



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากร
กลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา
**The Relationship between Leadership Characteristics and Career Advancement
of LGBTQ Employees in Government Agency, State Enterprise, and
Private Organizations in Songkhla Province**

วรวิทย์ หมุดละ
Worawit Mudlah

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Master in Public Administration
Prince of Songkla University**

2565



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากร
กลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา
**The Relationship between Leadership Characteristics and Career Advancement
of LGBTQ Employees in Government Agency, State Enterprise, and
Private Organizations in Songkhla Province**

วรวิทย์ หมุดละ
Worawit Mudlah

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Master in Public Administration
Prince of Songkla University**

2565

ชื่อสารนิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงาน
ของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน
ในจังหวัดสงขลา

ผู้เขียน นายรวิทย์ หมดละ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	คณะกรรมการสอบ
..... (รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร คุณวิจิต)ประธานกรรมการ (รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร คุณวิจิต)
กรรมการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
กรรมการ (รองศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์)
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา) ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สารนิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นายวรวิทย์ หมุดละ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำและการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำแต่ละประเภทกับการเติบโตในการทำงาน และ 3) ศึกษาอุปสรรคแต่ละด้านต่อการเติบโตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดสงขลา จำนวน 384 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเอฟด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรต่างประเภทกัน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับการเติบโตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับการเติบโตในการทำงาน ส่วนคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบ Outward Leadership ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการเติบโตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับปัญหาอุปสรรคที่พบ ได้แก่ ปัญหาด้านสวัสดิการที่ยังไม่ได้ครอบคลุมคู่ชีวิตของ LGBTQ ซึ่งยังแตกต่างหรือยังไม่เท่าเทียมดังเช่นกรณีของบุคลากรเพศชาย และเพศหญิง รองลงมา คือ ปัญหาการแสดงความคิดเห็นที่คนในองค์กรบางส่วนยังคงมองบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ว่าใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล และปัญหาเกี่ยวกับความคิดของผู้บังคับบัญชาในการสนับสนุนให้ LGBTQ ก้าวไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น

Minor Thesis Title	The Relationship between Leadership Characteristics and Career Advancement of LGBTQ Employees in Government Agency, State Enterprise, and Private Organizations in Songkhla Province
Author	Worawit Mudlah
Major Program	Public Administration
Academic Year	2021

ABSTRACT

This research aimed to 1) explore the leadership characteristics and the career growth of LGBTQ employees based on personal characteristics, 2) understand the relationship between the characteristics of each type of leadership and the career growth, and 3) identify the obstacles that impede career growth of these LGBTQ employees. The samples were 384 LGBTQ employees working in the government agencies, state enterprises, and private organizations in Songkhla. The statistical tools used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test with One Way ANOVA, and Pearson Correlation Coefficient.

The finding revealed that LGBTQ employees who earn a different level of salary and have a different work duration reflected a different level of attitude toward the leadership characteristics at the significant level of .05. On the other hand, LGBTQ employees who work in different types of organizations and have a different work duration resulted in a different level of career growth at the significant level of .05. The supportive leadership characteristics had a fairly low positive relationship with the career growth while the outward leadership, the achievement-oriented leadership, and the participative leadership had a low positive relationship with the career growth at a significant level of .01. Additionally, the majority of the samples suggested the problems related to welfare policy that does not cover LGBTQ couples, followed by the opinion toward the LGBTQ personnel that was likely to be more emotional than rationally, and the perspective of the superiors toward the supporting LGBTQ personnel to promote to a higher position.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร คุณวิจิต เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความเมตตาในการให้คำแนะนำ คำปรึกษา และได้มอบองค์ความรู้อันมีค่าต่อการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ทั้งยังให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบแก้ไขข้อมูล ทำให้เห็นแนวทางในการทำวิจัยได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ ลดความผิดพลาดอันเกิดจากตัวผู้วิจัยเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มการทำวิจัยจนกระทั่งสารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยมีความประทับใจ และได้รับองค์ความรู้จากการทำวิจัยเล่มนี้

ขอขอบคุณ ผู้ให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างสูง ซึ่งได้แก่ หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

วรวิทย์ หมุดละ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
ABTRACT.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง.....	(8)
รายการภาพประกอบ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์.....	3
สมมุติฐานการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของงานวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	7
แนวคิดภาวะผู้นำแบบ Outward Leadership.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับเติบโตในการทำงาน.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	31
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	32
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	32
แบบแผนการวิจัย.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	36
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้.....	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล.....	40
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	41
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
สรุปผลการวิจัย.....	77
การอภิปรายผล.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	89
ประวัติผู้เขียน.....	129

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	สรุปผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ 4 แบบ.....	12
2.2	สรุปลักษณะของผู้นำแบบ Inward และ Outward.....	18
3.1	ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	36
3.2	ข้อคำถามเกี่ยวกับการเติบโตในการทำงาน.....	37
3.3	เกณฑ์คะแนนการตรวจสอบความตรง.....	37
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n=384)...	42
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในจังหวัดสงขลา.....	45
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสนับสนุน.....	46
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสั่งการ.....	47
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ.....	48
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม.....	49
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership.....	50
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา...	51

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.9	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ.....	53
4.10	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	55
4.11	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประเภทขององค์กร.....	56
4.12	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	57
4.13	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสนับสนุน จำแนกตามระดับเงินเดือน	59
4.14	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสั่งการ จำแนกตามระดับเงินเดือน....	61
4.15	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	63
4.16	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	65

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.17	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	68
4.18	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสนับสนุน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	70
4.19	การเปรียบเทียบระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ.....	70
4.20	การเปรียบเทียบระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประเภทขององค์กร.....	71
4.21	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประเภทขององค์กร.....	71
4.22	การเปรียบเทียบระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	72
4.23	การเปรียบเทียบระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	72
4.24	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	73
4.25	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา.....	74

4.26 ค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปสรรคต่อการเติบโตในการทำงานของ
บุคลากร LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัด
สงขลา.....

75

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 กรอบแนวคิด.....	31

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ในปัจจุบันทั่วโลกได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมกันในการดำเนินชีวิต แต่กลุ่มที่ยังคงได้รับผลกระทบกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุวิถีทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ คือ กลุ่มคนหลากหลายทางเพศ (LGBTQ) กลุ่มคนหลากหลายทางเพศ (LGBTQ) เป็นกลุ่มคนที่มีวิถีทางเพศ หรืออัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่างไปจากคนส่วนใหญ่ในสังคม โดยคำว่า LGBTQ ย่อมาจาก L - Lesbian กลุ่มผู้หญิงรักผู้หญิง G - Gay กลุ่มชายรักชาย B - Bisexual หรือกลุ่มที่รักได้ทั้งผู้ชายและผู้หญิง T - Transgender คือ กลุ่มคนข้ามเพศ จากเพศชายเป็นเพศหญิง หรือเพศหญิงเป็นเพศชาย Q - Queer คือ กลุ่มคนที่พึงพอใจต่อเพศใดเพศหนึ่ง โดยไม่ได้จำกัดในเรื่องเพศ และความรัก

ในสมัยก่อนอาจมองว่าเพศทางเลือกหรือกลุ่มคนข้ามเพศ มีความผิดปกติที่เกี่ยวกับทางจิตใจ โดยมีเอกสารทางราชการระบุว่า ‘กะเทย’ เป็นผู้มีความผิดปกติทางจิตถาวร เป็นโรคจิตวิกลจริต ซึ่งความคิดเหล่านี้ล้วนถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานทางสังคมจนเกิดการเลือกปฏิบัติ ทำให้คนกลุ่มนี้ไม่ได้รับสิทธิที่ควรได้รับเท่าที่ควร ในปัจจุบันสังคมได้เริ่มมีการเอาอิทธิพลทางความคิด และบรรทัดฐานทางสังคมแบบตะวันตกเข้ามา เราจึงสามารถพบเห็นกลุ่มคนที่เป็นเพศทางเลือกได้ทั่วไป โดยสังเกตได้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ ภาพยนตร์ หรือมีศัพท์ที่บัญญัติใช้เฉพาะกับสื่อบันเทิงที่เกี่ยวกับชายรักชาย ในทางการแพทย์บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศไม่ได้เป็นโรค หรือมีความผิดปกติทางจิตใจแต่อย่างใด เพียงแต่เป็นส่วนผสมทั้งภายในและภายนอกที่หลากหลาย เช่น สอร์โวมิน สารเคมีในสมอง การเลี้ยงดู วัฒนธรรม และพื้นฐานทางสังคมที่หล่อหลอมตัวบุคคลจึงไม่ใช่ความผิดปกติแต่อย่างใด ในปัจจุบันประเทศไทยได้ประกาศใช้กฎหมาย “พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558” พระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้กำหนดมาตรการสำคัญที่จะบังคับให้หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในการออกข้อบังคับต่างๆ ต้องไม่ขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมาย กล่าวคือ ข้อบังคับต่างๆ นั้นจะก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพราะเหตุของความแตกต่างระหว่างเพศไม่ได้ พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังถือได้ว่า ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ สามารถใช้กลไกตามกฎหมายได้อย่างเสรีภาพ เช่น การฟ้องร้องดำเนินคดีต่อศาล พระราชบัญญัติฉบับนี้ออกมาเพื่อประกันความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ แต่ก็ยังมี

ข้อครหาและปัญหาในตัวเอง เช่น ตัดคำว่าเพศภาวะ อัตลักษณ์ทางเพศออกไป และใช้คำว่า การแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิดแทน และไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ

ความไม่เท่าเทียมทางเพศ เป็นปัญหาทางสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่มีมานานและยังเห็นอยู่ในสังคมไทย ที่ยังมีอยู่เนืองๆ และในหลายปีหลังที่ผ่านมา มีการแสดงออกในอัตลักษณ์ทางเพศที่ไม่ตรงกับเพศกำเนิดมากขึ้น ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีการยอมรับในปัญหานี้ นำมาซึ่งการให้ความสำคัญและเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในทุกฉบับตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2535 จนมาถึงฉบับปี 2560 ในมาตรา 27 ซึ่งมีหลักการรับรองและคุ้มครองไว้ว่า บุคคลย่อมเสมอภาคกัน และได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ เพราะเหตุแห่งความแตกต่างใดๆ

ซึ่งปัจจุบันกลุ่มคนหลากหลายทางเพศ (LGBTQ) ในที่ทำงานหลายประเทศ รวมทั้งในไทยยังคงถูกจำกัดสิทธิ และถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นอุปสรรคในการหางาน และการทำงาน นับเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขเพื่อความเท่าเทียมกัน จากงานวิจัยของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ในปี 2562 พบว่า แม้ประเทศไทยได้รับการยอมรับจากนานาชาติเรื่องการยอมรับความแตกต่าง แต่ในความเป็นจริงแล้วยังถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน โดยผลสำรวจพบว่ากลุ่มคนหลากหลายทางเพศ (LGBTQ) ในที่ทำงานเคยถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งมี 2 รูปแบบ คือ 1) แบบเป็นทางการ จะพบได้ในเงื่อนไขการทำงาน เช่น ขั้นตอนการรับเข้าทำงาน ค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียม การถูกไล่ออก ไปจนถึงการถูกปฏิเสธไม่ให้เลื่อนตำแหน่งด้วยวิถีทางเพศ อัตลักษณ์ หรือการแสดงออกทางเพศ 2) แบบไม่เป็นทางการ จะพบได้ในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น การถูกระรานและถูกปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสมโดยหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน ต้องพูดก่อนว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นผลจากอคติของคนบางกลุ่มในองค์กรหรือสังคมที่มองว่ากลุ่ม LGBTQ เป็นผู้มีอารมณ์ไม่มั่นคง มีกิริยาที่แปลกประหลาด ความสามารถไม่เท่ากับผู้ชาย หรือแม้กระทั่ง ขาดภาวะผู้นำที่จะเป็นผู้บริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว บุคลากร LGBTQ ก็เป็นคนปกติที่เหมือนกับคนเพศอื่น ๆ ย่อมต้องมีภาวะผู้นำเช่นเดียวกับบุคลากรกลุ่มอื่นๆ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าที่ผ่านมาจะมีงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำอยู่บ้าง เช่นงานของ นางสาวธัญญา มาส โลจนานนท์ เรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด แต่งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากร LGBTQ ยังมีไม่มากนัก เช่นเดียวกับงานวิจัยที่ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ กับการเติบโตในการทำงาน ก็ยังไม่มากเช่นกัน ซึ่งความเชื่อมโยงระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำนี้ สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน และเพื่อลดปัญหา อุปสรรค

ในการเติบโตในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในองค์กร เพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตในการทำงาน และเพิ่มความเสมอภาคในการทำงานของบุคลากรกลุ่มต่างๆ ในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น จึงได้เลือกหน่วยงานของราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับการเติบโตในการทำงาน อีกทั้งผู้วิจัยเลือกพื้นที่ในการวิจัยคือจังหวัดสงขลา เนื่องจากจังหวัดสงขลามีองค์กรหรือบริษัทที่หลากหลาย รวมถึงบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ที่กระจ่ายตัวตามองค์กรหรือบริษัทในจังหวัดสงขลาค่อนข้างมีจำนวนที่น่าจะสามารถเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยได้ อีกทั้งยังมีองค์กรที่ช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรกลุ่ม LGBTQ อย่างชัดเจน จึงเห็นโอกาสในการส่งผลการวิจัยต่อไปยังองค์กรฟ้าสีรุ้ง เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำแต่ละด้านและการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลาเป็นอย่างไร (ระดับของภาวะผู้นำแต่ละด้านและระดับของโอกาสในการเติบโตตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่)
2. คุณลักษณะของภาวะผู้นำแต่ละประเภทมีความสัมพันธ์กับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในภาพรวม (รวมกลุ่มหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน) อย่างไร
3. ระดับของอุปสรรคแต่ละด้านต่อการเติบโตในการทำงานของบุคลากร LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลาเป็นอย่างไร (ระดับของอุปสรรคต่อการเติบโตในการทำงานตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ และการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำแต่ละประเภทกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

3. เพื่อศึกษาอุปสรรคแต่ละด้านต่อการเติบโตในการทำงานของบุคลากร LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะผู้นำและการรับรู้เกี่ยวกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน

2. คุณลักษณะภาวะผู้นำแต่ละประเภทมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในภาพรวม (รวมกลุ่มหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน) ในจังหวัดสงขลา

ประโยชน์ของงานวิจัย

1. ประโยชน์ต่อบุคคล รับรู้เกี่ยวกับอุปสรรคแต่ละด้านต่อการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำต่อไป

2. ประโยชน์ต่อองค์กร ผู้นำในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ตระหนักเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์เชิงต่อการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ

3. ประโยชน์ต่อสังคม สร้างความเท่าเทียมกันในการทำงานของทุกๆ เพศ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เทศบาลนครหาดใหญ่

เทศบาลเมืองบ้านพรุ เทศบาลเมืองเขารูปช้าง เทศบาลเมืองม่วงงาม เทศบาลตำบลนาทวินอก
 เทศบาลตำบลท่าช้าง ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย คุมองจังหวัดสงขลา กรุงเทพมหานคร
 หาดใหญ่ โรงแรมเซ็นทาราหาดใหญ่

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เทศบาลนครหาดใหญ่ เทศบาลเมืองบ้านพรุ เทศบาลเมืองเขารูปช้าง
 เทศบาลเมืองม่วงงาม เทศบาลตำบลนาทวินอก เทศบาลตำบลท่าช้าง ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคาร
 กสิกรไทย คุมองจังหวัดสงขลา กรุงเทพมหานคร หาดใหญ่ โรงแรมเซ็นทาราหาดใหญ่ ในพื้นที่
 จังหวัดสงขลา

4. ขอบเขตทางด้านเวลา

ในการวิจัยนี้ ได้ทำการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน 2564
 – มีนาคม 2565

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของตนเอง ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ และความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ประกอบด้วย ผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ
2. ภาวะผู้นำแบบ Outward Leadership หมายถึง ภาวะผู้นำที่เน้นการบริหารจัดการทีมที่ดี จะสามารถรับมือกับปัญหา และความท้าทายระหว่างทางได้ดีกว่า ซึ่งจะช่วยให้ทีมทำงานได้ง่าย และถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรกลุ่ม LGBTQ หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมทางกายแตกต่างจากลักษณะทางเพศที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เพศชาย เพศหญิง เช่น Lesbian (เลสเบี้ยน) Gay (เกย์) Bisexual (ไบเซ็กชวล) Transgender/Transsexual (คนข้ามเพศ) และ Queer (ไม่ได้จำกัดเพศ) ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน
4. เจ้าหน้าที่ราชการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานราชการในจังหวัดสงขลา
5. เจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในจังหวัดสงขลา

6. บุคลากรภาคเอกชน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานภาคเอกชน
ในจังหวัดสงขลา

7. การเติบโตในการทำงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มาจาก
ประสิทธิผลและความสำเร็จในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้า
ในเงินเดือน

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้พัฒนารอบแนวคิด

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดภาวะผู้นำแบบ Outward Leadership
- 2.3 แนวคิดความหลากหลายทางเพศ
- 2.4 แนวคิดการเติบโตในการทำงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้น ชี้นำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งเขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์กร เป็นหมายปลายทาง พยอม วงศ์สารศรี (2534) รวมไปถึงกระบวนการของการสั่งการและใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มสมาชิกภายในองค์กร สมยศ นาวิกาน (2538) หรืออีกในหนึ่ง หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่า อะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550)

ภาวะผู้นำ คือ ความริเริ่มและชี้แจงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม Stogdill (1974) ผู้นำสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนาจการหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้งานไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ McFarland (1979)

กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำพากลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ โดยภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลทางสังคมซึ่งบุคคลหนึ่งตั้งใจใช้กับผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการทางอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถ

บรรลุเป้าหมายได้ ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์ที่จำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์กร เมื่อมองการเป็นผู้นำแต่เพียงผิวเผิน จึงเห็นว่าไม่ยากลำบาก แต่การเป็นผู้นำที่ดีในการทำงานนั้นเป็นเรื่องที่ยากจะทำให้สมบูรณ์ การเสริมสร้างภาวะผู้นำจึงเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่จะต้องเรียนรู้และพัฒนา

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Theories of Leadership)

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา 4 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

The Tasks of Leadership กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้านโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซบุรรมคำแห่งมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น

Leader-Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้ พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมาได้อย่างชัดเจน

2. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้ความสำคัญในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor

Kurt Lewin' s Studies แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัติตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่ม หรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกันดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

Likert's Michigan Studies

Likert ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมายการควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ 1) แบบใช้อำนาจ (Explorative – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก 2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent - Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา 3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจ

มาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน 4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้ บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ททางทั้งจากระดับบนและระดับล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร ได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้น กับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

Blake and Mouton's managerial Grid

Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 – 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine -Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ 1) แบบมุ่งงานเป็นหลัก 2) แบบมุ่งคนเป็นหลัก 3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ 4) แบบทางสายกลาง 5) แบบทำงานเป็นทีม

1) แบบมุ่งงาน (Task - Oriented/Authority Compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้อวางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

2) แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1, 9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4) แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5, 5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5) แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9, 9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกร่วมกันของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชาอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

McGregor's: Theory X and Theory Y

Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

- Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากรับเงิน อยากรีบสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

- Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

1) แนวคิดทฤษฎี 3 – D Management Style

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่ เสดดิน เพิ่มมิติ

ประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรดคินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และเรดคิน ยังแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ

ตาราง 2.1 สรุปผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ 4 แบบ

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
1. Deserter คือ ผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่และหนีกงาน	Separated	Bureaucrat คือ ทำงานแบบเครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ให้งานเสร็จไปวันๆ
2. Autocrat คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	Dedicated	Benevolent Autocrat คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น
3. Missionary คือ เห็นแก่สัมพันธภาพเสียสละทำคนเดียวจึงได้คุณภาพงานต่ำ	Related	Developer คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น
4. Compromiser คือ ผู้ประนีประนอมทุกๆ เรื่อง	Integrated	Executive คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพที่ดีด้วย

เรดคิน กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์มี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และเรดคินได้เสนอแนะว่าองค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยี องค์กร และคน ดังนั้นในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิจารณ์พิจารณาว่าจะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2) Theory Z Organization

William Ouchi เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานและมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน ร่วมคิดพัฒนา และใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

3) Life – Cycle Theories

เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดดินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผล หรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วย 1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆหรือพฤติกรรมด้านงาน 2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

- ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

- ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำ พฤติกรรมนั้น ด้วยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

- ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆ จากผู้ตามคอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือ ความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

- ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเล็กๆ น้อยๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมใน

การทำงานระดับสูงสามารถทำงาน ให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

4) Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness

Fiedler กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญ ที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ 2) โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น 3) อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตาม มากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

เฮาส์และมิทเชลล์ กล่าวว่าไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีวิถี-เป้าหมาย เป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1974 อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)

1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) คือ ผู้นำที่ให้การสนับสนุน และมีพฤติกรรมเป็นมิตรที่ผู้ร่วมงานสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจในเรื่องของสวัสดิการ ความเป็นอยู่ และความต้องการของผู้ร่วมงาน ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้ความเสมอภาค และให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงานคนอื่นๆ

2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) คือ ผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแสดงความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีการทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาที่ทำงานสำเร็จ ให้ผู้ร่วมงานทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงาน พร้อมกฎระเบียบต่างๆ อย่างชัดเจนแก่ผู้ร่วมงาน

3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented Leadership) คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ร่วมงาน และสรรหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ร่วมงานด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ร่วมงานจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) คือ ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ร่วมงาน โดยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็น

และข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการประชุมกับผู้ร่วมงานในที่ทำงานบ่อยๆ ผู้นำแบบบีให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่ม และเขียนข้อเสนอแนะต่างๆ ขึ้นในที่ทำงาน

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

เบิร์นส์ (Burns) ได้เสนอ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม เบิร์นส์ เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่ง ที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุดคือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power) ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกัน โดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป

เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

- 1) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้นทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าคนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3) ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)

ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควมยี่จริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ปี ค.ศ. 1985 แบสส์ (Bass) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่ง แบสส์ พบว่าพฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ

- ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายและความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากขึ้นเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งานเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร 3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

- ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของแบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงคล้อยใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่

คาดหวังไว้ (ตั้งเป้า) ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma) 2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized Consideration) 3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงาน และสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ แบบสตีฟได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) 2) การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (Management by Exception)

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำเชิงเป้าหมาย แยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยินดีกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานในปัจจุบันต่อไป เพื่อให้งานสำเร็จไปแบบวันต่อวัน มั่นคง และไม่เสี่ยง

2.2 แนวคิดภาวะผู้นำแบบ Outward Leadership

ผู้นำยุคใหม่ ตีदारุรับมือทุกการเปลี่ยนแปลง ยุคนี้ทุกองค์กรต่างต้องการก้าวเป็นผู้นำในภาคธุรกิจของตน แต่หลายองค์กรยังประสบปัญหาในการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับการหยุดชะงักที่จู่โจมเข้ามาในแทบทุกมิติ โดยเฉพาะผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่ส่งผลให้การประกอบธุรกิจในทุกระดับเกิดความผันผวนอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน

South East Asia Center (SEAC) ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งภูมิภาคอาเซียน นิวิสตีเนสของบริษัท เอพี ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) ที่เปิดตัวเมื่อปี 2562 ภายใต้อาณัติ SEAC มองว่าทุกธุรกิจ จำเป็นต้องปรับตัวให้รวดเร็วกว่าที่เคยเป็นมา โดยปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ทุกองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงได้คงหนีไม่พ้น “คนในทีม” และคนสำคัญในการพาทีมไปสู่เป้าหมาย คือ ผู้นำ ซึ่งผู้นำที่มีทักษะการบริหารจัดการทีมที่ดี จะสามารถรับมือกับปัญหาและความท้าทายระหว่างทางได้ดีกว่า ซึ่งจะช่วยให้ทีมทำงานได้ง่าย และถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

ในโลกธุรกิจทุกวันนี้ การเป็นผู้นำที่ดีนั้นต้องไม่มองเพียงแต่ความต้องการ เป้าหมาย และความท้าทายของตัวเองเท่านั้น แต่จะต้องมองเห็นความต้องการ เป้าหมาย และท้าทายของ

คนอื่นๆ ในทีมด้วย หรือกล่าวง่ายๆ คือ ต้องเป็นผู้นำที่มี “Outward Leadership” หรือ การปรับมุมมองด้วยการยึดความต้องการของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง เพื่อช่วยให้สามารถนำทีมไปข้างหน้าได้อย่างแข็งแกร่ง พร้อมรับมือทุกการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคที่ทุกอย่างถูกหยุดชะงักอยู่ตลอดเวลา โดย SEAC ในฐานะผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้กับคนและยกระดับศักยภาพองค์กร ได้แนะนำให้รู้จักสองความแตกต่างของภาวะความเป็นผู้นำแบบ Inward ที่ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง และแบบ Outward ที่เห็นใจคนอื่น เพื่อผลักดันผู้นำให้มีทักษะการสร้างสุดยอดทีมเวิร์ก เพื่อให้ทุกคน ทุกทีม และทุกองค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างโอกาสสู่ความเป็นไปได้ใหม่ๆ อย่างแท้จริง

ตาราง 2.2 สรุปลักษณะของผู้นำแบบ Inward และ Outward

ผู้นำที่ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง Inward Mindset	ผู้นำแบบที่เห็นใจคนอื่น Outward Mindset
1. มุ่งเน้นความสำเร็จของตัวเอง ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง และไม่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายหรือความต้องการของเพื่อนร่วมงาน	1. มุ่งเน้นความสำเร็จของพวกเขา ไม่ใช่เพียงความสำเร็จของตัวเอง
2. มองปัญหาของลูกทีมเป็นเรื่องเล็กน้อยเสมอ	2. คอยสอบถามลูกทีมว่ามีปัญหาในการทำงานบ้างหรือไม่
3. ออกคำสั่ง และตัดสินใจจากประสบการณ์ของตัวเอง ไม่ฟังใคร	3. ฟังความเห็นของทีมงานก่อนตัดสินใจ
4. ทำงานเฉพาะส่วนของตัวเอง	4. พยายามลงไปทำงาน และมีส่วนร่วมกับทีมงาน
5. ถ้าเกิดข้อผิดพลาดโทษทีมงานก่อน	5. เมื่อเกิดปัญหา จะทบทวนตัวเองก่อนเสมอ
6. ดูแลแต่ลูกทีมที่มีความคิดเห็นตรงกับตัวเอง	6. สามารถทำให้ทีมงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันได้

2.3 แนวคิดความหลากหลายทางเพศ

ความหลากหลายทางเพศเป็นความแตกต่างของคุณลักษณะทางเพศที่อยู่นอกเหนือกรอบของชาย/หญิง ที่ถูกกำหนดโดยรูปร่างตามธรรมชาติ และบทบาททางสังคม หากแต่ขึ้นตรงกับจิตใจ และประสบการณ์ของบุคคลส่งผลให้มีการแสดงคุณลักษณะทางเพศที่แตกต่างกัน ปัจจุบันการให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิและเสรีภาพ มีมากขึ้น การแสดงออกทางเพศจึงมีเพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว ปรีศ กิตติระศักดิ์ (2560) อุดลักษณะและวิถีทางเพศในประเทศไทย ซึ่งหลักการออกยากฎได้กำหนดคำศัพท์ซึ่งได้รับการยอมรับทางกฎหมายโดยทั่วไป 2 คำ ดังนี้ (บุษกร สุริยสาร, 2557)

1. วิถีทางเพศ (Sexual Orientation) หมายถึง ความสามารถของบุคคลเกี่ยวกับแรงดึงดูดอันลึกลับด้านอารมณ์ เสน่ห์ ด้านเพศ และความสัมพันธ์ทางเพศ กับบุคคลซึ่งมีเพศภาวะที่แตกต่างกัน หรือเหมือนกัน หรือมีมากกว่าหนึ่งเพศภาวะ รักต่างเพศ คือผู้ที่มีรสนิยมชื่นชอบเพศตรงข้าม หรือบุคคลต่างเพศ เช่น ผู้ชายที่ชอบผู้หญิง หรือผู้หญิงที่ชอบผู้ชาย รักเพศเดียวกัน คือ ผู้ที่มีรสนิยมชื่นชอบเพศเดียวกัน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ๆ ได้แก่ เลสเบียน (Lesbian) และเกย์ (Gay) ไบเซ็กชวล (Bisexual) คือผู้ที่มีรสนิยมชื่นชอบทั้งเพศหญิงและเพศชาย โดยจะมีอารมณ์เสน่ห์ทางด้านเพศตรงข้าม หรือเพศเดียวกันก็ได้ ไม่ฝักใฝ่ทางเพศ คือผู้ที่ไม่สนใจเรื่องเพศสัมพันธ์ แต่เพียงรู้สึกสนิทสนม ผูกพันกับบุคคลอื่น

2. อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) หมายถึง ความรู้สึกลึกลับภายในของบุคคลเกี่ยวกับเพศภาวะ ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือตรงข้ามกับเพศโดยกำเนิดของตน รวมทั้งความรู้สึกทางสรีระ (ซึ่งหากสามารถ เลือกลงได้ อาจเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงแก้ไขลักษณะ และการทำงานทางกายภาพด้วยวิธีการแพทย์ การผ่าตัด หรือวิธีอื่นใด) รวมทั้งการแสดงออกทางเพศภาวะ เช่น การแต่งกาย การพูดจา และกริยาอื่นๆ

นอกจากสองคำนี้ คำว่า “การแสดงออกทางเพศ” เป็นอีกคำหนึ่งที่ถูกใช้บ่อยในการพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นความหลากหลายทางเพศ การแสดงออกทางเพศ (Gender Expression) หมายถึง การแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศของแต่ละบุคคล และการแสดงออกที่รับรู้ในสายตาของผู้อื่น โดยทั่วไป คนเรามักจะมีการแสดงออกทางเพศที่ตรงกับอัตลักษณ์ทางเพศของตนไม่ว่าจะมีเพศกำเนิดเป็นเพศใดก็ตาม

คำศัพท์ต่อไปนี้เป็นคำที่ใช้กันแพร่หลายในการอธิบายถึงบุคคลที่มีวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย 1) เกย์ (Gay) ผู้ชายที่รักผู้ชายด้วยกัน ทางอารมณ์ ทางความสัมพันธ์ทางเพศ หรือทางกาย 2) เลสเบียน (Lesbian) ผู้หญิงที่รักผู้หญิงด้วยกัน ทางอารมณ์ ทางความสัมพันธ์ทางเพศหรือทางกาย 3) คนรักสองเพศ (Bisexual) บุคคลที่รักได้ทั้งชายและหญิง ทางอารมณ์ ทาง

ความสัมพันธ์ทางเพศ หรือทางกาย 4) คนข้ามเพศ (Transgender) ผู้ที่รู้สึกพึงพอใจกับเพศภาวะหรืออัตลักษณ์ทางเพศที่ตรงข้ามกับเพศกำเนิดของตน 5) เกย์ (Queer) ศัพท์วิชาการ ที่หมายรวมถึง คนที่ไม่ใช่คนรักต่างเพศหรือไม่ได้มีวิถี เช่นเดียวกับคนรักต่างเพศ แม้ว่า LGBTQ ส่วนหนึ่งไม่เห็นด้วยกับการใช้คำนี้ เพราะความหมายแฝงในเชิงลบในอดีต แต่สมาชิก LGBTQ อีกส่วนหนึ่งก็หันกลับมายอมรับคำนี้ ในเชิงสัญลักษณ์ที่บ่งบอกถึงความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ที่แตกต่าง

2.4 แนวคิดการเติบโตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการเติบโตในการทำงาน เกณฑ์หรือมาตรฐานวัดความก้าวหน้าในอาชีพ ประณต นันทยกุล (2535, อ้างถึงใน ชารินี ทองลิม, 2558) ได้กล่าวไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นการเลื่อนขั้นของงานเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นพร้อมกับความรับผิดชอบที่สูงขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลา โดยการเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรที่เป็นเพื่อนร่วมงาน

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน เป็นการที่ได้รับเงินเดือนในอัตราสูงขึ้น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งบ่อยครั้งจะได้ปรับขึ้นเงินเดือนเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีส่วนสัมพันธ์กัน และมีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงหรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาด้านจิตใจ ให้เกิดทัศนคติที่ดี ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น จะทำให้งานที่ปฏิบัติเหล่านี้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่หลากหลายโดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

เบญจวรรณ ขุนดี (2557) ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วนที่ได้รับแฟรนไชส์ จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาคุณภาพการปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วนที่ได้รับแฟรนไชส์ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำด้านแบบเปลี่ยนสภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านการปรับปรุงตนเองเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตของงานมีระดับสูงที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีเพศชายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสภาพกับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

พงษ์สันต์ บุญสรณ์ (2558) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความสำเร็จของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า 1) ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน, ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ, ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความสำเร็จของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวังขององค์กร, ความพึงพอใจในงานและขวัญกำลังใจในการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านผลลัพธ์ที่คาดหวังขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลกับความสำเร็จของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่าภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมากส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบเปลี่ยนสภาพมีอำนาจหรือมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ผลความสำเร็จของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)มากที่สุด

ชนาเทพ เทพวงศ์ (2559) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมี

อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตวันพัทน์ วีระชัย (2560) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์และทันตแพทย์ในบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และแบบแลกเปลี่ยนต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ในทางปฏิบัติจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานของแพทย์และทันตแพทย์สามารถสัมฤทธิ์ผลได้โดยผ่านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์และทันตแพทย์สามารถสัมฤทธิ์ผล ได้โดยผ่านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ศิริภัทร คุชฌีวิวัฒน์ (2555) ศึกษาผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษา พบว่าพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่มีระดับความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำต่อภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พันทิวา สุพัฒนาภรณ์ (2556) ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร กรณีบริษัท ไทยอกริฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงรูปแบบภาวะผู้นำ ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ไทยอกริฟูดส์ จำกัด (มหาชน) พบการศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของบริษัท ไทยอกริฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เป็นผู้นำแบบผสมผสาน โดยมีพฤติกรรมที่มุ่งทั้งด้านกิจสัมพันธ์ และมุ่งมิตรสัมพันธ์ รวมทั้งเน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความสามัคคี พึ่งพาอาศัยกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ตาม เพื่อตอบสนองนโยบายและบรรลุดุวัตถุประสงค์ขององค์กร ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ไทยอกริฟูดส์ จำกัด (มหาชน) คือการมุ่งเน้นความซื่อสัตย์ การมีส่วนร่วมของพนักงานการทำงานเป็นทีม และมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้าโดยบุคลากรในบริษัท ไทยอกริฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร หล่อหลอมแนวคิด ทักษะคติ และวิธีการทำงานของทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกคนให้เป็นหนึ่งเดียว รวมทั้งเพื่อตอบสนองนโยบายของบริษัทฯ และการบรรลุดุวัตถุประสงค์ขององค์กร ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดควบคู่และแยกออกจากกันได้ยาก ทั้งสองส่วนต่างมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพราะในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนสร้างเสริมและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ซึ่งได้ส่งผลให้เกิดผลกระทบกับทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กร และที่สำคัญ คือ องค์ประกอบของภาวะผู้นำจะสร้างสรรค์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละองค์ประกอบให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานในที่สุด แม้ว่าบริษัท ไทยอกริฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ประกอบไปด้วยหลาย

หน่วยงาน หลายส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ภาวะผู้นำก็สามารถรวบรวมบุคลากรให้มีวัฒนธรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์เป็นทีมเวิร์ค และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ภัทรกร วงศ์สกุล (2555) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ศึกษาประสิทธิผลของการบริหาร และศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ผลการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านความเป็นมืออาชีพอของภาวะผู้นำ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นผู้กระตุ้นใช้สติปัญญา ประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบังในระดับบุคคลและระดับองค์กรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยครูจะให้ความสำคัญในระดับองค์กรมากกว่าบุคคล ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัญหา คือ ผู้บริหารบางคนใช้พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรคำนึงหลักการเป็นผู้มีบารมี อาศัยหลักการและทฤษฎีผสมผสานกับการให้ขวัญกำลังใจด้วยความเต็มใจอย่างเป็นกัลยาณมิตร

กาญจนา ศิลา (2556) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่าย 19) จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมุติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่าย 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19)

จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการไว้ใจ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้ใจ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าไม่แตกต่างกัน

คาราวดี บรรจงช่วย (2560) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน พบว่า มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

ณภัทสรณ์ นรกิจ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2563) ศึกษาคุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่าย ที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่าย ที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้สอนที่มี ระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จากข้อค้นพบนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้นำไปเพื่อพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุง คุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของตนเองให้เป็นที่ยอมรับต่อครูผู้สอน ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

2. งานวิจัยที่เกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศในการทำงาน

สุรัชย์ ประกอบ (2560) ศึกษาความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากรของหน่วยงานราชการ ในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากรของหน่วยงานราชการ ในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 293 คน ใช้วิธีการเลือกแบบสุ่ม (Random Sampling) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) จำนวน 100 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น 393 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม 380 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับ 97% สำหรับเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณน คือ การแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัย พบว่า บุคลากรของหน่วยงานราชการในจังหวัดสงขลามองว่าความสามารถในการรับมือวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรของหน่วยงานราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ระดับหน้าที่การงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรของหน่วยงานราชการในจังหวัดสงขลามองว่าความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มี อัตลักษณ์หลากหลายทางเพศตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรของหน่วยงานราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา ตำแหน่ง หน้าที่การงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายงานผลการวิจัยเพื่อทบทวนการสอนเพศวิถีศึกษาในสถานศึกษาไทย (2559) มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนการเรียนการสอนเพศวิถีศึกษา ในสถานศึกษาไทยนี้ สํารวจและเก็บข้อมูลจากนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนผลักดันเชิงนโยบายระดับชาติ โดยใช้เครื่องมือการวิจัยที่มีมาตรฐานสากล มุ่งหวังจะใช้ข้อมูลสำคัญเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพศวิถีศึกษาในสถานศึกษาไทย งานวิจัยพบว่า สถานศึกษาเกือบทั้งหมดทั้งมัธยมและอาชีวศึกษามี

การจัดการเรียนการสอนเพศวิถีศึกษา ทั้งในรูปแบบของการบรรจุเพศวิถีศึกษาเป็นสาระการเรียนรู้สำคัญในวิชาอื่น และการจัดให้เป็นวิชาแยก หรือมีการจัดการสอนทั้งสองรูปแบบ แม้หัวข้อที่สอนจะหลากหลาย แต่พบว่าสถานศึกษาหลายแห่งเน้นสอนเรื่องเพศวิถีจากมุมมองผลกระทบด้านลบของเพศสัมพันธ์มากกว่าการพูดถึงมุมมองด้านบวก และขาดการคิดวิเคราะห์เชิงทัศนคติเกี่ยวกับเพศวิถี กล่าวคือ หัวข้อเกี่ยวกับการป้องกันการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น โรงเรียนติดต่อทางเพศสัมพันธ์และเอดส์ สรีระ รวมถึงพัฒนาการทางเพศ ได้รับการเน้นย้ำมากที่สุด ในขณะที่ด้านเพศภาวะ สิทธิทางเพศและความเป็นพลเมือง ความหลากหลายทาง ความไม่เท่าเทียมทางเพศ การทำแท้งที่ปลอดภัย การมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยระหว่างคู่ที่เป็นเพศเดียวกัน การรังแก และกลั่นแกล้งบุคคลอื่น ได้รับการสอนน้อยกว่า หัวข้ออื่นๆ ผลการวิจัย พบว่า กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้มีการเรียนการสอนเพศวิถีศึกษาในสถานศึกษา โดยบรรจุไว้ทั้งในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาสุขศึกษาและพลศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา และบรรจุเป็นวิชาเพศวิถีศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทั้งนี้กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีส่วนร่วมสนับสนุน และให้ความสำคัญต่อเรื่องเพศวิถีศึกษา โดยระบุถึงบทบาทของสถานศึกษาในการสอนเพศวิถีศึกษา เพื่อเป็นยุทธวิธีป้องกันการระบาดของเอดส์และการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติสถานศึกษายังต้องการสนับสนุนเชิงกลไกและทรัพยากรเพื่อให้สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนเพศวิถีศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ตลอดจนต้องมีกลไกติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

จรงค์วิษฐ์ ทะพิงค์แก (2556) ศึกษาเรื่องการปรับตัวและการต่อรองตามเพศสภาพในบทบาทของความเป็นครู มีวัตถุประสงค์ที่จะแสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิตของผู้ประกอบอาชีพครูที่มีเพศสภาพแบบกะเทย รวมถึงการปรับตัวและการต่อรองกับความคาดหวังของสังคม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และเปิดพื้นที่ทางสังคมให้แก่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศที่ประกอบอาชีพครู โดยศึกษาผ่านเรื่องเล่าของผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 4 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ประกอบอาชีพครูและให้สัมภาษณ์ตนเองเป็นกะเทย ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีเพศสภาพแบบกะเทยได้ใช้ความรู้และความสามารถในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ทางด้านวิชาการ ทักษะการแก้ปัญหา ความสามารถทางการสอน เป็นต้น ในการสร้างการยอมรับจากสังคม และยังทำให้เห็นว่าในการเป็นแบบอย่างที่ดีนั้น ไม่สามารถตัดสินได้จากภาพลักษณ์ภายนอก พฤติกรรม หรือการแสดงออกแต่เพียงอย่างเดียวใดอย่างหนึ่ง หากแต่ต้องยังพิจารณาถึงศักยภาพของบุคคลในการพิจารณาร่วมด้วยในด้านการแสดงความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคลนั้นมีทั้งการยอมรับที่จะปฏิบัติตามเงื่อนไขของสังคมและปฏิเสธเงื่อนไขของสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทางเลือกที่จะให้ความสำคัญกับความเป็นตัวตนของบุคคลหรือให้ความสำคัญกับบริบททางสังคม เพื่อให้พวกเขาสามารถที่จะใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมนั้นๆ ได้อย่างปกติสุข

3. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการเติบโตในการทำงาน

จิตภา ป้อมป้อม (2552) ศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เห็นว่า สังคมไทยเป็นสังคมระบบเครือญาติที่เคียงกับความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาโดยตลอด ประกอบกับระบบการศึกษาที่มีระบบการรับน้อง รุ่นพี่ จะต้องทำหน้าที่ในการดูแลและคอยช่วยเหลือแก่รุ่นน้องในระหว่างที่ศึกษาอยู่ ดังนั้น จึงส่งผลให้นักศึกษาเกิดความผูกพัน และจำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดเวลาถึงแม้จะจบการศึกษาไปแล้วก็ตาม เมื่อจบการศึกษาไปประกอบอาชีพแล้วรุ่นพี่ที่มาทำงานก่อนจึงคอยให้ความช่วยเหลือ คำจูงใจรุ่นน้องเกิดความก้าวหน้าในอาชีพได้ ความก้าวหน้าของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ ที่จบการศึกษา ด้านรัฐศาสตร์รัฐประศาสนศาสตร์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทย พบว่าข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ ที่จบการศึกษาด้านรัฐศาสตร์รัฐประศาสนศาสตร์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทยมีความความก้าวหน้าในด้านระดับตำแหน่ง, อัตราเงินเดือน ในปัจจุบัน, การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น ระยะเวลาที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน 2 ชั้น และการได้ศึกษาคุณงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ และระดับการศึกษาแรกเริ่มบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ พบว่าข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุราชการ แตกต่างกันมีความความก้าวหน้าในด้านระดับตำแหน่ง การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ระดับซี), อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น และการได้รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) ศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวัตถุประสงค์ และนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่การทำงาน และด้านทัศนคติแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ อายุราชการ สายงานที่รับผิดชอบ ที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเงินเดือน ชั้นยศ และคุณวุฒิทางการศึกษา ที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ ที่ไม่ต่างกัน

ดวงกมล วิเชียรสาร (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนขายบริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนขายบริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้แทนขายบริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-35 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 90,000 บาท 2) ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสำคัญในระดับมาก 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 3.1) ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนขาย บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน 3.2) ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนขาย บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนขาย บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดการทำงาน และศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในปี 2557 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลวิจัย พบว่า 1) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66 2) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

ไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในลำดับที่ 2 4) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากที่สุด

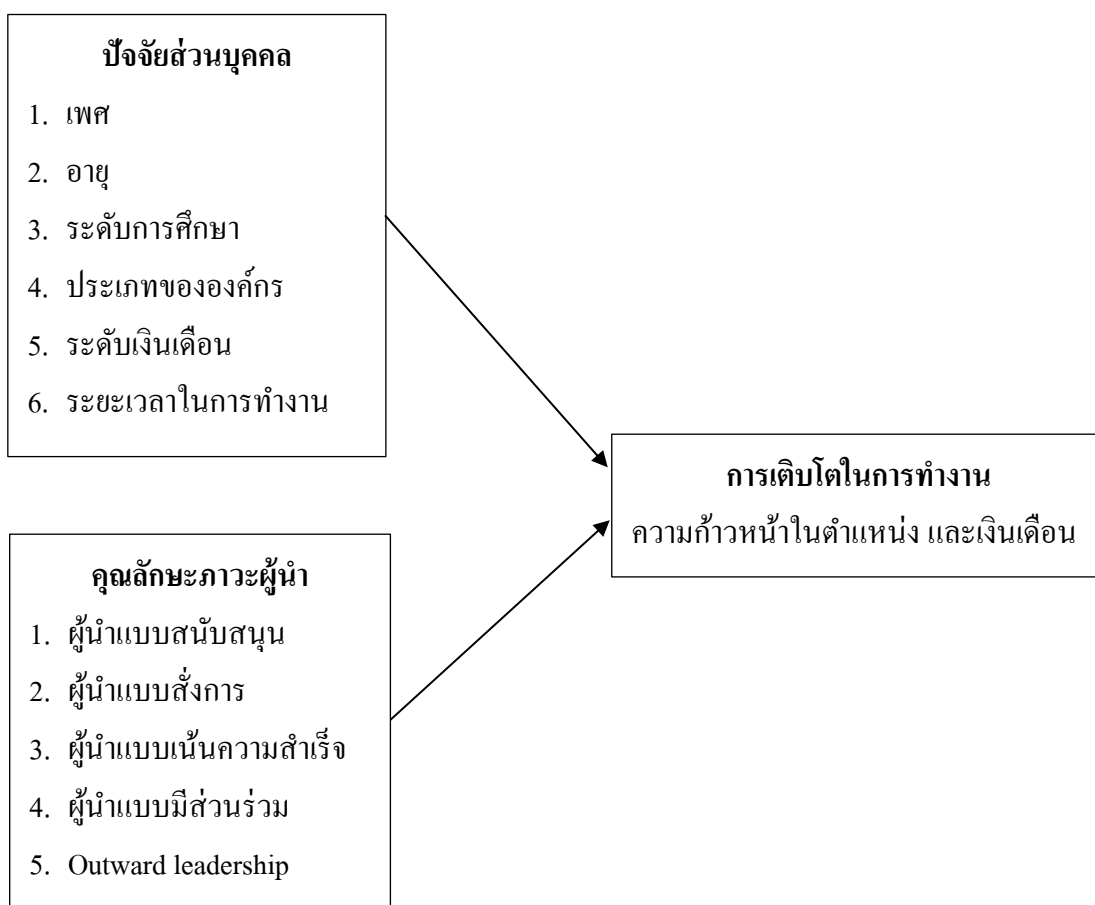
ศรัณยู เย็นผาสุข และรุ่งภพ คงฤทธิ์ระจัน ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชน จำนวน 393 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (50.38%) มีอายุ 41-50 ปี (23.16%) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (36.13%) อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ (34.68%) ระดับรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท (33.33%) 2) คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสมุทรสงครามในภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อันดับหนึ่งคือด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านร่างกาย 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมที่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีเพศ และระดับรายได้ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อให้เห็นรายละเอียดการเชื่อมโยงของตัวแปรที่เด่นชัดขึ้น โดยภายในกรอบแนวคิดจะประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และการเติบโตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา” โดยมีขั้นตอนการวิจัยและรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดหน่วยในการสุ่มตัวอย่าง คือ ระดับบุคลากรในราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยคัดเลือกจากบุคลากรในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดสงขลา โดยมีวิธีการคำนวณ คือ กลุ่มตัวอย่างในจังหวัดสงขลา เนื่องจากจังหวัดสงขลา เป็นอำเภอที่ประกอบด้วย หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ที่เหมาะสมแก่การเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยไม่ทราบสัดส่วนของกลุ่มบุคลากร LGBTQ จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้วิธีใช้วิธีของ Cochran, 1977 (อ้างอิงใน ชีรวุฒิ, 2543) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

$$\text{แทนค่าสูตร} \quad n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 \approx 384 \text{คน}$$

เมื่อ	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
	e	=	ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้
	Z	=	ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ (0.05 มีค่า $Z = 1.96$)

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ จำนวน 384 คน จากนั้นคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานทั้งหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน โดยวิธีการเทียบสัดส่วน จำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

จากประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้มีจำนวน 384 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) รวมจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 384 คน โดยจะแบ่งกลุ่มตัวอย่างเท่าๆกัน ทั้ง 3 หน่วยงาน ดังนี้

- หน่วยงานราชการ 33.3% เป็นจำนวน 128 คน
- หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 33.3% เป็นจำนวน 128 คน
- หน่วยงานภาคเอกชน 33.3% เป็นจำนวน 128 คน

แบบแผนการวิจัย

เป็นการวิจัยที่ใช้แบบแผนการวิจัยโดยการผสมผสานข้อมูลระหว่างการวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประกอบด้วย ข้อมูล 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ภายในหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำนวน 384 คน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

การศึกษารวบรวมข้อมูลเชิงเอกสาร โดยผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวน จากเอกสารงานวิชาการ บทความ วารสาร เอกสารทางราชการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการสร้างข้อคำถามและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กร ระดับเงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน โดยเป็นรูปแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยลักษณะของข้อคำถามจะแบ่งตามภาวะผู้นำ 5 แบบ แบบละ 4 ข้อ มีจำนวนคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| 1. ผู้นำแบบสนับสนุน | ข้อคำถาม มีจำนวน 4 ข้อ |
| 2. ผู้นำแบบสั่งการ | ข้อคำถาม มีจำนวน 4 ข้อ |
| 3. ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ | ข้อคำถาม มีจำนวน 4 ข้อ |
| 4. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม | ข้อคำถาม มีจำนวน 4 ข้อ |
| 5. Outward leadership | ข้อคำถาม มีจำนวน 4 ข้อ |

โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ให้ 1	คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด
ให้ 2	คะแนน	หมายถึง	น้อย
ให้ 3	คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
ให้ 4	คะแนน	หมายถึง	มาก
ให้ 5	คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรายขั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเติบโตในการทำงาน โดยลักษณะข้อคำถามคือ ภาพรวมของความก้าวหน้า ทั้งตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชา สวัสดิการและค่าตอบแทน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์แบ่งระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการรัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ให้	1	คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด
ให้	2	คะแนน	หมายถึง	น้อย
ให้	3	คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
ให้	4	คะแนน	หมายถึง	มาก
ให้	5	คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรายขั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและการพัฒนา รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามในแต่ละตอนจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อคำถามที่ได้จากการศึกษามารวบรวมเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างร่างแบบสอบถาม รายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำชี้แจง ชื่อผู้วิจัย วัตถุประสงค์การตอบแบบสอบถาม ส่วนประกอบของแบบสอบถาม ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย การพิทักษ์สิทธิของประชากร และแนวทางการตอบคำถาม จำนวน 3 ตอน โดยแต่ละตอนมีข้อคำถามแตกต่างกัน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กร ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยเป็นคำถามปลายเปิดในรูปแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยลักษณะของข้อคำถามจะแบ่งตามภาวะผู้นำ 5 แบบ ประกอบด้วย

ตาราง 3.1 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ข้อคำถาม	จำนวนข้อ
ผู้นำแบบสนับสนุน	4
ผู้นำแบบสั่งการ	4
ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	4
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4
Outward leadership	4
รวม	20

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเติบโตในการทำงาน โดยลักษณะข้อคำถามจะรวมคำถามเกี่ยวกับการเติบโตในการทำงาน

ตาราง 3.2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการเติบโตในการทำงาน

ข้อคำถาม	จำนวนข้อ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าในเงินเดือน	10
รวม	10

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้พัฒนาและสร้างขึ้น นำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของข้อคำถามภาษาที่ใช้ การจัดรูปแบบการพิมพ์ และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

3. การตรวจสอบความตรง เป็นการตรวจสอบเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่าง โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ราย ทำการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามความครอบคลุมของข้อคำถาม และความถูกต้องทางภาษาในแต่ละข้อคำถามด้วยการให้คะแนนแก่ข้อคำถามในแต่ละข้อ บุญธรรม กิจปรีดาภิสุทธิ์ (2553) ดังนี้

เกณฑ์คะแนนการตรวจสอบความตรง

ตาราง 3.3 เกณฑ์คะแนนการตรวจสอบความตรง

คะแนน	ความหมาย
1	แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
0	ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
-1	แน่ใจว่า ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คะแนนความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำผลการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละราย มาทำการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้สูตรการคำนวณ (บุญธรรม กิจปรีดาภิสุทธิ์, 2553) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์งานวิจัย

$\sum R$ หมายถึง คะแนนรวมจากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ทั้งนี้ หากคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
การวิจัยตามสูตรดังกล่าวแล้ว พบว่า ข้อคำถามใด มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .5 ขึ้นไป ถือว่าข้อ
คำถามนั้น สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้ แต่ถ้าข้อคำถามใด มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า .5
ผู้วิจัยจะปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามนั้น ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเกณฑ์การตัดสินดังกล่าวมา
จากข้อเสนอของ สุวิมล ติรกันันท์ (2551) ที่ได้เสนอว่า ข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องระหว่าง
คำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยต่ำกว่า .5 ควรมีการปรับปรุงแก้ไข

ผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย
ของข้อคำถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 พบว่า ผ่านเกณฑ์การตัดสินที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ทุกข้อ โดยข้อ
คำถามทั้ง 2 ตอน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย เท่ากับ 1
นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิยังได้มีความเห็นในการปรับแก้ข้อคำถามบางส่วน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ
ปรับแก้ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและ
ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Try-out) การคัดเลือกกลุ่มผู้ทดลองใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้
กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกไว้ว่าต้องเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีลักษณะใกล้เคียงเป็นหน่วยงานราชการ
รัฐวิสาหกิจ และเอกชน จำนวน 30 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการหาความเชื่อมั่น
โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งความเชื่อมั่นเป็นส่วนหนึ่งที่ยืนยันความถูกต้องของ
การทดสอบ โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป มีการคำนวณ
ด้วยสูตร ดังนี้

$$a = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ	a	=	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
	K	=	จำนวนข้อคำถามทั้งหมด
	S_i^2	=	ความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ
	S_t^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

นำแบบสอบถามที่พัฒนาเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขและให้ความเห็นชอบ ไปทดลองใช้ (Try Out) การคัดเลือกกลุ่มผู้ทดลองใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกไว้ คือ ต้องเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีลักษณะใกล้เคียงเป็นหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มผู้ทดลองใช้แบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด

ผลการตรวจสอบความเที่ยงแบบสอบถามฉบับร่างและฉบับใช้จริง พบว่ากลุ่มข้อคำถามมีค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.854 ตามเอกสารแนบในท้ายภาคผนวก

การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เลือกเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Document Data) การทำแบบสอบถาม (Questionnaire) จากนั้นจึงนำมาเขียนสรุปและวิเคราะห์เนื้อหาการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในส่วนการวิเคราะห์นี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Product and Service Solution)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ และการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำแต่ละประเภทกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา วิเคราะห์ด้วยสถิติโดยใช้การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA หรือ F-Test) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์การแปลผล แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

0.80 ขึ้นไป	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.60 - 0.79	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.40 - 0.59	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.20 - 0.39	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ข้อคิดเห็นอื่นๆ และข้อเสนอแนะ จะนำเสนอด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาสรุปเป็นประเด็นข้อเสนอแนะ

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย การดำเนินการวิจัย และสิทธิของผู้ให้ข้อมูลก่อนการเก็บข้อมูล โดยข้อมูลทุกอย่างจากแบบสอบถามจะนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดสงขลา จำนวน 384 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ และตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาม ลำดับต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา
- ส่วนที่ 3 ระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา
- ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ
- ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ
- ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา
- ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปสรรคต่อการเติบโตในการทำงานของบุคลากร LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F-test
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P<.01)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P<.05)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กร ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n=384)

(n=384)		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี หรือเท่ากับ	35	9.11
26-30 ปี	134	34.90
31-35 ปี	100	26.04
36-40 ปี	49	12.76
41-45 ปี	28	7.29
46 ปีขึ้นไป	38	9.90

ตาราง 4.1 (ต่อ)

(n=384)		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	6.25
ปริญญาตรี	294	78.56
ปริญญาโท	62	16.15
ปริญญาเอก	4	1.04
ประเภทขององค์กร		
หน่วยงานราชการ	128	33.33
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	128	33.33
บริษัทเอกชน	128	33.33
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	12	3.13
10,000 - 15,000 บาท	112	29.17
15,001 - 20,000 บาท	105	27.34
20,001 - 25,000 บาท	48	12.50
25,001 - 30,000 บาท	33	8.59
40,001 บาทขึ้นไป	74	19.27
ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	113	29.43
5 - 10 ปี	165	42.96
11 - 15 ปี	44	11.46
16 - 20 ปี	38	9.90
21 ปีขึ้นไป	24	6.25
รวม	384	100.00

จากตาราง 4.1 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 26.04 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.76 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 อายุต่ำกว่า 25 ปี หรือเท่ากับ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.11 และอายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.29

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 78.56 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 16.15 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.04

ประเภทขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรที่เท่ากัน ได้แก่ หน่วยงานราชการ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และบริษัทเอกชน จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ระดับเงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 รองลงมา คือ มีระดับเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 27.34 ระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 19.27 ระดับเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ระดับเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.59 และระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.13

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 42.96 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 29.43 ระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.46 ระยะเวลาในการทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 และระยะเวลาในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ด้านผู้นำแบบสนับสนุน ด้านผู้นำแบบสั่งการ ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านผู้นำแบบ

Outward Leadership วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 4.2-4.7

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา (n=384)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านผู้นำแบบสนับสนุน	4.43	0.83	มากที่สุด
2. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.35	0.75	มากที่สุด
3. ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	4.28	0.78	มากที่สุด
4. ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership	4.27	0.90	มากที่สุด
5. ด้านผู้นำแบบสั่งการ	4.12	0.94	มาก
โดยรวม	4.29	0.84	มากที่สุด

จากตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำแบบสนับสนุน ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.83) รองลงมา คือ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.75) ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.78) และด้านผู้นำแบบ Outward Leadership ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.90) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.84)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสนับสนุน

(n=384)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านผู้นำแบบสนับสนุน			
1. ท่านมุ่งเน้นความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อร่วมงานและความเสมอภาคในการทำงาน	4.54	0.74	มากที่สุด
2. ท่านมักพยายามสร้างบรรยากาศความสบายใจ และสร้างความไว้วางใจในที่ทำงาน	4.45	0.83	มากที่สุด
3. ท่านทำงานโดยพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเกิดความพอใจสูงสุด หลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งในการทำงาน	4.42	0.87	มากที่สุด
4. ท่านมักให้คำปรึกษาและเสนอความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานหรือมีความยากลำบากในการทำงาน	4.30	0.86	มากที่สุด
โดยรวม	4.43	0.83	มากที่สุด

จากตาราง 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมุ่งเน้นความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อร่วมงานและความเสมอภาคในการทำงาน ($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.74) รองลงมาคือ ท่านมักพยายามสร้างบรรยากาศความสบายใจ และสร้างความไว้วางใจในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.83) และท่านทำงานโดยพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเกิดความพอใจสูงสุด หลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งในการทำงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมักให้คำปรึกษาและเสนอความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานหรือมีความยากลำบากในการทำงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.86)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสั่งการ

(n=384)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านผู้นำแบบสั่งการ			
1. ท่านแสดงจุดยืนในการทำงาน และแสดงความคาดหวังต่อผลลัพธ์ในผลงานอย่างชัดเจน	4.16	0.96	มาก
2. ท่านกำหนดระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	4.15	0.95	มาก
3. ท่านยึดถือมาตรฐานของการทำงานพร้อมกฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด	4.13	0.97	มาก
4. ในการทำงานท่านมักจะมุ่งเน้นการสั่ง บอกร และให้แนวทางแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทันที	4.04	0.87	มาก
โดยรวม	4.12	0.94	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสั่งการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.94) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านแสดงจุดยืนในการทำงาน และแสดงความคาดหวังต่อผลลัพธ์ในผลงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.96) รองลงมาคือ ท่านกำหนดระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.95) และท่านยึดถือมาตรฐานของการทำงานพร้อมกฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.97) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในการทำงานท่านมักจะมุ่งเน้นการสั่ง บอกร และให้แนวทางแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทันที ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.87)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

(n=384)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ			
1. ท่านมุ่งเน้นในการวางแผนการทำงานเพื่อสร้างควมมีมาตรฐานและความสำเร็จ	4.40	0.78	มากที่สุด
2. ท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.36	0.77	มากที่สุด
3. ท่านมุ่งเน้นความสำเร็จของผลงานมากกว่าวิธีการทำงาน	4.20	0.85	มาก
4. ท่านทบทวนการทำงานและปรับแผนในการทำงานอยู่เสมอ	4.17	0.73	มาก
โดยรวม	4.28	0.78	มากที่สุด

จากตาราง 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมุ่งเน้นในการวางแผนการทำงานเพื่อสร้างควมมีมาตรฐานและความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.78) รองลงมาคือ ท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.77) และท่านมุ่งเน้นความสำเร็จของผลงานมากกว่าวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านทบทวนการทำงานและปรับแผนในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.73)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม

(n=384)			
คุณลักษณะภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม			
1. ท่านมักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.48	0.68	มากที่สุด
2. ท่านยอมรับข้อเสนอแนะและคำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ และเปิดใจ	4.40	0.78	มากที่สุด
3. ท่านมักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำงานอยู่	4.39	0.80	มากที่สุด
4. ท่านมักจัดประชุมหรือพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อปรึกษาหารือถึงความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ	4.12	0.72	มาก
โดยรวม	4.35	0.75	มากที่สุด

จากตาราง 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.68) รองลงมาคือ ท่านยอมรับข้อเสนอแนะและคำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ และเปิดใจ ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.78) และท่านมักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำงานอยู่ ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมักจัดประชุมหรือพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อปรึกษาหารือถึงความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.72)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership

(n=384)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership			
1. ท่านมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานแบบด้วยตัวคนเดียว และเน้นความสำเร็จของทีม	4.36	0.82	มากที่สุด
2. ท่านพร้อมทำความเข้าใจปัญหาหรือเสียงบ่นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.27	0.96	มากที่สุด
3. ท่านยินดีทบทวนการทำงานของตัวเองหรือพฤติกรรมการทำงานของตัวเองเสมอเมื่อได้รับคำติชม (Feedback) จากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่	4.25	0.91	มากที่สุด
4. ท่านยินดีรับฟังปัญหาหรือเสียงบ่นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหการทำงาน	4.21	0.91	มากที่สุด
โดยรวม	4.27	0.90	มากที่สุด

จากตาราง 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.90) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานแบบด้วยตัวคนเดียว และเน้นความสำเร็จของทีม ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.82) รองลงมา คือ ท่านพร้อมทำความเข้าใจปัญหาหรือเสียงบ่นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.96) และท่านยินดีทบทวนการทำงานของตัวเองหรือพฤติกรรมการทำงานของตัวเองเสมอเมื่อได้รับคำติชม (Feedback) จากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านยินดีรับฟังปัญหาหรือเสียงบ่นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.91)

ส่วนที่ 3 ระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงาน
ราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงาน
ราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 4.8

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม
LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

(n=384)			
การเติบโตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการสนับสนุนที่ดีจากหัวหน้างาน	4.36	0.76	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงกับการทำงานในหน่วยงานนี้	4.33	0.77	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานนี้ทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่าง สบาย	4.21	0.91	มากที่สุด
4. ท่านคิดว่าการทำงานที่นี่มีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	4.18	0.94	มาก
5. การทำงานที่นี่ทำให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความ สามารถอย่าง เหมาะสมและเพียงพอ	4.17	0.77	มาก
6. ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ของหน่วยงาน	4.14	0.93	มาก
7. ท่านรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ปัจจุบัน	3.99	0.86	มาก
8. ท่านคิดว่าการปรับเปลี่ยนผลตอบแทนแต่ละครั้งเป็นไปอย่าง ยุติธรรม	3.95	0.93	มาก
9. ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.89	0.95	มาก
10. ท่านรู้สึกว่า การปฏิบัติงานกับระดับเงินเดือนค่าตอบแทนที่ ได้รับปัจจุบันมีความคุ้มค่า/เหมาะสมดี	3.84	0.93	มาก
โดยรวม	4.11	0.88	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากร
กลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.88) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่าน

ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 4.36, S.D.= 0.76$) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงกับการทำงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 4.33, S.D.= 0.77$) ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานนี้ทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสบาย ($\bar{X} = 4.21, S.D.= 0.91$) ท่านคิดว่าการทำงานที่นี่มีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ($\bar{X} = 4.18, S.D.= 0.94$) การทำงานที่นี่ทำให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.17, S.D.= 0.77$) ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.14, S.D.= 0.93$) ท่านรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.99, S.D.= 0.86$) ท่านคิดว่าการปรับเปลี่ยนผลตอบแทนแต่ละครั้งเป็นไปอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.95, S.D.= 0.93$) และในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.89, S.D.= 0.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่าการทำงานกับระดับเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบันมีความคุ้มค่าเหมาะสมดี ($\bar{X} = 3.84, S.D.= 0.93$)

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการแบบ LSD ดังตาราง 4.9-4.18

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ
ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ

(n=384)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านผู้นำแบบสนับสนุน	ต่ำกว่า 25 ปี หรือเท่ากับ	4.29	0.73	1.187	.315
	26-30 ปี	4.48	0.59		
	31-35 ปี	4.46	0.74		
	36-40 ปี	4.37	0.88		
	41-45 ปี	4.21	0.91		
	46 ปีขึ้นไป	4.53	0.46		
2. ด้านผู้นำแบบสั่งการ	ต่ำกว่า 25 ปี หรือเท่ากับ	4.26	0.56	.831	.528
	26-30 ปี	4.09	0.77		
	31-35 ปี	4.16	0.77		
	36-40 ปี	4.06	0.85		
	41-45 ปี	3.94	0.88		
	46 ปีขึ้นไป	4.19	0.45		
3. ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้น ความสำเร็จ	ต่ำกว่า 25 ปี หรือเท่ากับ	4.15	0.68	1.729	.127
	26-30 ปี	4.36	0.55		
	31-35 ปี	4.29	0.63		
	36-40 ปี	4.21	0.73		
	41-45 ปี	4.04	1.03		
	46 ปีขึ้นไป	4.37	0.46		
4. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ต่ำกว่า 25 ปี หรือเท่ากับ	4.37	0.75	.389	.856
	26-30 ปี	4.34	0.53		
	31-35 ปี	4.38	0.61		
	36-40 ปี	4.29	0.74		
	41-45 ปี	4.23	0.85		
	46 ปีขึ้นไป	4.40	0.49		

ตาราง 4.9 (ต่อ)

(n=384)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
5. ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership	ต่ำกว่า 25 ปี หรือเท่ากับ	4.27	0.78	.902	.480
	26-30 ปี	4.20	0.79		
	31-35 ปี	4.35	0.77		
	36-40 ปี	4.16	1.07		
	41-45 ปี	4.34	0.94		
	46 ปีขึ้นไป	4.43	0.57		

จากตาราง 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=384)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านผู้นำแบบสนับสนุน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.20	0.68	2.192	.089
	ปริญญาตรี	4.47	0.65		
	ปริญญาโท	4.29	0.90		
	ปริญญาเอก	4.63	0.43		
2. ด้านผู้นำแบบสั่งการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.99	0.81	.617	.605
	ปริญญาตรี	4.14	0.72		
	ปริญญาโท	4.06	0.85		
	ปริญญาเอก	3.88	0.43		
3. ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.23	0.63	.294	.830
	ปริญญาตรี	4.30	0.64		
	ปริญญาโท	4.25	0.70		
	ปริญญาเอก	4.06	0.52		
4. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.32	0.79	.653	.581
	ปริญญาตรี	4.33	0.58		
	ปริญญาโท	4.44	0.73		
	ปริญญาเอก	4.25	0.54		
5. ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.44	0.68	.519	.669
	ปริญญาตรี	4.27	0.78		
	ปริญญาโท	4.22	1.04		
	ปริญญาเอก	4.50	0.58		

จากตาราง 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประเภทขององค์กร

(n=384)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	ประเภทขององค์กร	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านผู้นำแบบสนับสนุน	หน่วยงานราชการ	4.36	0.66	1.455	.235
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	4.41	0.80		
	บริษัทเอกชน	4.51	0.64		
2. ด้านผู้นำแบบสั่งการ	หน่วยงานราชการ	4.08	0.58	.219	.803
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	4.13	0.91		
	บริษัทเอกชน	4.14	0.72		
3. ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	หน่วยงานราชการ	4.23	0.63	.504	.604
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	4.30	0.69		
	บริษัทเอกชน	4.31	0.63		
4. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	หน่วยงานราชการ	4.33	0.60	1.532	.217
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	4.42	0.66		
	บริษัทเอกชน	4.28	0.60		
5. ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership	หน่วยงานราชการ	4.31	0.77	1.979	.140
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	4.36	0.89		
	บริษัทเอกชน	4.16	0.78		

จากตาราง 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทขององค์กรต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในจังหวัดสงขลา ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ
ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับเงินเดือน

(n=384)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	ระดับเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านผู้นำแบบสนับสนุน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.81	0.22	4.365	.001**
	10,000 - 15,000 บาท	4.47	0.56		
	15,001 - 20,000 บาท	4.42	0.84		
	20,001 - 25,000 บาท	4.18	0.86		
	25,001 - 30,000 บาท	4.67	0.35		
	40,001 บาทขึ้นไป	4.52	0.65		
2. ด้านผู้นำแบบสั่งการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.15	0.78	5.926	.000**
	10,000 - 15,000 บาท	4.19	0.58		
	15,001 - 20,000 บาท	4.08	0.90		
	20,001 - 25,000 บาท	3.98	0.74		
	25,001 - 30,000 บาท	4.36	0.53		
	40,001 บาทขึ้นไป	4.20	0.69		
3. ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้น ความสำเร็จ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.13	0.29	1.038	.395
	10,000 - 15,000 บาท	4.27	0.66		
	15,001 - 20,000 บาท	4.31	0.70		
	20,001 - 25,000 บาท	4.14	0.66		
	25,001 - 30,000 บาท	4.43	0.61		
	40,001 บาทขึ้นไป	4.31	0.60		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.12 (ต่อ)

(n=384)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	ระดับเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
4. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.69	0.22	5.833	.000**
	10,000 - 15,000 บาท	4.30	0.58		
	15,001 - 20,000 บาท	4.32	0.64		
	20,001 - 25,000 บาท	4.03	0.78		
	25,001 - 30,000 บาท	4.67	0.42		
	40,001 บาทขึ้นไป	4.44	0.56		
5. ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.71	0.68	10.850	.000**
	10,000 - 15,000 บาท	4.32	0.66		
	15,001 - 20,000 บาท	4.28	0.85		
	20,001 - 25,000 บาท	3.67	1.10		
	25,001 - 30,000 บาท	4.88	0.27		
	40,001 บาทขึ้นไป	4.24	0.69		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสนับสนุน ด้านผู้นำแบบสั่งการ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านผู้นำแบบ Outward Leadership แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ LSD ดังตาราง 4.13-4.16

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และ เอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสนับสนุน จำแนกตามระดับเงินเดือน

(n=384)

ระดับเงินเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10,000	10,000 - 15,000	15,001 - 20,000	20,001 - 25,000	25,001 - 30,000	40,001
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาทขึ้นไป
		3.81	4.47	4.42	4.18	4.67	4.52
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.81	--	-.656**	-.606**	-.364	-.854**	-.711**
10,000 - 15,000 บาท	4.47		--	.049	.291*	-.197	-.054
15,001 - 20,000 บาท	4.42			--	.241*	-.247	-.104
20,001 - 25,000 บาท	4.18				--	-.489**	-.346**
25,001 - 30,000 บาท	4.67					--	.143
40,001 บาทขึ้นไป	4.52						--

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสนับสนุน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 10,000 - 15,000 บาท ระดับเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท ระดับเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท และระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 10,000 - 15,000 บาท และระดับเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสนับสนุน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสนับสนุน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท และระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และ เอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสั่งการ จำแนกตามระดับเงินเดือน

(n=384)

ระดับเงินเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10,000	10,000 - 15,000	15,001 - 20,000	20,001 - 25,000	25,001 - 30,000	40,001
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาทขึ้นไป
		3.15	4.19	4.08	3.98	4.36	4.20
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.15	--	-1.048**	-.930**	-.838**	-1.217**	-1.050**
10,000 - 15,000 บาท	4.19		--	.118	.209	-.169	-.001
15,001 - 20,000 บาท	4.08			--	.091	-.287**	-.119
20,001 - 25,000 บาท	3.98				--	-.379**	-.211
25,001 - 30,000 บาท	4.36					--	.167
40,001 บาทขึ้นไป	4.20						--

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสั่งการ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 10,000 - 15,000 บาท ระดับเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท ระดับเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท ระดับเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท และระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท และระดับเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสั่งการ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และ เอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำแนกตามระดับเงินเดือน

(n=384)

ระดับเงินเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10,000	10,000 - 15,000	15,001 - 20,000	20,001 - 25,000	25,001 - 30,000	40,001
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาทขึ้นไป
		4.69	4.30	4.32	4.03	4.67	4.44
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.69	--	.383*	.363*	.661**	.020	.248
10,000 - 15,000 บาท	4.30		--	-.020	.277**	-.363**	-.135
15,001 - 20,000 บาท	4.32			--	.297**	-.342**	-.115
20,001 - 25,000 บาท	4.03				--	-.640**	-.413**
25,001 - 30,000 บาท	4.67					--	.227
40,001 บาทขึ้นไป	4.44						--

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 10,000 - 15,000 บาท และระดับเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระดับเงินเดือน 10,000 - 15,000 บาท และระดับเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 10,000 - 15,000 บาท ระดับเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท และระดับเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และ เอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership จำแนกตามระดับเงินเดือน

(n=384)

ระดับเงินเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10,000	10,000 - 15,000	15,001 - 20,000	20,001 - 25,000	25,001 - 30,000	40,001
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาทขึ้นไป
		4.71	4.32	4.28	3.67	4.88	4.24
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.71	--	.384	.425	1.036**	-.107	.465
10,000 - 15,000 บาท	4.32		--	.040	.651**	-.551**	.080
15,001 - 20,000 บาท	4.28			--	.611**	-.595**	.040
20,001 - 25,000 บาท	3.67				--	-1.206**	-.571**
25,001 - 30,000 บาท	4.88					--	-.635**
40,001 บาทขึ้นไป	4.24						--

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระดับเงินเดือน 10,000 - 15,000 บาท และระดับเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 10,000 - 15,000 บาท ระดับเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท และระดับเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท และระดับเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

(n=384)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	ระยะเวลาในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านผู้นำแบบสนับสนุน	ต่ำกว่า 5 ปี	4.17	0.80	9.447	.000**
	5 - 10 ปี	4.62	0.54		
	11 - 15 ปี	4.22	0.85		
	16 - 20 ปี	4.43	0.68		
	21 ปี ขึ้นไป	4.67	0.41		
2. ด้านผู้นำแบบสั่งการ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.98	0.84	1.856	.118
	5 - 10 ปี	4.21	0.69		
	11 - 15 ปี	4.05	0.91		
	16 - 20 ปี	4.20	0.57		
	21 ปี ขึ้นไป	4.18	0.47		
3. ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	ต่ำกว่า 5 ปี	4.19	0.68	1.331	.258
	5 - 10 ปี	4.36	0.55		
	11 - 15 ปี	4.31	0.73		
	16 - 20 ปี	4.24	0.90		
	21 ปี ขึ้นไป	4.18	0.39		
4. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ต่ำกว่า 5 ปี	4.31	0.69	1.916	.107
	5 - 10 ปี	4.33	0.53		
	11 - 15 ปี	4.41	0.74		
	16 - 20 ปี	4.55	0.68		
	21 ปี ขึ้นไป	4.14	0.47		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.17 (ต่อ)

(n=384)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	ระยะเวลาในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
5. ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership	ต่ำกว่า 5 ปี	4.26	0.81	1.136	.339
	5 - 10 ปี	4.21	0.81		
	11 - 15 ปี	4.37	0.95		
	16 - 20 ปี	4.49	0.85		
	21 ปี ขึ้นไป	4.30	0.54		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ LSD ดังตาราง 4.18

ตาราง 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสนับสนุน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

(n=384)

ระยะเวลา ในการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.17	--	-.453**	-.047	-.266**	-.498**
5 - 10 ปี	4.62		--	.405**	.187	-.045
11 - 15 ปี	4.22			--	-.218	-.450**
16 - 20 ปี	4.43				--	-.232
21 ปี ขึ้นไป	4.67					--

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ

และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสนับสนุน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 - 10 ปี ระยะเวลาในการทำงาน 16 - 20 ปี และระยะเวลาในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 - 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสนับสนุน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสนับสนุน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อด้วยวิธีการแบบ LSD ดังตาราง 4.18-4.20

ตาราง 4.18 การเปรียบเทียบระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ใน
หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ

(n=384)

การเติบโตในการทำงาน	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โดยรวม	ต่ำกว่า 25 ปี หรือเท่ากับ	3.89	0.87	1.379	.231
	26-30 ปี	4.11	0.73		
	31-35 ปี	4.11	0.69		
	36-40 ปี	4.14	0.54		
	41-45 ปี	4.02	0.69		
	46 ปีขึ้นไป	4.30	0.69		

จากตาราง 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.19 การเปรียบเทียบระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ใน
หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=384)

การเติบโตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.04	0.68	.485	.693
	ปริญญาตรี	4.09	0.71		
	ปริญญาโท	4.19	0.73		
	ปริญญาเอก	4.28	0.73		

จากตาราง 4.19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.20 การเปรียบเทียบระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ใน
หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประเภทขององค์กร

(n=384)

การเติบโตในการทำงาน	ประเภทขององค์กร	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โดยรวม	หน่วยงานราชการ	4.14	0.57	5.138	.006**
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	4.22	0.70		
	บริษัทเอกชน	3.95	0.82		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทขององค์กรต่างกัน มีระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ LSD ดังตาราง 4.21

ตาราง 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม
LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตาม
ประเภทขององค์กร

(n=384)

ประเภทขององค์กร	\bar{X}	หน่วยงานราชการ	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	บริษัทเอกชน
		4.14	4.22	3.95
หน่วยงานราชการ	4.14	--	-.078	.194**
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	4.22		--	.272**
บริษัทเอกชน	3.95			--

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ มีระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.22 การเปรียบเทียบระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับเงินเดือน

(n=384)

การเติบโตในการทำงาน	ระดับเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โดยรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.95	0.64	1.818	.108
	10,000 - 15,000 บาท	4.10	0.71		
	15,001 - 20,000 บาท	4.00	0.79		
	20,001 - 25,000 บาท	4.10	0.70		
	25,001 - 30,000 บาท	4.38	0.61		
	40,001 บาทขึ้นไป	4.19	0.63		

จากตาราง 4.22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.23 การเปรียบเทียบระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

(n=384)

การเติบโตในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โดยรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	3.99	0.74	2.333	.046*
	5 - 10 ปี	4.12	0.72		
	11 - 15 ปี	4.25	0.45		
	16 - 20 ปี	4.05	0.85		
	21 ปีขึ้นไป	4.38	0.53		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ LSD ดังตาราง 4.24

ตาราง 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

(n=384)

ระยะเวลา ในการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		3.99	4.12	4.25	4.05	4.38
ต่ำกว่า 5 ปี	3.99	--	-.137	-.267*	-.062	-.398*
5 - 10 ปี	4.12		--	-.129	.075	-.260
11 - 15 ปี	4.25			--	.204	-.131
16 - 20 ปี	4.05				--	-.335
21 ปีขึ้นไป	4.38					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในจังหวัดสงขลา น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี และระยะเวลาในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงาน
ของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงาน
ของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา วิเคราะห์
หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient)
ดังตาราง 4.25

ตาราง 4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากร
กลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

(n=384)

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	การเติบโตในการทำงาน			
	r	Sig.	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านผู้นำแบบสนับสนุน	.208	.000**	เชิงบวก	ค่อนข้างต่ำ
2. ด้านผู้นำแบบสั่งการ	.051	.322	ไม่สัมพันธ์	
3. ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	.185	.000**	เชิงบวก	ต่ำ
4. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	.169	.000**	เชิงบวก	ต่ำ
5. ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership	.198	.000**	เชิงบวก	ต่ำ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.25 ผลความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตใน
การทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา
พบว่า

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับการเติบโตใน
การทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .208

2. คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบ Outward Leadership ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้น
ความสำเร็จ และด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับการเติบโตในการทำงานของบุคลากร
กลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .198, .185 และ .169 ตามลำดับ

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปสรรคต่อการเติบโตในการทำงานของบุคลากร LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปสรรคต่อการเติบโตในการทำงานของบุคลากร LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 15 จากกลุ่มตัวอย่าง 384 คนคิดเป็นร้อยละ 3.91 ดังตาราง 4.26

ตาราง 4.29 ค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปสรรคต่อการเติบโตในการทำงานของบุคลากร LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

(n=384)

ลำดับที่	อุปสรรคต่อการเติบโตในการทำงานของบุคลากร LGBTQ	ความถี่
1	ปัญหาด้านสวัสดิการที่ยังไม่ได้ครอบคลุมวิถีชีวิตของ LGBTQ ต่างจากบุคลากรเพศชายและเพศหญิง	8
2	ปัญหาในการแสดงความคิดเห็น ที่ยังคงมองบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	4
3	ปัญหาเกี่ยวกับความคิดของผู้บังคับบัญชาในการสนับสนุนให้ LGBTQ ก้าวไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น	1
4	ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานที่ยังมองเรื่องของความไม่น่าเชื่อถือของบุคลากร LGBTQ ในองค์กร	1
5	ปัญหาในการประเมินผลที่ยังคงใช้เพศสภาพในการตัดสินความก้าวหน้า เช่น ถ้าแต่งตัวเป็นผู้หญิงจะไม่สามารถทำงานบางตำแหน่งได้ ซึ่งเป็นการจำกัดและกีดกันความสามารถ โดยใช้เพศสภาพมาเป็นตัวตัดสิน	1

จากตาราง 4.26 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปสรรคต่อการเติบโตในการทำงานของบุคลากร LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ในเรื่องปัญหาด้านสวัสดิการที่ยังไม่ได้ครอบคลุมวิถีชีวิตของ LGBTQ ต่างจากบุคลากรเพศชายและเพศหญิง (ความถี่=8) รองลงมา คือ ในเรื่องปัญหาในการแสดงความคิดเห็น ที่ยังคงมอง

บุคลากรกลุ่ม LGBTQ ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล (ความถี่=4) ในเรื่องปัญหาเกี่ยวกับความคิดของผู้บังคับบัญชาในการสนับสนุนให้ LGBTQ ก้าวไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น (ความถี่=1) ในเรื่องปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานที่ยังมองเรื่องของความไม่น่าเชื่อถือของบุคลากร LGBTQ ในองค์กร (ความถี่=1) และในเรื่องปัญหาในการประเมินผลที่ยังคงใช้เพศสภาพในการตัดสินความก้าวหน้า เช่น ถ้าแต่งตัวเป็นผู้หญิงจะไม่สามารถทำงานบางตำแหน่งได้ ซึ่งเป็นการจำกัดและกีดกันความสามารถ โดยใช้เพศสภาพมาเป็นตัวตัดสิน (ความถี่=1)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ และการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา และ 3) ศึกษาอุปสรรคแต่ละด้านต่อการเติบโตในการทำงานของบุคลากร LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสงขลา จำนวน 384 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปในประเด็นสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.90 โดยมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.56 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรที่เท่ากัน ได้แก่ หน่วยงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 33.33 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 33.33 และบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 33.33 โดยมีระดับเงินเดือน 10,000 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.17 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.96

5.1.2 ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำแบบสนับสนุน รองลงมา คือ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และด้านผู้นำแบบ Outward Leadership ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำแบบสั่งการ หากพิจารณาตามแต่ละด้าน พบว่า

1) ด้านผู้นำแบบสนับสนุน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมุ่งเน้นความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อร่วมงาน และความเสมอภาคในการทำงาน รองลงมา คือ ท่านมักพยายามสร้างบรรยากาศความสบายใจ และสร้างควมไว้วางใจในที่ทำงาน

2) ด้านผู้นำแบบสั่งการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบสั่งการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านแสดงจุดยืนในการทำงาน และแสดงความคาดหวังต่อผลลัพธ์ในผลงานอย่างชัดเจน รองลงมาคือ ท่านกำหนดระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจน

3) ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมุ่งเน้นในการวางแผนการทำงานเพื่อสร้างความมีมาตรฐานและความสำเร็จ รองลงมา คือ ท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ท่านยอมรับข้อเสนอแนะและคำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ และเปิดใจ

5) ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในจังหวัดสงขลา ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานแบบด้วยตัวคนเดียว และเน้นความสำเร็จของทีม รองลงมาคือ ท่านพร้อมทำความเข้าใจปัญหาหรือเสียงบ่นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

5.1.3 ระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนที่ดีจากหัวหน้างาน รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงกับการทำงานในหน่วยงานนี้ ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานนี้ทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสบาย ท่านคิดว่าการทำงานที่นี้มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ การทำงานที่นี้ทำให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่าการทำงานกับระดับเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบันมีความคุ้มค่า/เหมาะสมดี

5.1.4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้นำแบบสนับสนุน ด้านผู้นำแบบสั่งการ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านผู้นำแบบ Outward Leadership แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนใน

จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้นำแบบสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กร ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.5 การเปรียบเทียบระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทขององค์กรต่างกัน มีระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือน ต่างกัน มีระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

1) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับก่อนข้างต่ำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบ Outward Leadership ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปสรรคต่อการเติบโตในการทำงานของบุคลากร LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปสรรคต่อการเติบโตในการทำงานของบุคลากร LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา ในเรื่องปัญหาด้านสวัสดิการที่ยังไม่ได้ครอบคลุมวิถีชีวิตของ LGBTQ ต่างจากบุคลากรเพศชายและเพศหญิง รองลงมาคือ ในเรื่องปัญหาในการแสดงความคิดเห็น ที่ยังคงมองบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล ในเรื่องปัญหาเกี่ยวกับความคิดของผู้บังคับบัญชาในการสนับสนุนให้ LGBTQ ก้าวไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในเรื่องปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานที่ยังมองเรื่องของความไม่น่าเชื่อถือของบุคลากร LGBTQ ในองค์กร และในเรื่องปัญหาในการประเมินผลที่ยังคงใช้เพศสภาพในการตัดสินความก้าวหน้า เช่น ถ้าแต่งตัวเป็นผู้หญิงจะไม่สามารถทำงานบางตำแหน่งได้ ซึ่งเป็นการจำกัดและกีดกันความสามารถ โดยใช้เพศสภาพมาเป็นตัวตัดสิน

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้นำแบบสนับสนุน ด้านผู้นำแบบสั่งการ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านผู้นำแบบ Outward Leadership แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของเบญจวรรณ ขุนดี (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วนที่ได้รับแฟรนไชส์ จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านผู้นำแบบสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของสุวัฒน์ จุลสุวรรณ และนวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของดาราวดี บรรจงช่วย (2560) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามอายุ ที่แตกต่างกัน พบว่า มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทขององค์กร ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของชนาเทพ เทพวงศ์ (2559) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ที่ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่าง

กลุ่มตัวอย่างที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของณภัทสรณ์ นรภิจ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2563) ศึกษาคุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้สอน

ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีการรับรู้ต่อคุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.2.2 การเปรียบเทียบระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทขององค์กรต่างกัน มีระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) ศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานที่รับผิดชอบ ที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของจิตภา ป้อมป้อม (2552) ศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของดวงกมล วิเชียรสาร และธนินท์รัฐ รัตนพงษ์ภิญโญ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนขายรถยนต์ยี่ห้อในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านอายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนขายรถยนต์ยี่ห้อในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) ศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน ที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ ที่ไม่ต่างกัน

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

1) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของพงษ์สันต์ บุญธรรม (2558) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความสำเร็จของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลกับความสำเร็จของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่าภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของศิริภัทร คุชฎีวิวัฒน์ (2555) ศึกษาผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำต่อภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3) คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งภาวะผู้นำแบบ Outward Leadership นี้ เป็นภาวะผู้นำแบบใหม่ของยุค ที่มีการ Disruption จากโรคระบาด ภาวะผู้นำนี้จะเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งยังไม่มีการวิจัยที่แพร่หลาย ถ้าได้มีการทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านนี้จะชี้ให้เห็นความแตกต่างในรายด้านที่มีความสัมพันธ์ในการเติบโตในการทำงานที่ชัดเจนขึ้นได้ จากผลการวิจัยนี้ จะเห็นได้ว่าส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในภาวะผู้นำแบบนี้ คือ การรับฟังปัญหาหรือเสียงบ่นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาการทำงาน จากข้อนี้อาจจะมีงานวิจัยที่สามารถต่อยอดหาสิ่งที่เป็นปัญหา หรือศึกษาภาวะผู้นำแบบ Outward Leadership ในกลุ่มเพศชายและหญิง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

1) ด้านผู้นำแบบสนับสนุน จากผลการศึกษา พบว่า ข้อคำถามในหัวข้อเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาและเสนอความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานหรือมีความยากลำบากในการทำงาน ของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งการให้คำปรึกษาและแนะนำเป็นบทบาทของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เพราะการให้คำปรึกษาเป็นการให้ความช่วยเหลือที่ผู้บังคับบัญชามีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีทางเลือก อันจะช่วยให้ได้นำไปพิจารณาหาทางออกในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ถ้าเพิ่มน้ำหนักในหัวข้อการให้คำปรึกษาและแนะนำได้ อาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ของงาน และอาจจะเพิ่มปัจจัยในการเติบโตในการทำงานให้สูงขึ้นจากผลการวิจัยได้อีกด้วย

2) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม จากผลการศึกษา พบว่า ข้อคำถามในหัวข้อการจัดประชุมหรือพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อปรึกษาหารือถึงความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้การประชุมเป็นกระบวนการหนึ่งที่เป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทั้งหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน รวมทั้งภาคประชาชน พนักงานทุกคน ทุกระดับในองค์กร ควรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อกัน และควรเป็นความคิดเห็นที่ก่อประโยชน์ต่อการทำงาน แก้ไขปัญหาให้ลุล่วง ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จึงเห็นจุดอ่อนของกลุ่ม LGBTQ ในด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่อาจจะเพิ่มเรื่องของการประชุม ปรึกษา หรือ Feedback เพื่อสร้างประสิทธิผลในการทำงาน และอาจจะส่งผลต่อปัจจัยในการเติบโตในการทำงานที่สูงขึ้นได้ในลำดับถัดไป

3) ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ จากผลการศึกษา พบว่า ข้อคำถามในหัวข้อ การทบทวนการทำงานและปรับแผนในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งการวางแผนในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วมากขึ้น เพราะมีแบบแผนเป็นแนวทาง เปรียบเสมือนเรือที่มีหางเสือ ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ สามารถบริหารและควบคุม ติดตามการปฏิบัติงาน ได้ง่าย และอาจจะส่งผลต่อการเติบโตในการทำงานได้อีกด้วย

4) ด้านผู้นำแบบ Outward Leadership จากผลการศึกษา พบว่า ข้อคำถามในหัวข้อ การรับฟังปัญหาหรือเสียงบ่นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะให้

ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำ ก็คือ การเป็นผู้ซึ่งพร้อมเปิดใจรับฟัง มีจิตใจที่เปิดกว้าง ต่อความเห็นที่แตกต่าง แม้แต่จากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับส่วนใหญ่จะเป็นผู้ฟังที่ดี

5) ด้านผู้นำแบบสั่งการ จากผลการศึกษา พบว่า ผู้นำแบบสั่งการผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับการเติบโตในการทำงาน มีผลการวิจัยออกมาไม่สัมพันธ์กันกับการเติบโตในการทำงาน จากผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ถึงจะมีภาวะผู้นำแบบสั่งการเยอะ หรือน้อย จะไม่สัมพันธ์กับการเติบโตในการทำงานเลย จึงน่าจะมีการศึกษาลงลึกถึงภาวะผู้นำแบบนี้ว่าเป็นเพราะปัจจัยด้านไหนที่ทำให้การเติบโตในการทำงานไม่เป็นได้ยากขึ้น

การเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานกับระดับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบันมีความคุ้มค่า/เหมาะสมดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในพื้นที่อื่นๆ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ

2) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำแต่ละประเภทกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษา มาเปรียบเทียบกับความแตกต่างของแต่ละพื้นที่

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). ทบทวนการเรียนการสอนเพศวิถีศึกษา ในสถานศึกษาไทย. (องค์การยูนิเซฟ, ประเทศไทย) จรงค์วิรัช ทะพิงค์แก. (2556). *การปรับตัวและการต่อรองตามเพศสภาพในบทบาทของความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กาญจนา สีลา. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)
- จิตภา ป้อมป้อม. (2552). *ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนาทพ เทพวงศ์. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชิตวันพัทธ์ วีระชัย. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์และทันตแพทย์ในบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 57(3), 189-211.
- ณภัทสรณ์ นรกิจ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2563). คุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่าย ที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(1), 55-69.
- ดวงกมล วิเชียรสาร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร. *Humanities, Social Sciences and arts Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 12(6), 1192-1213.
- ดาราวดี บรรจงช่วย. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ทัศนีย์ชาติไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- เบญจวรรณ ขุนดี. (2557). *ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วนที่ได้รับแฟรนไชส์ จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- พงษ์สันต์ บุญสรณ์. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความสำเร็จของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). *JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE*, 9(2), 39-49.
- พันทิวา สุพัฒนานภรณ์. (2556). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร กรณีบริษัทไทยอริฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์. (2555). ผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สิทธิพงษ์ นาคเด่น. (2556). ทศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมสาร*, 7(5), 183-198.
- สุรัชย์ ประกอบ. (2560). ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับบุคลากรในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในจังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ และเพื่อศึกษาอุปสรรคแต่ละด้านต่อการเติบโตในการทำงานของบุคลากร LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามการประเมินเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการเติบโตในการทำงาน

การเก็บข้อมูลในครั้งนี้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยอิสระตามความรู้สึกอันแท้จริงของท่าน ทั้งนี้คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้และขอขอบพระคุณบุคลากรทุกท่านที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูล

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วรวิทย์ หมุดละ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง
 3. เพศทางเลือก ระบุ.....

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก

4. ประเภทขององค์กร

1. หน่วยงานราชการ 2. หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
 3. บริษัทเอกชน

5. ระดับเงินเดือน

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. 10,000 บาท – 15,000 บาท
 3. 15,001 บาท – 20,000 บาท 4. 20,001 บาท – 25,000 บาท
 5. 25,001 บาท – 30,000 บาท 6. 30,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการทำงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5 – 10 ปี
 3. 11 – 15 ปี 4. 16 – 20 ปี
 5. 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อคำถามการประเมินเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยพิจารณาข้อความแต่ละข้อความตาม “ลักษณะภาวะผู้นำของตนเอง” การตอบคำถามตอนที่ 2 นั้นจะเป็นการประเมินโดยพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับแต่ละข้อความมากน้อยเพียงใด (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

ข้อ	คำถาม	ระดับ				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	คุณลักษณะภาวะผู้นำ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. คุณลักษณะผู้นำแบบสนับสนุน						
1	ท่านมักพยายามสร้างบรรยากาศความสบายใจ และสร้างควมไว้วางใจในที่ทำงาน					
2	ท่านมุ่งเน้นความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อร่วมงาน และความเสมอภาคในการทำงาน					
3	ท่านมักให้คำปรึกษาและเสนอความช่วยเหลือกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานหรือมีความยากลำบากในการทำงาน					
4	ท่านทำงานโดยพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเกิดความพอใจสูงสุด หลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งในการทำงาน					
2. คุณลักษณะผู้นำแบบสั่งการ						
1	ในการทำงานท่านมักจะมุ่งเน้นการสั่ง บอกร และให้แนวทางแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทันที					
2	ท่านแสดงจุดยืนในการทำงาน และแสดงความคาดหวังต่อผลลัพธ์ในผลงานอย่างชัดเจน					
3	ท่านกำหนดระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
4	ท่านยึดถือมาตรฐานของการทำงานพร้อมกฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด					

ข้อ	คำถาม	ระดับ				
		(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มาก ที่สุด
3. คุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ						
1	ท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
2	ท่านมุ่งเน้นในการวางแผนการทำงานเพื่อสร้างควมมีมาตรฐานและความสำเร็จ					
3	ท่านมุ่งเน้นความสำเร็จของผลงานมากกว่าวิธีการทำงาน					
4	ท่านทบทวนการทำงานและปรับเปลี่ยนในการทำงานอยู่เสมอ					
4. คุณลักษณะผู้นำแบบมีส่วนร่วม						
1	ท่านมักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
2	ท่านยอมรับข้อเสนอแนะและคำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ และเปิดใจ					
3	ท่านมักจัดประชุมหรือพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อปรึกษาหารือถึงความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ					
4	ท่านมักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำงานอยู่เสมอ					

ข้อ	คำถาม	ระดับ				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	ภาวะผู้นำ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
5. คุณลักษณะผู้นำแบบ Outward Leadership						
1	ท่านมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานแบบ ด้วยตัวคนเดียว และเน้นความสำเร็จของทีม					
2	ท่านยินดีรับฟังปัญหาหรือเสียงบ่นของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาคำถามการทำงาน					
3	ท่านพร้อมทำความเข้าใจปัญหาหรือเสียงบ่นของ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ					
4	ท่านยินดีทบทวนการทำงานของตัวเองหรือพฤติกรรม การทำงานของตัวเองเสมอเมื่อได้รับคำติชม (Feedback) จากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ					

ตอนที่ 3 การเติบโตในการทำงาน

คำชี้แจง การตอบคำถามตอนที่ 3 นั้นจะเป็นการประเมินโดยพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับแต่ละข้อความมากน้อยเพียงใด (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

ข้อ	คำถาม	ระดับ				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
การเติบโตในการทำงาน						
1	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงกับการทำงานในหน่วยงานนี้					
2	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานนี้ทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสบาย					
3	ท่านคิดว่าการทำงานที่นี่มีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้					
4	การทำงานที่นี่ทำให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
5	ท่านได้รับการสนับสนุนที่ดีจากหัวหน้างาน					
6	ท่านรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน					
7	ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ					
8	ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ของหน่วยงาน					
9	ท่านคิดว่าการปรับเปลี่ยนผลตอบแทนแต่ละครั้งเป็นไปอย่างยุติธรรม					
10	ท่านรู้สึกว่า การปฏิบัติงานกับระดับเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบันมีความคุ้มค่า/เหมาะสมดี					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
ค่า IOC ของแบบสอบถาม



เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วยผม นายวรวิทย์ หมุดละ รหัสนักศึกษา 6310521534 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ กำลังศึกษาและทำสารนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร คุณวิชิต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ ผมใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมทางภาษาของแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทำสารนิพนธ์ต่อไป ผมขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม หากท่านมีข้อคำถามเกี่ยวกับแบบสอบถาม สามารถติดต่อฉันได้ที่เบอร์โทรศัพท์ 083-6245252

ด้วยความเคารพอย่างสูง

(นายวรวิทย์ หมุดละ)

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม
LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำให้การประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยลักษณะของข้อคำถามจะแบ่งตามภาวะผู้นำ 5 แบบ แบบละ 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าและการเติบโต โดยลักษณะข้อคำถาม คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าในเงินเดือน

โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้
 ให้คะแนน 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
1. เพศ				
1.1 ชาย	/			
1.2 หญิง	/			
1.3 เพศทางเลือก ระบุ...	/			
2. อายุ ปี				
/	/			
3. ระดับการศึกษา				
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	/			
3.2 ปริญญาตรี	/			
3.3 ปริญญาโท	/			
3.4 ปริญญาเอก	/			
4. ประเภทขององค์กร				
4.1 หน่วยงานราชการ	/			
4.2 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	/			
4.3 บริษัทเอกชน	/			
5. ระดับเงินเดือน				
5.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	/			
5.2 10,000 บาท – 15,000 บาท	/			
5.3 15,001 บาท – 20,000 บาท	/			
5.4 20,001 บาท – 25,000 บาท	/			
5.5 25,001 บาท – 30,000 บาท	/			
5.6 30,001 บาท ขึ้นไป	/			

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
6. ระยะเวลาในการทำงาน				
6.1 ต่ำกว่า 5 ปี	/			
6.2 5 – 10 ปี	/			
6.3 11 – 15 ปี	/			
6.4 16 – 20 ปี	/			
6.5 21 ขึ้นไป	/			

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของตัวผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้
ให้คะแนน 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
1. คุณลักษณะผู้นำแบบสนับสนุน				
1.1 ท่านมักพยายามสร้างบรรยากาศความสบายใจและสร้างความไว้วางใจในที่ทำงาน	/			
1.2 ท่านมุ่งเน้นความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อร่วมงาน และความเสมอภาคในการทำงาน	/			
1.3 ท่านมักให้คำปรึกษาและเสนอความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานหรือมีความยากลำบากในการทำงาน	/			
1.4 ท่านทำงานโดยพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเกิดความพอใจสูงสุด หลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งในการทำงาน	/			
2. คุณลักษณะผู้นำแบบสั่งการ				
2.1 ในการทำงานท่านมักจะมุ่งเน้นการสั่ง บอกร และให้แนวทางแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทันที	/			
2.2 ท่านแสดงจุดยืนในการทำงาน และแสดงความคาดหวังต่อผลลัพธ์ในผลงานอย่างชัดเจน	/			
2.3 ท่านกำหนดระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	/			

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
2.4 ท่านยึดถือมาตรฐานของการทำงานพร้อมกฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด	/			
3. คุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ				
3.1 ท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	/			
3.2 ท่านมุ่งมั่นในการวางแผนการทำงานเพื่อสร้างความมีมาตรฐานและความสำเร็จ	/			
3.3 ท่านมุ่งเน้นความสำเร็จของผลงานมากกว่าวิธีการทำงาน	/			
3.4 ท่านทบทวนการทำงานและปรับเปลี่ยนในการทำงานอยู่เสมอ	/			
4. คุณลักษณะผู้นำแบบมีส่วนร่วม				
4.1 ท่านมักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	/			
4.2 ท่านยอมรับข้อเสนอแนะและคำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจและเปิดใจ	/			
4.3 ท่านมักจัดประชุมหรือพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อปรึกษาหารือถึงความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ	/			
4.4 ท่านมักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำงานอยู่	/			

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
5. คุณลักษณะผู้นำแบบ Outward Leadership				
5.1 ท่านมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานแบบด้วยตัวคนเดียว และเน้นความสำเร็จของทีม	/			
5.2 ท่านยินดีรับฟังปัญหาหรือเสียงบ่นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาการทำงาน	/			
5.3 ท่านพร้อมทำความเข้าใจปัญหาหรือเสียงบ่นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	/			
5.4 ท่านยินดีทบทวนการทำงานของตัวเองหรือพฤติกรรมการทำงานของตัวเองเสมอเมื่อได้รับคำติชม (Feedback) จากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่	/			

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อความเจริญก้าวหน้าและการเติบโต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้
 ให้คะแนน 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ความเจริญก้าวหน้าและการเติบโต	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
1. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงกับการทำงานในหน่วยงานนี้	/			
2. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานนี้ทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสบาย	/			
3. ท่านคิดว่าการทำงานที่นี้มีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	/			
4. การทำงานที่นี้ทำให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	/			
5. ท่านได้รับการสนับสนุนที่ดีจากหัวหน้างาน	/			
6. ท่านรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	/			
7. ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ	/			
8. ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ของหน่วยงาน	/			
9. ท่านคิดว่าการปรับเปลี่ยนผลตอบแทนแต่ละครั้งเป็นไปอย่างยุติธรรม	/			
10. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานกับระดับเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบันมีความคุ้มค่า/เหมาะสมดี	/			

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....
.....

ลงชื่อ.....--ลงชื่อ--.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ผศ.ดร.นายนิย ช. บุญพันธ์)

ตำแหน่ง...หัวหน้าสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์....



เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วยผม นายวรวิทย์ หมุดละ รหัสนักศึกษา 6310521534 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ กำลังศึกษาและทำสารนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร คุณวิชิต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ ผมใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความสอดคล้องระหว่างข้อความ และวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมทางภาษาของแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทำสารนิพนธ์ต่อไป ผมขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม หากท่านมีข้อความเกี่ยวกับแบบสอบถาม สามารถติดต่อฉันได้ที่เบอร์โทรศัพท์ 083-6245252

ด้วยความเคารพอย่างสูง

(นายวรวิทย์ หมุดละ)

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม
LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำให้การประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยลักษณะของข้อคำถามจะแบ่งตามภาวะผู้นำ 5 แบบ แบบละ 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าและการเติบโต โดยลักษณะข้อคำถาม คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในเงินเดือน

โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้
 ให้คะแนน 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
1. เพศ				
1.1 ชาย	1			
1.2 หญิง	1			
1.3 เพศทางเลือก ระบุ...	1			
2. อายุ ปี				
3. ระดับการศึกษา				
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	1			
3.2 ปริญญาตรี	1			
3.3 ปริญญาโท	1			
3.4 ปริญญาเอก	1			
4. ประเภทขององค์กร				
4.1 หน่วยงานราชการ	1			
4.2 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	1			
4.3 บริษัทเอกชน	1			
5. ระดับเงินเดือน				
5.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	1			
5.2 10,000 บาท – 15,000 บาท	1			
5.3 15,001 บาท – 20,000 บาท	1			
5.4 20,001 บาท – 25,000 บาท	1			
5.5 25,001 บาท – 30,000 บาท	1			
5.6 30,001 บาทขึ้นไป	1			

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
6. ระยะเวลาในการทำงาน				
6.1 ต่ำกว่า 5 ปี	1			
6.2 5 – 10 ปี	1			
6.3 11 – 15 ปี	1			
6.4 16 – 20 ปี	1			
6.5 21 ขึ้นไป				

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของตัวผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้
ให้คะแนน 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
1. คุณลักษณะผู้นำแบบสนับสนุน				
1.1 ท่านมักพยายามสร้างบรรยากาศความสบายใจ และสร้างความไว้วางใจในที่ทำงาน	1			
1.2 ท่านมุ่งเน้นความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อร่วมงาน และความเสมอภาคในการทำงาน	1			
1.3 ท่านมักให้คำปรึกษาและเสนอความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานหรือมีความยากลำบากในการทำงาน	1			
1.4 ท่านทำงานโดยพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานเกิดความพอใจสูงสุด หลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งในการทำงาน	1			
2. คุณลักษณะผู้นำแบบสั่งการ				
2.1 ในการทำงานท่านมักจะมุ่งเน้นการสั่ง บอกร และให้แนวทางแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทันที	1			
2.2 ท่านแสดงจุดยืนในการทำงาน และแสดงความคาดหวังต่อผลลัพธ์ในผลงานอย่างชัดเจน	1			
2.3 ท่านกำหนดระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	1			

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
2.4 ท่านยึดถือมาตรฐานของการทำงานพร้อมกฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด	1			
3. คุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ				
3.1 ท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	1			
3.2 ท่านมุ่งเน้นในการวางแผนการทำงานเพื่อสร้างความมีมาตรฐานและความสำเร็จ	1			
3.3 ท่านมุ่งเน้นความสำเร็จของผลงานมากกว่าวิธีการทำงาน	1			
3.4 ท่านทบทวนการทำงานและปรับเปลี่ยนในการทำงานอยู่เสมอ	1			
4. คุณลักษณะผู้นำแบบมีส่วนร่วม				
4.1 ท่านมักเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1			
4.2 ท่านยอมรับข้อเสนอแนะและคำแนะนำของผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ และเปิดใจ	1			
4.3 ท่านมักจัดประชุมหรือพูดคุยกับผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อปรึกษาหารือถึงความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ	1			
4.4 ท่านมักเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำงานอยู่	1			

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
5. คุณลักษณะผู้นำแบบ Outward Leadership				
5.1 ท่านมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานแบบด้วยตัวคนเดียว และเน้นความสำเร็จของทีม	1			
5.2 ท่านยินดีรับฟังปัญหาหรือเสียงบ่นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาการทำงาน	1			
5.3 ท่านพร้อมทำความเข้าใจปัญหาหรือเสียงบ่นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	1			
5.4 ท่านยินดีทบทวนการทำงานของตัวเองหรือพฤติกรรมการทำงานของตัวเองเสมอเมื่อได้รับคำติชม (Feedback) จากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่	1			

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อความเจริญก้าวหน้าและการเติบโต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้
 ให้คะแนน 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ความเจริญก้าวหน้าและการเติบโต	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
1. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงกับการทำงานในหน่วยงานนี้	1			
2. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานนี้ทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสบาย	1			
3. ท่านคิดว่าการทำงานที่นี้มีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	1			
4. การทำงานที่นี้ทำให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	1			
5. ท่านได้รับการสนับสนุนที่ดีจากหัวหน้างาน	1			
6. ท่านรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	1			
7. ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ	1			
8. ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ของหน่วยงาน	1			
9. ท่านคิดว่าการปรับเปลี่ยนผลตอบแทนแต่ละครั้งเป็นไปอย่างยุติธรรม	1			
10. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานกับระดับเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบันมีความคุ้มค่า/เหมาะสมดี	1			

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(...ดร.คนูวัศ สุวรรณวงศ์.....)

ตำแหน่ง.....



เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วยผม นายวรวิทย์ หมุดละ รหัสนักศึกษา 6310521534 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ กำลังศึกษาและทำสารนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร คุณวิชิต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ ผมใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความสอดคล้องระหว่างข้อความ และวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมทางภาษาของแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทำสารนิพนธ์ต่อไป ผมขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม หากท่านมีข้อความเกี่ยวกับแบบสอบถาม สามารถติดต่อฉันได้ที่เบอร์โทรศัพท์ 083-6245252

ด้วยความเคารพอย่างสูง

(นายวรวิทย์ หมุดละ)

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม
LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเติบโตในการทำงานของบุคลากรกลุ่ม LGBTQ ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในจังหวัดสงขลา เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำให้การประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยลักษณะของข้อคำถามจะแบ่งตามภาวะผู้นำ 5 แบบ แบบละ 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าและการเติบโต โดยลักษณะข้อคำถาม คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าในเงินเดือน

โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้
 ให้คะแนน 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
1. เพศ				
1.1 ชาย	✓			
1.2 หญิง	✓			
1.3 เพศทางเลือก ระบุ...	✓			
2. อายุ ปี				
	✓			
3. ระดับการศึกษา				
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	✓			
3.2 ปริญญาตรี	✓			
3.3 ปริญญาโท	✓			
3.4 ปริญญาเอก	✓			
4. ประเภทขององค์กร				
4.1 หน่วยงานราชการ	✓			
4.2 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	✓			
4.3 บริษัทเอกชน	✓			
5. ระดับเงินเดือน				
5.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	✓			
5.2 10,000 บาท – 15,000 บาท	✓			
5.3 15,001 บาท – 20,000 บาท	✓			
5.4 20,001 บาท – 25,000 บาท	✓			
5.5 25,001 บาท – 30,000 บาท	✓			
5.6 30,001 บาทขึ้นไป	✓			

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
6. ระยะเวลาในการทำงาน				
6.1 ต่ำกว่า 5 ปี	✓			
6.2 5 – 10 ปี	✓			
6.3 11 – 15 ปี	✓			
6.4 16 – 20 ปี	✓			
6.5 21 ขึ้นไป	✓			

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของตัวผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้
 ให้คะแนน 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
1. คุณลักษณะผู้นำแบบสนับสนุน				
1.1 ท่านมักพยายามสร้างบรรยากาศความสบายใจและสร้างความไว้วางใจในที่ทำงาน	✓			
1.2 ท่านมุ่งเน้นความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และความเสมอภาคในการทำงาน	✓			
1.3 ท่านมักให้คำปรึกษาและเสนอความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานหรือมีความยากลำบากในการทำงาน	✓			
1.4 ท่านทำงานโดยพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเกิดความพอใจสูงสุด หลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งในการทำงาน	✓			
2. คุณลักษณะผู้นำแบบสั่งการ				
2.1 ในการทำงานท่านมักจะมุ่งเน้นการสั่ง บอกร และให้แนวทางแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทันที	✓			
2.2 ท่านแสดงจุดยืนในการทำงาน และแสดงความคาดหวังต่อผลลัพธ์ในผลงานอย่างชัดเจน	✓			
2.3 ท่านกำหนดระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	✓			

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
2.4 ท่านยึดถือมาตรฐานของการทำงานพร้อม กฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด	✓			
3. คุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ				
3.1 ท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของ ตนเองอย่างต่อเนื่อง	✓			
3.2 ท่านมุ่งเน้นในการวางแผนการทำงานเพื่อ สร้างความมีมาตรฐานและความสำเร็จ	✓			
3.3 ท่านมุ่งเน้นความสำเร็จของผลงานมากกว่า วิธีการทำงาน	✓			
3.4 ท่านทบทวนการทำงานและปรับแผนใน การทำงานอยู่เสมอ	✓			
4. คุณลักษณะผู้นำแบบมีส่วนร่วม				
4.1 ท่านมักเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	✓			
4.2 ท่านยอมรับข้อเสนอแนะและคำแนะนำของ ผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ และเปิดใจ	✓			
4.3 ท่านมักจัดประชุมหรือพูดคุยกับผู้ได้บังคับ บัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อปรึกษาหารือถึง ความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ	✓			
4.4 ท่านมักเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและ ตัดสินใจในการทำงานอยู่	✓			

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
5. คุณลักษณะผู้นำแบบ Outward Leadership				
5.1 ท่านมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานแบบด้วยตัวคนเดียว และเน้นความสำเร็จของทีม	✓			
5.2 ท่านยินดีรับฟังปัญหาหรือเสียงบ่นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาการทำงาน	✓			
5.3 ท่านพร้อมทำความเข้าใจปัญหาหรือเสียงบ่นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	✓			
5.4 ท่านยินดีทบทวนการทำงานของตัวเองหรือพฤติกรรมการทำงานของตัวเองเสมอเมื่อได้รับคำติชม (Feedback) จากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่	✓			

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อความเจริญก้าวหน้าและการเติบโต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้
 ให้คะแนน 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ความเจริญก้าวหน้าและการเติบโต	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	1	
1. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงกับการทำงานในหน่วยงานนี้	✓			
2. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานนี้ทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสบาย	✓			
3. ท่านคิดว่าการทำงานที่นี่มีโอกาสดำเนินไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	✓			
4. การทำงานที่นี่ทำให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	✓			
5. ท่านได้รับการสนับสนุนที่ดีจากหัวหน้างาน	✓			
6. ท่านรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	✓			
7. ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ	✓			
8. ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ของหน่วยงาน	✓			
9. ท่านคิดว่าการปรับเปลี่ยนผลตอบแทนแต่ละครั้งเป็นไปอย่างยุติธรรม	✓			
10. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานกับระดับเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบันมีความคุ้มค่า/เหมาะสม	✓			

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

คำถามกลางๆ (เกินไป) จนไปไม่ถึงสิ่งที่ศึกษาหรือไม่ ยังไม่เห็นคำถามในเชิง LGBTQ ปรากฏใน
ข้อคำถามเลยครับ และจะเก็บข้อมูลคนในกลุ่มนี้อย่างไร

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(สิริวิทย์ อิศโร)

ตำแหน่ง.....

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถามรวมทั้งฉบับ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	106.5333	122.602	.229	.853
a2	106.6000	122.662	.207	.854
a3	106.4667	120.189	.367	.850
a4	106.8667	121.361	.240	.853
b1	106.9667	121.137	.215	.855
b2	106.6000	119.628	.358	.850
b3	106.6333	120.309	.378	.850
b4	106.5667	122.875	.190	.854

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	107.2333	123.978	.119	.856
c2	107.4000	123.559	.139	.855
c3	107.4000	121.559	.274	.852
c4	107.3667	123.482	.131	.856
d1	108.1000	112.369	.547	.844
d2	108.1333	116.395	.375	.850
d3	108.6667	116.299	.372	.850
d4	108.7000	116.148	.432	.848
e1	107.1333	121.637	.253	.853
e2	106.9667	122.930	.207	.854
e3	106.8667	122.533	.289	.852
e4	106.6000	122.938	.239	.853
f1	107.2333	115.495	.553	.845
f2	107.2333	114.668	.601	.844
f3	106.9333	118.961	.533	.847
f4	106.8333	116.626	.482	.847
f5	106.7667	119.633	.339	.851
f6	107.6333	109.482	.555	.844
f7	107.6667	112.161	.507	.845
f8	107.9333	109.582	.599	.842
f9	107.5667	112.185	.588	.843
f10	107.4667	110.326	.572	.843

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นายวิวิทย์ หมุดละ		
รหัสประจำตัวนักศึกษา	6310521534		
วุฒิการศึกษา			
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา	
บริหารธุรกิจบัณฑิต	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	2557	

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

Franchise Recruitment Section บริษัท กุมอง (ไทยแลนด์) จำกัด