวงเหนือ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มนุษย์สัมพันธ์ดี</li> <li>- สร้างความสามัคคีในหน่วยงานและชุมชน</li> <li>- ดูแลประชาชนเป็นอย่างดี</li> <li>- สนับสนุนการทำกิจกรรมของกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน ฯลฯ</li> <li>- อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และ สิ่งแวดล้อม</li> <li>- รณรงค์ต่อต้านยาเสพติด</li> <li>- มีความใจกว้าง เอาใจใส่ลูกน้อง(ประชาชน)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชนได้</li> <li>- ต้องรู้ปัญหาของพี่น้องชาวบ้านแต่ละบ้าน / หมู่บ้าน ปัญหาไม่เหมือนกัน</li> <li>- ต้องทราบวิถีชาวบ้านแต่ละหมู่บ้าน และทำให้ชาวบ้านมีความสุข</li> <li>- ต้องเป็นผู้นำที่มีจิตวิญญาณในการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>- เป็นผู้ที่สามารถสร้างความสามัคคีปรองดองให้กับคนในชุมชนได้</li> <li>- ให้ความเคารพนับถือกับคนทุกชนชั้น</li> <li>- เคารพในความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล</li> </ul>

จากตาราง 4.21 แสดงว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือ ตามที่กลุ่มตัวแทนประชาชน และกลุ่มผู้ใหญ่บ้านและตัวแทนข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาล ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่คล้ายกันเกี่ยวกับการมีมนุษย์สัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับชุมชนได้แก่ การสร้างความสามัคคีให้กับสมาชิกในหน่วยงานและชุมชน และผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณในการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในชุมชน

จากนั้นคณะผู้วิจัยได้ให้สมาชิกในกลุ่มแต่ละกลุ่มทำการคัดเลือกคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวงเหนือต้องการ และมีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก ผลการคัดเลือกแสดงได้ดังตาราง 4.22 และ ตาราง 4.23

ตาราง 4.22 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวแทนประชาชนที่กล่าวถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการมากที่สุด 5 อันดับ

คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่ต้องการ	จำนวน	ร้อยละ
มีความยุติธรรม เป็นกลาง	7	70.0
มีความฉลาด รอบรู้	6	60.0
เก่งงาน เก่งคน	6	60.0
แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	6	60.0
เข้าอกเข้าใจชาวรากหญ้า ไม่แบ่งชั้นวรรณะ ไม่ลืมหูลืมตา ไม่ลืมนคนจน	4	40.0

จากตาราง 4.22 แสดงว่า กลุ่มตัวแทนประชาชนได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือตามความคาดหวัง มากที่สุดอันดับที่ 1 คือ ผู้นำมีความยุติธรรม เป็นกลาง ซึ่งสมาชิกในกลุ่มที่เลือกคุณลักษณะนี้ มีถึงร้อยละ 70.0 รองลงมาได้แก่ คุณลักษณะในด้านความฉลาด รอบรู้ เก่งคน เก่งงาน และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้สมาชิกในกลุ่มให้ความสำคัญเป็นอันดับรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 60.0 และ คุณลักษณะของผู้นำที่เข้าอกเข้าใจชาวรากหญ้า ไม่แบ่งชั้นวรรณะไม่ลืมหูลืมตา ไม่ลืมนคนจน มีสมาชิกในกลุ่มเลือกอยู่ร้อยละ 40.0

ตาราง 4.23 จำนวนและร้อยละของกลุ่มผู้ใหญ่วัยบ้านและตัวแทนข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาล ที่กล่าวถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลลงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการมากที่สุด 5 อันดับ

คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้หน้าที่ต้องการ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	11	73.3
ซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่	8	53.3
ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม	8	53.3
ต้องฟังความคิดเห็น/เหตุผล ของผู้ใต้บังคับบัญชา	5	33.3
เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีความรู้เรื่องการบริหาร การจัดการอย่างเต็มที่ มีความเป็นผู้นำ	4	26.7

จากตาราง 4.23 แสดงว่า กลุ่มกลุ่มผู้ใหญ่วัยบ้านและตัวแทนข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาล ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาล ตำบลลงเหนือตามความคาดหวัง มากที่สุดอันดับที่ 1 คือ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลซึ่งสมาชิกในกลุ่มที่เลือกคุณลักษณะนี้ มีถึงร้อยละ 73.3 รองลงมาได้แก่ ซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่ และมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้สมาชิกในกลุ่มให้ความสำคัญเป็นอันดับรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 53.3 และ การรับฟังความคิดเห็น/เหตุผล ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีสมาชิกในกลุ่มเลือกอยู่ร้อยละ 33.3 และ การเป็นนักบริหารมืออาชีพ มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการอย่างเต็มที่ มีความเป็นผู้นำ มีสมาชิกในกลุ่มเลือกอยู่ร้อยละ 26.7

ในด้านการทำกิจกรรมกลุ่ม พบว่ากลุ่มตัวแทนประชาชนจะให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้นำในประเด็นคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ เป็นกลาง ฉลาด รอบรู้ เก่งคน เก่งงาน แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี เข้าอกเข้าใจชาวรากหญ้า ไม่แบ่งชั้นวรรณะ ไม่ลืมหืม ไม่ลืมนกจอน ส่วนกลุ่มผู้ใหญ่วัยบ้านและตัวแทนข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาลจะให้ความสำคัญกับการมีวิสัยทัศน์และแนวคิดวิธีการทำงานได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม การรับฟังความคิดเห็น/เหตุผล ของผู้ใต้บังคับบัญชา และ การเป็นนักบริหารมืออาชีพ มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการอย่างเต็มที่ มีความเป็นผู้นำ อย่างไรก็ตามกลุ่มสมาชิกทั้ง 2 กลุ่มมีความต้องการลักษณะผู้นำของเทศบาลลงเหนือที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกันในบางประเด็นดังที่จะได้อภิปรายผลการศึกษาที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 5