

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 1 ที่ระบุว่า “เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีกลุ่มตัวอย่างนี้อยู่ในระดับใด ประชากรคือผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 248 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 212 คน ตอบแบบสอบถามเรื่องระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ตามตัวชี้วัดทั้ง 6 ด้าน จำนวน 25 ข้อ เป็นการถามระดับภาวะผู้นำที่มีตามลักษณะของผู้บริหารสตรีซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จากการรับรู้ว่าระดับภาวะผู้นำของตนเองที่มีมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ตามลำดับ เก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2555 - 30 มกราคม พ.ศ. 2556 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

1.1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (การศึกษาเชิงปริมาณ)

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ปรากฏตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 6 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวน	ร้อยละ
อายุ	1. ไม่เกิน 30 ปี	0	0.00
	2. 31- 40 ปี	98	46.2
	3. 41 - 50 ปี	42	19.8
	4. มากกว่า 50 ปี	72	34.0
	รวม	212	100.0
ระดับการศึกษา	1. ปริญญาตรี	1	0.5
	2. ปริญญาโท	127	59.9
	3. ปริญญาเอก	84	39.6
	รวม	212	100.0
ตำแหน่ง	1. ผู้อำนวยการ	57	26.9
	2. คณบดี	93	43.9
	3. หัวหน้าภาควิชา	62	29.2
	รวม	212	100.0
อายุงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	1. ไม่เกิน 5 ปี	74	34.9
	2. 6 - 10 ปี	17	8.0
	3. 11 - 15 ปี	15	7.1
	4. มากกว่า 15 ปี	106	50.0
	รวม	212	100.0

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด
จำนวน 98 คน (ร้อยละ 46.2) รองลงมามีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 72 คน (ร้อยละ 34.0)
และ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 42 คน (ร้อยละ 19.8) ตามลำดับ

ผู้บริหารสตรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 127 คน (ร้อยละ 59.9) รองลงมาเป็นระดับปริญญาเอก จำนวน 84 คน (ร้อยละ 39.6) และระดับปริญญาตรี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.5) ตามลำดับ

ผู้บริหารสตรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นคณบดี จำนวน 93 คน (ร้อยละ 43.9) รองลงามีตำแหน่งเป็นหัวหน้าภาควิชา จำนวน 62 คน (ร้อยละ 29.2) และตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 57 คน (ร้อยละ 26.9) ตามลำดับ

ผู้บริหารสตรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปี จำนวน 106 คน (ร้อยละ 50.0) รองลงามีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 5 ปี จำนวน 74 คน (34.9) อายุงานในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 8.0) และมีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 7.1) ตามลำดับ

สรุปภาพรวมของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามวิจัยเชิงปริมาณส่วนใหญ่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 98 คน (ร้อยละ 46.2) จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 127 คน (ร้อยละ 59.9) มีตำแหน่งเป็นคณบดี จำนวน 93 คน (ร้อยละ 43.9) และมีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 15 ปี จำนวน 106 คน (ร้อยละ 50.0)

1.2 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (การศึกษาเชิงคุณภาพ)

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มผู้บริหารสตรีสายบริหาร ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีจากมหาวิทยาลัยภาครัฐจำนวน 5 แห่งและมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 5 แห่ง เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ในกรณีที่มีมหาวิทยาลัยใดไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีที่เป็นผู้บริหารสตรี ผู้วิจัยจะเลือกผู้ดำรงตำแหน่งรองลงมาเพื่อให้สัมภาษณ์แทน

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In-Depth Interview) ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ม.ร.ว. กัลยา ดิงศรัทธี
รองอธิการบดีด้านวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2555)
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุภาณี เลิศไทรรักษ์
รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
(สัมภาษณ์ที่มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2556)

- 3) รองศาสตราจารย์ ดร.จุฬาพรรณย์ (จามจุรี) ผดุงชีวิต
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการนานาชาติ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
(สัมภาษณ์ที่มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2555)
- 4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรันท์ วิศเวศวร
รองอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
(สัมภาษณ์ที่มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2555)
- 5) ผู้ช่วยศาสตราจารย์มยุรี เทศผล
รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
(สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2555)
- 6) ดร.สมพิศ ป.สัตยารักษ์
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
(สัมภาษณ์ที่มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2555)
- 7) ดร.ชฎารัตน์ อนันตกุล
รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
(สัมภาษณ์ที่มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2556)
- 8) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รัตนาวดี ศิริทองถาวร
รองอธิการบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
(สัมภาษณ์ที่มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2556)
- 9) อาจารย์เปรมจิต เสาวคนธ์
รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
(สัมภาษณ์ที่มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2556)

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีได้ทั้งหมดจำนวน 9 คน จาก 10 คน คิดเป็นร้อยละ 90 โดยเป็นไปตามช่วงเวลาตามที่กำหนดไว้ ซึ่งประเด็นคำถามสำหรับข้อมูลเบื้องต้นจะระบุเฉพาะตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่และวันที่สัมภาษณ์ จากนั้นสัมภาษณ์ข้อมูลอื่นๆ โดยจะพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจในตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่มีปฏิสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีซึ่งข้อมูลในการการสัมภาษณ์มีลักษณะเดียวกันกับแบบสอบถามอันเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีและปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ทั้งนี้เพื่อแสวงหาแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะนำเสนอข้อมูลตามตัวแปรต่างๆในลำดับต่อไป

1.3 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี (การศึกษาเชิงปริมาณ)

การศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ตามตัวชี้วัดทั้ง 6 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย 1) ด้านการโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านการฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ จำนวน 4 ข้อ 4) ด้านการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว จำนวน 4 ข้อ 5) ผู้นำต้องสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร จำนวน 4 ข้อและ 6) ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนา ปราบกฏผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 7 สรุปผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1) ด้านการโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.11	0.43	มาก
2) ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน	4.13	0.47	มาก
3) ด้านการฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ	4.07	0.51	มาก
4) ด้านการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว	4.25	0.60	มากที่สุด
5) ผู้นำต้องสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร	4.27	0.49	มากที่สุด
6) ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร	4.36	0.47	มากที่สุด
รวม	4.19	0.32	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ในภาพรวม 6 ด้าน ได้แก่ 1) การโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน 3) ด้านการฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว 5) ผู้นำต้องสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรและ 6) ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งหมด 6 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ ค่าเฉลี่ย 4.07 – 4.36 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุดคือ ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมาได้แก่ ผู้นำต้องสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.27) ด้านการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย (4.25) ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน (ค่าเฉลี่ย 4.13) ด้านการโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.11) และด้านการฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 สตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
 ในด้านการโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

การโอน ความรับผิดชอบให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1.1 การสร้างจิตสำนึกให้ใ้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (3.3)	145 (68.4)	60 (28.3)	4.25	0.50	มากที่สุด
1.2 การฝึกอบรมเพื่อสร้าง พฤติกรรมความรับผิดชอบ ให้เกิดขึ้นแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	0 (0.0)	0 (0.0)	31 (14.6)	129 (60.8)	52 (24.5)	4.10	0.61	มาก
1.3 การสร้างทักษะความ เป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	0 (0.0)	0 (0.0)	31 (14.6)	130 (61.3)	51 (24.1)	4.09	0.61	มาก
1.4 การสั่งการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถ ตัดสินใจได้	0 (0.0)	12 (5.7)	23 (10.8)	128 (60.4)	49 (23.21)	4.01	0.75	มาก
รวม						$\bar{X} = 4.11,$	S.D. = 0.43	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 สตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการโอนความรับผิดชอบ
 ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
 (ค่าเฉลี่ย 4.11) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 4.01 – 4.25 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนน
 มากที่สุดคือ การสร้างจิตสำนึกให้ใ้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย
 4.25) รองลงมาได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นแก่
 ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.10) การสร้างทักษะความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
 (ค่าเฉลี่ย 4.09) และการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจได้ (ค่าเฉลี่ย 4.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
ในด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา

การสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็น เจ้าของให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
2.1 ให้คำแนะนำและปรึกษา โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชาหา วิธีแก้ไขปัญหาเอง	0 (0.0)	0 (0.0)	64 (30.2)	74 (34.9)	74 (34.9)	4.05	0.80	มาก
2.2 เสริมสร้างภาวะความเป็น ผู้นำให้ผู้ได้บังคับบัญชา	0 (0.0)	0 (0.0)	31 (13.2)	130 (45.8)	51 (41.0)	4.28	0.68	มากที่สุด
2.3 สร้างจุดเด่นของ ผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดผลการ ปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (5.7)	108 (50.9)	92 (50.9)	4.38	0.59	มากที่สุด
2.4 ปลอ่ยให้ให้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน เองโดยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับ	7 (3.3)	7 (3.3)	47 (22.2)	115 (54.2)	36 (17.0)	3.78	0.88	มาก
2.5 พัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้ มีความรับผิดชอบต่อผลการ ปฏิบัติงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	31 (14.6)	107 (50.5)	74 (34.9)	4.20	0.67	มากที่สุด
รวม	$\bar{X} = 4.13, \text{ S.D.} = 0.47$							มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมการ
เป็นเจ้าของให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งมีทั้งหมด 5 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับ
มาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ ค่าเฉลี่ย 3.78 – 4.38 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับ
คะแนนมากที่สุดคือ การสร้างจุดเด่นของผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ย
4.38) รองลงมาได้แก่ เสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้ผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.28) การพัฒนา
ผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20) การให้คำแนะนำและ
ปรึกษาโดยให้ผู้ได้บังคับบัญชาหาวิธีแก้ไขปัญหาเอง (ค่าเฉลี่ย 4.05) และการปลอ่ยให้ให้
ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเองโดยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับ (ค่าเฉลี่ย 3.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 สตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
 ในด้านการฝึกให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการพัฒนาความสามารถ

ด้านการฝึกให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการ พัฒนาความสามารถ	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
3.1 ฝึกให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิด ภาวะความเป็นผู้นำ	0 (0.0)	0 (0.0)	46 (21.7)	132 (62.3)	34 (16.0)	3.94	0.61	มาก
3.2 แนะนำหรือเป็นโค้ชที่ดี ที่สุดของผู้ได้บังคับบัญชา	0 (0.0)	0 (0.0)	52 (25.4)	105 (51.2)	48 (23.4)	3.98	0.70	มาก
3.3 ส่งเสริมให้ ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาผลงาน ด้วยตนเอง	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (9.0)	140 (66.0)	53 (25.0)	4.16	0.56	มาก
3.4 กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นที่จะ พัฒนาผลงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ	0 (0.0)	12 (5.7)	43 (20.3)	85 (40.1)	84 (39.6)	4.19	0.75	มาก
รวม	$\bar{X} = 4.07, \text{ S.D.} = 0.51$							มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 สตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการฝึกให้ผู้ได้บังคับบัญชา
 เกิดการพัฒนาความสามารถซึ่งมีทั้งหมด 4 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
 (ค่าเฉลี่ย 4.07) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 3.94 – 4.19 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนน
 มากที่สุดคือ การกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาผลงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ
 (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมาได้แก่ การส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาผลงานด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย
 4.16) การแนะนำหรือเป็น โค้ชที่ดีที่สุดของผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.98) และการฝึกให้
 ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดภาวะความเป็นผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 สตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
 ในด้านการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

ด้านการส่งเสริมให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่าง รวดเร็ว	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
4.1 ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่อย่างรวดเร็ว	0 (0.0)	5 (2.4)	40 (18.9)	102 (48.1)	65 (30.7)	4.07	0.76	มาก
4.2 ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้เรียนรู้ระบบเทคโนโลยีในการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (13.2)	98 (46.2)	86 (40.6)	4.27	0.682	มากที่สุด
4.3 ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา เรียนรู้ระบบสารสนเทศที่มี อิทธิพลต่อการติดต่อสื่อสารของ กับหน่วยงานภายใน	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (13.2)	86 (40.6)	98 (46.2)	4.33	0.69	มากที่สุด
4.4 ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา เรียนรู้ระบบสารสนเทศที่มี อิทธิพลต่อการติดต่อสื่อสารของ กับหน่วยงานภายนอก	0 (0.0)	0 (0.0)	32 (15.1)	78 (36.8)	102 (48.1)	4.33	0.72	มากที่สุด
รวม				$\bar{X} = 4.25,$			S.D. = 0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 สตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการส่งเสริมให้
 ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ใน
 ระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.25) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 4.07 – 4.33 โดยตัวชี้วัดที่
 ได้รับคะแนนมากที่สุดมี 2 ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนเท่ากันคือ การส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้
 ระบบสารสนเทศที่มีอิทธิพลต่อการติดต่อสื่อสารของกับหน่วยงานภายในและการส่งเสริมให้
 ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้ระบบสารสนเทศที่มีอิทธิพลต่อการติดต่อสื่อสารของกับหน่วยงานภายนอก
 (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาได้แก่ การส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ระบบเทคโนโลยีในการ
 ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) และการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่อย่างรวดเร็ว
 (ค่าเฉลี่ย 4.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร

ด้านการสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นความจำเป็นในการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
5.1 ฝึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับการเปลี่ยนแปลงจาก ภายนอกที่เข้ามากระทบต่อ หน่วยงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (6.1)	114 (53.8)	85 (40.1)	4.34	0.59	มากที่สุด
5.2 ชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึง ความจำเป็นในการเปลี่ยน ตำแหน่งหน้าที่เพื่อความ เหมาะสมภายในหน่วยงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	24 (11.3)	102 (48.1)	86 (40.6)	4.29	0.66	มากที่สุด
5.3 ชี้ให้เห็นแนวทางการ บริหารงานของตนกับเป้าหมาย ขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (5.7)	118 (55.7)	82 (38.7)	4.33	0.58	มากที่สุด
5.4 สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ในการ ทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (13.2)	131 (61.8)	53 (25.0)	4.12	0.60	มาก
รวม	$\bar{X} = 4.27, \quad S.D. = 0.49$							มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.27) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ ค่าเฉลี่ย 4.12 – 4.34 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุดคือ ฝึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่เข้ามากระทบต่อหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34) รองลงมาได้แก่ ชี้ให้เห็นแนวทางการบริหารงานของตนกับเป้าหมายขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 4.33) การชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนตำแหน่ง

หน้าที่เพื่อความเหมาะสมภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) และชี้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่เพื่อความเหมาะสมภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรียมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์การ

ด้านการวัดและการประเมินที่ มีความสำคัญต่อผลสำเร็จ ของการพัฒนาองค์การ	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
6.1 สร้างพฤติกรรมการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎระเบียบได้อย่างถูกต้อง								
6.1 สร้างพฤติกรรมการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎระเบียบได้อย่างถูกต้อง	0	0	6	120	86	4.38	0.54	มากที่สุด
	(0.0)	(0.0)	(2.8)	(56.6)	(40.6)			
6.2 มีการกำหนดปัจจัยด้านการวัดและประเมินผลการทำงานร่วมกันกับผู้ได้บังคับบัญชา								
6.2 มีการกำหนดปัจจัยด้านการวัดและประเมินผลการทำงานร่วมกันกับผู้ได้บังคับบัญชา	0	0	13	105	94	4.38	0.60	มากที่สุด
	(0.0)	(0.0)	(6.1)	(49.5)	(44.3)			
6.3 มีการวัดสมรรถนะในการทำงานของผู้ใช้บังคับบัญชา								
6.3 มีการวัดสมรรถนะในการทำงานของผู้ใช้บังคับบัญชา	0	0	19	101	92	4.34	0.63	มากที่สุด
	(0.0)	(0.0)	(9.1)	(47.6)	(43.4)			
6.4 มีการวัดระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การที่ชัดเจนแก่ผู้ใช้บังคับบัญชา								
6.4 มีการวัดระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การที่ชัดเจนแก่ผู้ใช้บังคับบัญชา	0	0	18	100	94	4.36	0.63	มากที่สุด
	(0.0)	(0.0)	(8.5)	(47.2)	(44.3)			
รวม	$\bar{X} = 4.36, \quad S.D. = 0.47$							มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรียมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านในด้านการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์การ ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.36) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 4.34 – 4.38 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุดมี 2 ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนเท่ากันคือ การสร้างพฤติกรรมการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎระเบียบได้อย่างถูกต้องและการมีการกำหนดปัจจัยด้านการวัดและประเมินผลการทำงานร่วมกันกับผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมาได้แก่ การวัดระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การที่ชัดเจนแก่ผู้ใช้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.36) และการวัดสมรรถนะในการทำงานของผู้ใช้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.34) ตามลำดับ

1.4 การศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (การศึกษาเชิงปริมาณ)

การศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ตามตัวชี้วัดปัจจัยหลัก 3 ด้าน ได้แก่

1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 2 ตัวแปร รวมจำนวน 26 ข้อ ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย

1.1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ จำนวน 8 ข้อ

1.2) คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ จำนวน 18 ข้อ

2) ปัจจัยด้านจิตสังคม จำนวน 4 ตัวแปร รวมจำนวน 24 ข้อ ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย

2.1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 8 ข้อ

2.2) ความฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 4 ข้อ

2.3) ความเชื่อในอำนาจตน จำนวน 4 ข้อ

2.4) การทำงานด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 8 ข้อ

3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร จำนวน 2 ข้อ รวมจำนวน 10 ข้อ ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย

3.1) นโยบายเกี่ยวกับสตรี จำนวน 4 ข้อ

3.2) สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี จำนวน 6 ข้อ

ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 14 สรุปผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. บุคลิกภาพ	4.35	0.50	มากที่สุด
2. ความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์	4.36	0.49	มากที่สุด
3. ความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล	4.42	0.53	มากที่สุด
4. ความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ	4.15	0.51	มาก
5. ความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ	4.42	0.47	มากที่สุด
6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.25	0.43	มากที่สุด
7. ความฉลาดทางอารมณ์	4.42	0.52	มากที่สุด
8. ความเชื่อในอำนาจตน	4.26	0.49	มากที่สุด
9. การทำงานด้านการมีส่วนร่วม	4.41	0.46	มากที่สุด
10. นโยบายสตรี	4.26	0.59	มากที่สุด
11. สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี	4.23	0.56	มากที่สุด
รวม	4.34	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งมีทั้งหมด 11 ตัวชี้วัดหลัก ในภาพรวมมีระดับปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.34) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำ ตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 4.15 – 4.42 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด โดยได้รับคะแนนเท่ากันมี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจและความฉลาดทางอารมณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.42) รองลงมาได้แก่ การทำงานด้านการมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย 4.41) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด ได้แก่ ความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ (ค่าเฉลี่ย 4.15)

ตารางที่ 15 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้าน
คุณลักษณะส่วนบุคคล ในด้านคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพ	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (4.7)	105 (49.5)	97 (45.8)	4.41	0.58	มากที่สุด
2. ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายในการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (4.7)	110 (51.9)	92 (43.4)	4.34	0.71	มากที่สุด
3. ทุ่มเวลาในการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (5.7)	58 (27.4)	142 (67.0)	4.61	0.59	มากที่สุด
4. รับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้	0 (0.0)	0 (0.0)	23 (10.8)	71 (33.5)	118 (55.7)	4.45	0.68	มาก
5. ประเมินความรู้สึกของผู้อื่นได้	0 (0.0)	0 (0.0)	32 (15.1)	95 (44.8)	85 (40.1)	4.25	0.70	มากที่สุด
6. ควบคุมอารมณ์ของตนได้	0 (0.0)	0 (0.0)	32 (15.1)	91 (42.9)	84 (39.6)	4.25	0.71	มากที่สุด
7. เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	0 (0.0)	0 (0.0)	31 (14.6)	101 (47.6)	80 (37.7)	4.23	0.687	มากที่สุด
8. ใจกว้าง ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	0 (0.0)	25 (11.8)	94 (44.3)	93 (43.9)	0	4.32	0.675	มากที่สุด
รวม			$\bar{X} = 4.35, \text{ S.D.} = 0.50$					มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ซึ่งมีทั้งหมด 8 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.35) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 4.23 – 4.61 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การทุ่มเทเวลาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.61) รองลงมาได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ได้ (ค่าเฉลี่ย 4.45) ความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.41) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.23)

ตารางที่ 16 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้าน
คุณลักษณะส่วนบุคคล ในด้านคุณลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำ
และวิสัยทัศน์

คุณลักษณะของความเป็น ผู้นำด้านความเป็นผู้นำและ วิสัยทัศน์	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. กระตุ้นนวัตกรรมและให้ การสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (5.2)	120 (56.6)	81 (38.2)	4.33	0.57	มากที่สุด
2. กระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความ กระตือรือร้นในการมี วิสัยทัศน์	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (4.7)	105 (49.5)	97 (45.8)	4.41	0.58	มากที่สุด
3. จัดรูปแบบของบทบาทที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถ นำไปปฏิบัติได้	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (9.4)	100 (47.2)	92 (43.4)	4.34	0.64	มากที่สุด
4. สนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด ความสามารถในการทำงาน เป็นทีม	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (2.4)	104 (49.1)	103 (48.6)	4.46	0.54	มากที่สุด
5. สร้างอารมณ์เข้าสู่ที่ ทำงานเพื่อให้เกิดความรู้สึก ที่ดีในการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	38 (17.9)	81 (38.2)	93 (43.9)	4.26	0.74	มากที่สุด
รวม			$\bar{X} = 4.36,$		$S.D. = 0.49$			มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าคุณลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ ซึ่งมีทั้งหมด 5 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.36) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 4.26 – 4.46 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสามารถในการทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 4.46) รองลงมาได้แก่ การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.41) การจัดรูปแบบของบทบาทที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำไปปฏิบัติได้ (ค่าเฉลี่ย 4.34) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดได้แก่ สร้างอารมณ์เข้าสู่ที่ทำงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.26)

ตารางที่ 17 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้าน
คุณลักษณะส่วนบุคคล ในด้านลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล

รายละเอียด	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. การใช้อำนาจให้เกิดประโยชน์และเป็นที่ยอมรับ	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	99 (46.7)	113 (53.3)	4.53	0.50	มากที่สุด
2. การใช้แรงจูงใจบุคคลในทุกระดับทุกสถานการณ์	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (8.5)	77 (36.3)	117 (55.2)	4.47	0.64	มากที่สุด
3. การทำให้ผู้ตามใช้ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	0 (0.0)	0 (0.0)	23 (10.8)	94 (44.3)	95 (44.8)	4.34	0.66	มากที่สุด
4. การมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (11.8)	83 (39.2)	104 (49.1)	4.37	0.68	มากที่สุด
รวม				$\bar{X} = 4.42, \quad S.D. = 0.53$				มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับปัจจัยในด้านคุณลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.42) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ ค่าเฉลี่ย 4.34 – 4.53 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การใช้อำนาจให้เกิดประโยชน์และเป็นที่ยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.53) รองลงมาได้แก่ การใช้แรงจูงใจบุคคลในทุกระดับทุกสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.47) การมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า (ค่าเฉลี่ย 4.37) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดได้แก่ การทำให้ผู้ตามใช้ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย 4.34)

ตารางที่ 18 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้าน
คุณลักษณะส่วนบุคคล ในด้านลักษณะของความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและ
ขอบเขตของอำนาจ

รายละเอียด	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ การสั่งการ	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (2.4)	96 (45.3)	111 (52.4)	4.50	0.54	มากที่สุด
2. ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ตามการสั่งการ	0 (0.0)	0 (0.0)	32 (15.1)	101 (47.6)	79 (37.3)	4.22	0.69	มากที่สุด
3. เชื่อว่าการสั่งการ ดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่ดี ที่สุดขององค์กร	0 (0.0)	0 (0.0)	45 (21.2)	107 (50.5)	60 (28.3)	4.07	0.70	มาก
4. เชื่อว่าการสั่งการ สอดคล้องกับค่านิยม ของผู้ใต้บังคับบัญชา	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (7.1)	45 (21.2)	114 (53.8)	3.83	0.80	มาก
รวม			$\bar{X} = 4.15,$		$S.D. = 0.51$			มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับปัจจัยในด้านลักษณะ
ของความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับ
ปัจจัยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 3.83 – 4.50 โดย
ตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด ได้แก่ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจการสั่งการ (ค่าเฉลี่ย 4.50)
รองลงมาได้แก่ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามการสั่งการ (ค่าเฉลี่ย 4.22) การเชื่อว่าการสั่ง
การดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่ดีที่สุดขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.07) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด
ได้แก่ การเชื่อว่าการสั่งการดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่ดีที่สุดขององค์กร กลุ่ม (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ตารางที่ 19 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้าน
คุณลักษณะส่วนบุคคล ในด้านลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการ
มอบอำนาจ

รายละเอียด	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการทำงานให้บรรลุ ความสำเร็จ	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (4.7)	79 (37.3)	123 (58.0)	4.53	0.58	มากที่สุด
2. สร้างสภาพแวดล้อมของความ ร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	112 (52.8)	100 (47.2)	4.47	0.50	มากที่สุด
3. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ความคิดริเริ่มในการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	24 (11.3)	93 (43.9)	95 (44.8)	4.33	0.67	มากที่สุด
4. แนะนำวิธีการที่จะให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีภาพใน การคิดและแก้ปัญหาในทาง ปฏิบัติ	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (5.7)	104 (49.1)	96 (45.3)	4.40	0.59	มากที่สุด
5. กระตุ้นศักยภาพในการทำงาน ในระดับสูง	0 (0.0)	0 (0.0)	26 (12.3)	82 (38.7)	104 (49.1)	4.37	0.69	มากที่สุด
รวม			$\bar{X} = 4.42,$		$S.D. = 0.47$			มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับปัจจัยในด้านลักษณะ
ของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ ซึ่งมีทั้งหมด 5 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับ
ปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.42) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 4.33 – 4.53
โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานให้
บรรลุความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.53) รองลงมาได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมของความร่วมมือและ
การมีส่วนร่วมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.47) การแนะนำวิธีการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีภาพใน
การคิดและแก้ปัญหาในทางปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.40) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดได้แก่ การ
กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.33)

ตารางที่ 20 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับด้านจิตสังคม
ในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

รายละเอียด	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (8.5)	87 (41.0)	107 (50.5)	4.42	0.64	มากที่สุด
2. ขอบงานที่ทำให้ตนมีโอกาสได้รับผิดชอบ	0 (0.0)	0 (0.0)	36 (17.0)	103 (48.6)	73 (34.4)	4.17	0.69	มาก
3. ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับสูง	0 (0.0)	0 (0.0)	23 (10.8)	96 (45.3)	93 (43.9)	4.33	0.66	มากที่สุด
4. ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (5.7)	95 (44.8)	105 (49.5)	4.44	0.60	มากที่สุด
5. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างสัมพันธ์ระหว่าง	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (3.3)	118 (55.7)	87 (41.0)	4.38	0.55	มากที่สุด
6. มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่น	0 (0.0)	0 (0.0)	30 (14.2)	80 (37.7)	102 (48.1)	4.34	0.71	มากที่สุด
7. ชอบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่น	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (12.7)	19 (51.4)	76 (35.8)	4.23	0.65	มากที่สุด
8. มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (9.9)	45 (21.2)	96 (45.3)	3.73	1.12	มากที่สุด
รวม			$\bar{X} = 4.25,$		$S.D. = 0.43$			มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับปัจจัยในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีทั้งหมด 8 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.25) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 3.73 – 4.44 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน (ค่าเฉลี่ย 4.44) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี (ค่าเฉลี่ย 4.42) มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.34) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดได้แก่ การมีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ตารางที่ 21 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้านจิตสังคม
ในด้านความฉลาดทางอารมณ์

รายละเอียด	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. มีความเข้าใจผู้อื่น	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (2.4)	81 (38.2)	126 (59.4)	4.57	0.54	มากที่สุด
2. มีการดูแลเอาใจใส่ และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (8.0)	98 (46.2)	97 (45.8)	4.38	0.63	มากที่สุด
3. มีการสนับสนุน ส่งเสริมผู้อื่น	0 (0.0)	8 (3.8)	5 (2.4)	104 (49.1)	95 (44.8)	4.35	0.70	มากที่สุด
4. มีความนุ่มนวล อ่อนโยน	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (6.6)	99 (46.7)	99 (46.7)	4.40	0.61	มากที่สุด
รวม	$\bar{X} = 4.42, \quad S.D. = 0.52$							มากที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับปัจจัยในด้านความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.42) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 4.35 – 4.57 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด ได้แก่ มีความเข้าใจผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.57) รองลงมาได้แก่ มีความนุ่มนวล อ่อนโยน (ค่าเฉลี่ย 4.40) มีการดูแลเอาใจใส่และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.38) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดได้แก่ มีการสนับสนุนส่งเสริมผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.35)

ตารางที่ 22 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้านจิตสังคม
ในด้านความเชื่อในอำนาจตน

รายละเอียด	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ทำนายได้ว่าผลของการปฏิบัติงานจะเป็นเช่นไร	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (8.0)	121 (57.1)	74 (34.9)	4.27	0.59	มากที่สุด
2.ทำนายได้ว่า สาเหตุของผลที่เกิดขึ้นคืออะไร	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (8.0)	127 (59.9)	68 (32.1)	4.24	0.58	มากที่สุด
3. เชื่อว่าตนสามารถทำให้งานนั้นเกิดผลดีได้	0 (0.0)	0 (0.0)	24 (11.3)	98 (46.2)	90 (42.5)	4.31	0.66	มากที่สุด
4. เชื่อว่าตนสามารถป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียได้	0 (0.0)	0 (0.0)	24 (11.3)	114 (53.8)	74 (34.9)	4.24	0.63	มากที่สุด
รวม			$\bar{X} = 4.26,$	$S.D. = 0.49$				มากที่สุด

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับปัจจัย ในด้านความเชื่อในอำนาจตน ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.26) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 4.24 – 4.31 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การเชื่อว่าตนสามารถทำให้งานนั้นเกิดผลดีได้ (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมา ได้แก่ การทำนายได้ว่าผลของการปฏิบัติงานจะเป็นเช่นไร (ค่าเฉลี่ย 4.27) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด ได้แก่ การทำนายได้ว่า สาเหตุของผลที่เกิดขึ้นคืออะไรและเชื่อว่าตนสามารถป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียได้ ได้รับคะแนนเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ตารางที่ 23 ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับปัจจัยด้านจิตสังคม ในด้านการมีส่วนร่วม

รายละเอียด	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. มีส่วนร่วมในการประชุม สัมมนา และปรึกษาหารือ	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (2.4)	90 (42.5)	117 (55.2)	4.53	0.54	มากที่สุด
2. มีส่วนร่วมในการกำหนด ทางเลือกต่างๆ ของแผน	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (5.2)	107 (50.5)	94 (44.3)	4.39	0.58	มากที่สุด
3. มีส่วนร่วมการปรับปรุงแก้ไข ข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการ ทำงาน	0 (0.0)	6 (2.8)	26 (12.3)	88 (41.5)	92 (43.4)	4.25	0.78	มากที่สุด
4. มีส่วนร่วมในการร่วมวางแผน เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาของ หน่วยงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (4.7)	102 (48.1)	100 (47.2)	4.42	0.58	มากที่สุด
5. มีส่วนร่วมการพิจารณา งบประมาณของโครงการ	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (5.7)	78 (36.8)	122 (57.5)	4.52	0.58	มากที่สุด
6. มีส่วนร่วมในการเข้าฟังการ ประชุมชี้แจงรายละเอียดของ โครงการ	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (5.7)	78 (36.8)	122 (57.5)	4.52	0.60	มากที่สุด
7. มีส่วนร่วมในการการปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดจากการ ปฏิบัติงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	23 (10.8)	102 (48.1)	87 (41.0)	4.30	0.65	มากที่สุด
8. มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การ ตอบแบบสอบถาม การ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น เสนอ ผลการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (2.4)	125 (59.0)	82 (38.7)	4.36	0.52	มากที่สุด
รวม			$\bar{X} = 4.41, \quad S.D. = 0.46$					มากที่สุด

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งมีทั้งหมด 8 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.41) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 4.25 – 4.53 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประชุม สัมมนา และปรึกษาหารือ (ค่าเฉลี่ย 4.53) รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมการพิจารณางบประมาณของโครงการและการมีส่วนร่วมการพิจารณางบประมาณของ

โครงการ ได้รับคะแนนเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.52) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดได้แก่ การมีส่วนร่วมการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ตารางที่ 24 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในด้านนโยบายสตรี

รายละเอียด	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ใช้เทคนิคการคาดการณ์และการพยากรณ์เข้ามาประกอบการตัดสินใจ	0 (0.0)	0 (0.0)	33 (15.6)	117 (55.2)	62 (29.2)	4.14	0.65	มาก
2. ใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ	0 (0.0)	6 (2.8)	35 (16.5)	93 (43.9)	78 (36.8)	4.15	0.79	มาก
3. มีการตัดสินใจโดยยึดทีมงาน และคณะกรรมการเป็นผู้ร่วมตัดสินใจ	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (11.8)	69 (32.5)	118 (55.7)	4.44	0.69	มากที่สุด
4. ให้ความสำคัญสำหรับผู้ได้บังคับบัญชา	0 (0.0)	0 (0.0)	29 (13.7)	79 (37.3)	104 (49.1)	4.35	0.71	มากที่สุด
รวม			$\bar{X} = 4.26,$		$S.D. = 0.59$			มากที่สุด

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับปัจจัย ในด้านนโยบายสตรี ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.26) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ ร้อยละ 4.14 – 4.44 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุดได้แก่ มีการตัดสินใจโดยยึดทีมงาน และคณะกรรมการเป็นผู้ร่วมตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมาได้แก่ ให้ความสำคัญสำหรับผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.35) ใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 4.15) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดได้แก่ การใช้เทคนิคการคาดการณ์และการพยากรณ์เข้ามาประกอบการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ตารางที่ 25 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ในด้านสถานภาพทางสังคมและบทบาทสตรี

รายละเอียด	(จำนวน : ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. การมีภาระความรับผิดชอบ ต่องานบ้านและครอบครัว	6 (2.8)	7 (3.3)	42 (19.8)	85 (40.1)	72 (34.0)	3.99	0.96	มาก
2. การได้รับการศึกษาระดับสูง	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (8.0)	111 (52.4)	84 (39.6)	4.32	0.61	มากที่สุด
3. การดำรงรักษาสถานภาพ การแต่งงาน	13 (6.1)	6 (2.8)	72 (34.0)	67 (31.6)	54 (25.5)	3.67	1.07	มากที่สุด
4. การได้รับโอกาสในการ เรียนรู้งานที่ทำทนาย	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (6.1)	78 (36.8)	121 (57.1)	4.51	0.61	มากที่สุด
5. การได้รับโอกาสในการแสดง ศักยภาพความสามารถ	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (9.0)	71 (33.5)	122 (57.5)	4.49	0.65	มากที่สุด
6. การได้รับโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งเป็นผู้บริหาร	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (12.7)	66 (31.1)	119 (56.1)	4.43	0.70	มากที่สุด
รวม						$\bar{X} = 4.23,$	S.D. = 0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าระดับปัจจัย ในด้านสถานภาพทางสังคมและบทบาทสตรี ซึ่งมีทั้งหมด 6 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ ค่าเฉลี่ย 3.67 – 4.51 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานที่ทำทนาย (ค่าเฉลี่ย 4.51) รองลงมา ได้แก่ การได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.49) การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.43) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด ได้แก่ การดำรงรักษาสถานภาพการแต่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

1.5 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี (การศึกษาเชิงคุณภาพ)

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกรายบุคคล (In – Depth Interview) นี้เป็นการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งหลังจากที่วิเคราะห์ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณ ทั้ง 6 ตัวชี้วัดแล้วพบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีลักษณะสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่น่าสนใจคือตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้

- 1) ด้านการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.37)
- 2) ด้านการสร้างให้ผู้ที่บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.27)
- 3) ด้านการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ที่บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย 4.25)
- 4) ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน (ค่าเฉลี่ย 4.14)
- 5) ด้านการโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ที่บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.11)
- 6) ด้านการฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณดังกล่าวแล้วข้างต้นจึงนำมาสู่การศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งประเด็นคำถามและผลการสัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

- 1) ประเด็นคำถาม ด้านการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร

“ท่านคิดว่าผู้บริหารสตรีต้องโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ที่บังคับบัญชานั้นอย่างไร จึงจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนได้มากที่สุดและเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น”

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการให้ความสำคัญด้านการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร โดยให้เหตุผลประกอบด้วยว่าการวัดและการประเมินจะเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนต่อการทำงานของบุคลากรทุกคนทุกหน่วยงานและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่ทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต้องใช้เพื่อวัดความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ โดยวิธีการประเมินนั้นมีทั้งแบบที่เป็นทางการและแบบที่ไม่เป็นทางการ

สำหรับวิธีการประเมินแบบเป็นทางการคือมีแบบประเมินให้กรอกตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย แบบประเมินดังกล่าวใช้วิธีการกำหนดข้อพันธกิจร่วมกันทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนดปัจจัยด้านการวัดและประเมินผลการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวัดระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้วิธีการระดมสมอง ปรีกษาหารือ ประชุม เพื่อให้ได้ข้อตกลงตามพันธกิจร่วมกัน ซึ่งในรายละเอียดก็จะมี ความแตกต่างกันของแต่ละหน่วยงานย่อยๆ ภายในองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนวิธีการประเมินแบบไม่เป็นทางการผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้วิธีการสนทนา พูดคุยทั้งเป็นกลุ่มแบบเป็นกันเองและแบบส่วนตัวในบางกรณี ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎระเบียบได้อย่างถูกต้อง มีการแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงภารกิจและการปฏิบัติตนเพื่อความเหมาะสมในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ร่วมกัน

2) ประเด็นคำถาม ด้านการสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร

“ท่านคิดว่าผู้บริหารควรต้องสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคนอย่างไร จึงจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนได้มากที่สุดและเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น”

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง มิใช่การหยุดนิ่งอยู่กับที่ และเห็นด้วยกับแนวคิดที่ว่า “หลายครั้งที่การทำงานไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้บริหารไม่คิดถึงการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของคนในองค์กร” ผู้บริหารสตรีจะแจ้งให้เห็นแนวทางการบริหารงานของตนกับเป้าหมายขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีลักษณะอย่างไร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามหลักภารกิจที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารสตรียังเน้นให้ความสำคัญถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่เพื่อความเหมาะสมภายในหน่วยงาน เพราะต้องบริหารจัดการคนกับงานให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา เช่น มีการหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่กันไปในบางภารกิจ หรือเลือกผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านให้ทำงานตามที่เขถนัดเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพที่สุด พร้อมทั้งคอยแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่เข้ามากระทบต่อหน่วยงาน เน้นการปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น ปรับปรุงการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้คล่องแคล่ว ปรับเปลี่ยนการสื่อสารด้านเทคโนโลยีให้เรียนรู้ได้ทันยุคสมัย สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับการทำงานในโลกยุคใหม่ ความรวดเร็วของเทคโนโลยีต่างๆรวมทั้งระบบการสื่อสารออนไลน์

3) ประเด็นคำถาม ด้านการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

“ท่านคิดว่าผู้บริหารสตรีต้องฝึกให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการพัฒนาความสามารถอย่างไร จึงจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนได้มากที่สุดและเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น”

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าผู้บริหารสตรีต้องเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้อย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ช่วยให้ผู้ใช้บังคับบัญชาเกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อการติดต่อสื่อสารกันทั่วโลก ซึ่งเป็นคำถามที่สนับสนุนประเด็นคำถามลำดับที่ 2 ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร ผู้บริหารสตรีเห็นว่านอกจากจะต้องส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆอย่างรวดเร็ว ให้เรียนรู้ระบบสารสนเทศที่มีอิทธิพลต่อการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกแล้ว ควรเน้นเรื่องการปรับตัวตามบทบาทของสังคมด้วย เพราะสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงรวดเร็วเต็มไปด้วยการแข่งขัน เราจึงต้องเปลี่ยนก่อนปรับตัวก่อนเพื่อให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่แล้ว ต้องเรียนรู้ให้เร็ว ให้รู้สภาพการแข่งขัน สภาพปัญหา ให้รู้สภาพความเป็นจริงการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นเรื่องสำคัญให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถบอกผู้บังคับบัญชาได้ เน้นความคิดเชิงระบบ เน้นเชิงป้องกันไม่ใช่แก้ปัญหา เน้นการทำงานเป็นเครือข่ายเพื่อให้ความช่วยเหลือที่รวดเร็ว ทำงานเชิงรุก ทำงานเป็นทีม ระดมความคิด ให้ทัศนคติต่อผู้ได้บังคับบัญชาแบบที่สามารถยืดหยุ่นได้

4) ประเด็นคำถาม ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน

“ท่านคิดว่าผู้บริหารสตรีต้องเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วได้อย่างไร จึงจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนได้มากที่สุดและเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น”

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าผู้บริหารสตรีต้องให้คำแนะนำและปรึกษาโดยให้ผู้ได้บังคับบัญชาหาวิธีแก้ไขปัญหาเอง เสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้ผู้ได้บังคับบัญชา สร้างจุดเด่นของผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม ปล่อยให้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเองโดยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับ พัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ยังเน้นการสร้างสิ่งแวดล้อมประเภทบุคคลหรือทีมงาน หมายถึงการเน้นให้ทุกคนร่วมกันแก้ปัญหา ไม่เน้นให้ทำงานคนเดียว แม้ว่าจะมีการ

มอบหมายงานหลักให้กับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญงานเฉพาะด้านบางอย่าง แต่ก็มีการจัดให้มีผู้ช่วยในทีมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันด้วย

นอกจากนี้ผู้บริหารสตรีควรสร้างสิ่งแวดล้อมประเภทบรรยากาศในที่ทำงานให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเอง พุคคยสนทนาได้เมื่อเกิดปัญหา เน้นบรรยากาศของการเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน เน้นให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม เพราะบรรยากาศในที่ทำงานนับเป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสุขเมื่อได้อยู่ที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้ด้วยเช่นเดียวกัน

5) ประเด็นคำถาม ด้านการโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

“ท่านคิดว่าผู้บริหารสตรีต้องสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างไร จึงจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนได้มากที่สุดและเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น”

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าผู้บริหารสตรีต้องสร้างจิตสำนึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรับผิดชอบต่อการทำงาน เน้นการฝึกอบรมเพื่อสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อเกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นการสร้างทักษะความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่เน้นการสั่งยกเว้นบางเรื่องที่ต้องใช้การตัดสินใจเด็ดขาดหรือการทำงานในกรอบระยะเวลาสั้นๆที่ต้องการความรวดเร็ว แต่เน้นการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในงานที่เขาได้รับมอบหมายตามที่ตนถนัด

นอกจากนี้ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ให้ความเห็นตรงกันว่าต้องดูเรื่องความชัดเจนในหน้าที่มีแผนงานที่ชัดเจนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนั้น โดยผ่านการประชุมปรึกษาหารือ การโอนความรับผิดชอบต่อให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านที่ประชุมอย่างเป็นทางการ เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เน้นความเป็นประชาธิปไตย มีการประชุมทุกเดือน เน้นการทำงานร่วมกันด้วยความเคารพและไว้วางใจ

6) ประเด็นคำถาม ด้านการฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ

“ท่านคิดว่าผู้บริหารสตรีต้องมีการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กรอย่างไร จึงจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนได้มากที่สุดและเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น”

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าผู้บริหารสตรีต้องทำตนเป็นผู้นำหรือโค้ชที่ดีที่สุดของผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้น ผลักดัน ชี้แนะให้เขามีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ โดยใช้วิธีการหลายแบบเช่น การส่งผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนาภายนอกมหาวิทยาลัย การเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสอนให้ที่สำนักงาน โดยจัดเป็น โครงการอบรม

ภายในมหาวิทยาลัย การให้คำชี้แนะด้วยตนเองให้ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ให้รู้ตนเองว่าตนมีข้อบกพร่องตรงไหน จะแก้ไขอย่างไร เน้นพัฒนาด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เน้นนวัตกรรม โดยเฉพาะสื่อต่างๆที่ใช้ในการนำเสนอต้องทันสมัย นำสื่อหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อดึงดูดความน่าสนใจต่อองค์กร

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล
ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร กับภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสตรีนมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**

ตารางที่ 26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัย
ด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สตรีนมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรต้น	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ	
	Pearson	p-value
1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	0.3384	0.0000
2. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็น ผู้นำและวิสัยทัศน์	0.4576	0.0000
3. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและ อิทธิพล	0.3427	0.0000
4. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านจริยธรรม และขอบเขตของอำนาจ	0.3129	0.0000
5. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและ การมอบอำนาจ	0.5413	0.0000
6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.5711	0.0000
7. ความฉลาดทางอารมณ์	0.4822	0.0000
8. ความเชื่อในอำนาจตน	0.3641	0.0000
9. การมีส่วนร่วม	0.4303	0.0000
10. นโยบายสตรี	0.4410	0.0000
11. สถานภาพและบทบาทสตรี	0.2644	0.0001
รวม	0.6087	0.0000

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 โดยตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักความสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร้อยละ 57.1 (R = 0.571) รองลงมา ได้แก่ ลักษณะของความเป็นผู้นำ ด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ ร้อยละ 54.1 (R = 0.541) และความฉลาดทางอารมณ์ ร้อยละ 48.2

($R = 0.482$) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ สถานภาพและบทบาทสตรี ร้อยละ 21.4 ($R = 0.214$)

ตารางที่ 27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน

1) ด้านการ โอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ตัวแปรต้น	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ	
	Pearson	p-value
1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	0.869	0.011
2. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์	0.169	0.014
3. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล	0.715	0.025
4. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ	0.349	0.000
5. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ	0.391	0.000
6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.369	0.000
7. ความฉลาดทางอารมณ์	0.276	0.000
8. ความเชื่อในอำนาจตน	0.187	0.006
9. การมีส่วนร่วม	0.141	0.041
10. นโยบายสตรี	0.302	0.000
11. สถานภาพและบทบาทสตรี	0.285	0.000

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัย ด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการ โอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักความสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ร้อยละ 86.9 (R = 0.869) รองลงมา ได้แก่ ลักษณะของความเป็นผู้นำ ด้านอำนาจและอิทธิพล ร้อยละ 71.5 (R = 0.715) และลักษณะของความเป็นผู้นำ ด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ ร้อยละ 39.1 (R = 0.391) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วม ร้อยละ 14.1 (R = 0.141)

ตารางที่ 28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน

2) ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา

ตัวแปรต้น	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson	p-value
1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	0.312	0.000
2. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์	0.182	0.008
3. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล	0.159	0.020
4. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ	0.328	0.000
5. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ	0.286	0.000
6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.372	0.000
7. ความฉลาดทางอารมณ์	-0.028	0.684
8. ความเชื่อในอำนาจตน	0.055	0.423
9. การมีส่วนร่วม	0.082	0.235
10. นโยบายสตรี	0.369	0.000
11. สถานภาพและบทบาทสตรี	0.216	0.002

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักความสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร้อยละ 37.2 ($R = 0.372$) รองลงมา ได้แก่ นโยบายสตรี ร้อยละ 36.9 ($R = 0.369$) และลักษณะของความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ ร้อยละ 32.8 ($R = 0.328$) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล ร้อยละ 15.9 ($R = 0.159$)

ตารางที่ 29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน

3) ด้านการฝึกให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการพัฒนาความสามารถ

ตัวแปรต้น	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ	
	Pearson	p -value
1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	0.135	0.050
2. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์	0.261	0.000
3. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล	0.356	0.000
4. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ	0.068	0.326
5. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ	0.304	0.000
6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.290	0.000
7. ความฉลาดทางอารมณ์	0.354	0.000
8. ความเชื่อในอำนาจตน	0.412	0.000
9. การมีส่วนร่วม	0.507	0.000
10. นโยบายสตรี	0.099	0.151
11. สถานภาพและบทบาทสตรี	-0.042	0.548

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักความสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วม ร้อยละ 50.7 ($R = 0.507$) รองลงมา ได้แก่ ความเชื่อในอำนาจตน ร้อยละ 41.2 ($R = 0.412$) และลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล ร้อยละ 35.6 ($R = 0.356$) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ร้อยละ 13.5 ($R = 0.135$)

ตารางที่ 30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน

4) ด้านการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

ตัวแปรต้น	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ	
	Pearson	p-value
1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	0.256	0.000
2. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์	0.397	0.000
3. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล	0.249	0.000
4. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ	0.152	0.27
5. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ	0.322	0.000
6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.336	0.000
7. ความฉลาดทางอารมณ์	0.446	0.000
8. ความเชื่อในอำนาจตน	0.191	0.005
9. การมีส่วนร่วม	0.304	0.000
10. นโยบายสตรี	0.325	0.000
11. สถานภาพและบทบาทสตรี	0.077	0.265

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักความสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ร้อยละ 44.6 (R = 0.446) รองลงมา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร้อยละ 33.6 (R = 0.336) และนโยบายสตรี ร้อยละ 32.5 (R = 0.325) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ความเชื่อในอำนาจตน ร้อยละ 19.1 (R = 0.191)

ตารางที่ 31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน

5) ด้านการสร้างให้ผู้ที่บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร

ตัวแปรต้น	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ	
	Pearson	p-value
1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	0.434	0.000
2. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์	0.436	0.000
3. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล	0.397	0.000
4. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ	0.120	0.080
5. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ	0.286	0.000
6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.366	0.000
7. ความฉลาดทางอารมณ์	0.392	0.000
8. ความเชื่อในอำนาจตน	0.205	0.003
9. การมีส่วนร่วม	0.315	0.000
10. นโยบายสตรี	0.308	0.000
11. สถานภาพและบทบาทสตรี	0.270	0.000

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัย ด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างให้ผู้ที่บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักความสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ ร้อยละ 43.6 ($R = 0.436$) รองลงมา ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ร้อยละ 43.4 ($R = 0.434$) และลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล ร้อยละ 39.7 ($R = 0.397$) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ความเชื่อในอำนาจตน ร้อยละ 20.5 ($R = 0.205$)

ตารางที่ 32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน

6) ด้านการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร

ตัวแปรต้น	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ	
	Pearson	p-value
1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	0.161	0.019
2. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์	0.386	0.000
3. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล	0.128	0.062
4. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ	0.246	0.000
5. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ	0.589	0.000
6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.555	0.000
7. ความฉลาดทางอารมณ์	0.534	0.000
8. ความเชื่อในอำนาจตน	0.391	0.003
9. การมีส่วนร่วม	0.330	0.000
10. นโยบายสตรี	0.368	0.000
11. สถานภาพและบทบาทสตรี	0.294	0.000

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักความสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ ร้อยละ 58.9 ($R = 0.589$) รองลงมา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร้อยละ 55.5 ($R = 0.555$) และความฉลาดทางอารมณ์ ร้อยละ 53.4 ($R = 0.534$) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ร้อยละ 16.1 ($R = 0.161$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัย ภาครัฐภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐ ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (การศึกษาเชิงปริมาณ)

ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Regression) ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธี Stepwise เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐภาคเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร อันได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคมและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้าน
คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร
กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน ในเขต
กรุงเทพมหานคร

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.3672	0.2313		5.9110	0.0000
MOTIVE	0.2049	0.0539	0.2728	3.8028	0.0002
EMPOWER	0.1463	0.0520	0.2091	2.8164	0.0053
PARTICIP	0.1122	0.0433	0.1587	2.5939	0.0102
STATUS	0.0867	0.0338	0.1480	2.5644	0.0110
LEADERS	0.1034	0.0453	0.1537	2.2839	0.0234
F	33.261393				
p-value	0.0000				
R	0.6684				
R-square	0.4333				
Durbin-Watson	1.4173				

จากตารางที่ 33 พบตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (มีค่า $F = 33.261$, ค่า $p - value = 0.000$) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ลักษณะของความเป็นผู้นำ ด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ 3) การมีส่วนร่วม 4) สถานภาพและบทบาทสตรีและ 5) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 66.8 ($R = 0.668$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 นี้สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงระดับภาวะผู้นำได้ร้อยละ 43.3 ($R^2 = 0.433$)

จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ การมีส่วนร่วม สถานภาพและบทบาทสตรีและลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถเขียนเป็นตัวแบบได้ดังนี้

$$N_Leader = 1.367 + 0.2049 (Motive) + 0.1436 (Empower) + 0.1122 (Participate) + 0.0867 (Status) + 0.1034 (Leaders)$$

ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลหรือไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มี 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 2) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล 3) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ 4) ความฉลาดทางอารมณ์ 5) ความเชื่อในอำนาจตนและ 6) นโยบายสตรี

3.2 ผลการสัมภาษณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (การศึกษาเชิงคุณภาพ)

ผลจากการศึกษา ในเชิงปริมาณดังกล่าวแล้วข้างต้นจึงนำมาสู่การศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกรายบุคคล (In – Depth Interview) ตามลำดับปัจจัย ซึ่งเป็นการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประเด็นคำถามและผลการสัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

3.2.1 ประเด็นคำถาม ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

“ท่านคิดว่าผู้บริหารสตรีควรมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็นอย่างไร จึงจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนได้มากที่สุดและเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น”

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นว่า จุดแข็งของผู้บริหารสตรีคือความเอาใจใส่ในรายละเอียด อ่อนโยน อ่อนหวาน ซึ่งนับเป็นข้อที่ดีที่สุดที่สตรีมีอยู่แล้ว หากแต่รู้จักการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน นอกจากนี้ต้องมีเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ต้องมีความเด็ดขาด ทำให้ตนเป็นที่น่าเชื่อถือ ใจกว้าง ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้ฟังที่ดี รอบรู้และทันสมัย มีมารยาทเหมาะสมถูกต้องตามกาลเทศะ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี แต่งกายให้เหมาะสม กล่าวถึงกล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบ มีความอดทนสูงและต้องพิสูจน์ตนเองว่ามีความสามารถในการทำงาน ควบคุมอารมณ์ของตนได้ มีเมตตารับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นและเข้าใจผู้อื่นได้ มีความยุติธรรม มีวุฒิภาวะหนักแน่นและมีมนุษยสัมพันธ์เข้ากับบุคคลได้ทุกระดับ

3.2.2 ประเด็นคำถาม ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ

“ท่านคิดว่าผู้บริหารสตรีควรมีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำอย่างไรบ้าง จึงจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนได้มากที่สุดและ เหตุใดจึงคิดเช่นนั้น”

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้ที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารสตรีต้องกระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สนับสนุนให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนผู้ที่บังคับบัญชา ปรับตัวให้เร็วตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ยึดติดกับอะไรเดิมๆ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี รักษาหัวใจ ไม่เน้นการสั่งแต่ควรใช้วิธีการขอความร่วมมือหรือขอร้องให้ทำ มอบหมายให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้ทำงานสำคัญเพื่อให้เขาได้รับความภาคภูมิใจว่ามีคุณค่าขององค์กร เน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลช่วยแก้ปัญหา เน้นให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ กระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มในการทำงาน แนะนำวิธีการที่จะให้ผู้ที่บังคับบัญชามีเสรีภาพในการคิดและกระตุ้นศักยภาพในการทำงานในระดับสูง

3.2.3 ประเด็นคำถาม ปัจจัยด้านจิตสังคม ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

“ท่านคิดว่าผู้บริหารสตรีควรสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในลักษณะใดบ้าง จึงจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนได้มากที่สุดและเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น”

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำงาน ความต้องการสัมฤทธิ์เป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ผู้บริหารต้องเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพ ผลตอบแทนที่คุ้มค่า เน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นโอกาสและการเติบโตในสายหน้าที่การงาน สนับสนุนงานทั้งด้านของเวลา งบประมาณ บอกวิธีแก้ปัญหา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ชื่นชมความสำเร็จต่อหน้าคนอื่น สนใจความล้มเหลวโดยเรียกมาพูดคุยส่วนตัวเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เชื่อมมั่นในศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องดึงความสามารถของเขาออกมาให้ได้และยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2.4 ประเด็นคำถาม ปัจจัยด้านจิตสังคม ด้านความฉลาดทางอารมณ์

“ท่านคิดว่าผู้บริหารสตรีควรมีคุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์เป็นอย่างไร จึงจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนได้มากที่สุดและเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น”

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น หากว่าอารมณ์ได้รับการพัฒนาด้วยปัญญา การสื่อสารแสดงออกย่อมได้ผลดีด้วย ความฉลาดทางอารมณ์แสดงออกได้โดยการมีความเข้าใจผู้อื่น มีการดูแลเอาใจใส่และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีการสนับสนุน ส่งเสริมผู้อื่น มีความนุ่มนวล อ่อนโยน มีสมาธิ อารมณ์ดีเพราะสตรีมักถูกมองว่าเป็นคนเจ้าอารมณ์ ต้องสุขุม เอาใจเขามาใส่ใจเราลักษณะที่เด่นที่สุดของสตรีคือความละเอียดรอบคอบแต่ทว่าอย่าละเอียดมากเกินไปจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเหมือนถูกจับผิด รู้จักวางตัว มองโลกในแง่ดี ประเมินตนเองตลอดเวลาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามบางครั้งผู้บริหารสตรีที่ปราศจากความฉลาดทางอารมณ์ในบางครั้งก็อาจสามารถทำงานเป็นผู้บริหารได้

3.2.5 ประเด็นคำถาม ปัจจัยด้านจิตสังคม ด้านความเชื่อในอำนาจตน

“ท่านคิดว่าผู้บริหารสตรีควรมีความเชื่อในอำนาจตนในลักษณะใดบ้าง จึงจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนได้มากที่สุด และเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น”

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารสตรีต้องสามารถพยากรณ์ได้ว่าแนวโน้มของผลการปฏิบัติงานจะเป็นเช่นไร สาเหตุของผลที่เกิดขึ้นคืออะไร ต้องมีทักษะในการมองไปข้างหน้า เชื่อมั่นในอำนาจและศักยภาพที่ตนมีแต่ใช้ในทางที่เหมาะสม เน้นความเป็นประชาธิปไตย เน้นว่าอำนาจคือหน้าที่หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เน้นการกระจายอำนาจ ไม่ใช่เป็นการใช้อิทธิพลสั่งงานหรือบีบบังคับให้ทำ เพราะงานด้านการบริหารมีสิทธิ์ในอำนาจแต่เราควรใช้อำนาจนั้นตามหน้าที่ ไม่เน้นใช้อำนาจในการสั่งงาน แต่จะใช้ในเวลาที่ต้องตัดสินใจ เช่น การพิจารณาการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย พิจารณาทุนการศึกษา เป็นต้น ใช้อำนาจในเชิงการประสานงาน ประสานความร่วมมือ อำนวยความสะดวก เน้นการมีส่วนร่วมเป็นทีมและการขอความร่วมมือให้ทุกคนช่วยกัน อย่างไรก็ตามผู้บริหารสตรีบางท่านที่มีความเชื่อในอำนาจตนเองอาจใช้วิธีการปฏิบัติงานในเชิงอัตตาธิปไตยมากกว่าประชาธิปไตย

3.2.6 ประเด็นคำถาม ปัจจัยด้านจิตสังคม ด้านการมีส่วนร่วม

“ท่านคิดว่าผู้บริหารสตรีควรมีลักษณะการทำงานด้านมีส่วนร่วมในรูปแบบใดบ้าง จึงจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนได้มากที่สุดและเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น”

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสตรีต้องนำมาใช้ในเชิงการบริหารจัดการ เพราะเป็นวิธีที่ได้รับการยอมรับกันมายาวนานแล้วว่า สามารถช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรและช่วยเพิ่มความสามารถในการปรับตัวขององค์กรได้ และผลการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในองค์กรให้ข้อสังเกตว่า การมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงและช่วยลดปัญหาอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนเกี่ยวข้องของบุคคล เป็นการปลดปล่อยศักยภาพของความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ช่วยให้ได้แหล่งความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ใหม่ๆ จากหลากหลายมุมมอง การมีส่วนร่วมมีหลากหลายรูปแบบและวิธีการ เช่น การมีส่วนร่วมในการประชุม สัมมนา และปรึกษาหารือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือกต่างๆ ของแผน การมีส่วนร่วมการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน การมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมการพิจารณางบประมาณของโครงการ การมีส่วนร่วมในการเข้าฟังการประชุมชี้แจงรายละเอียดของโครงการ การมีส่วนร่วมในการการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การตอบแบบสอบถาม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสตรียังเน้นถึงการมีส่วนร่วมในลักษณะที่ไม่เป็นทางการด้วย เช่น การมีน้ำใจเอื้ออาทร การไว้ใจต่อทีมงาน สร้าง

บรรยากาศของการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือเพื่อสังคมภายนอกองค์กร สตรีต้องออกมาชี้ นำสังคมให้มากขึ้นให้เท่าเทียมกับผู้ชายและเน้นการมีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตย

3.2.7 ประเด็นคำถาม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านนโยบายเกี่ยวกับสตรี

“ท่านคิดว่านโยบายเกี่ยวกับสตรีควรมุ่งเน้นไปในทิศทางใด จึงจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนได้มากที่สุดและเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น”

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า กระแสตื่นตัวเรื่องการพัฒนาสตรีเป็นประเด็นนโยบายที่ภาครัฐให้ความสำคัญในหลายมิติด้วยกัน ตัวอย่างเช่น ในมิติที่มุ่งเน้นให้สตรีเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองประเทศไทย เป็นต้น ซึ่งรัฐบาลไทยได้ให้ความสนใจในการส่งเสริมและพัฒนาสตรีมานานกว่าสี่ทศวรรษ ผลการพัฒนาเป็นที่ประจักษ์ในระดับหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในการกำหนดและแก้ไขกฎหมายต่างๆ ที่เป็นเงื่อนไขของความไม่เท่าเทียมกัน การคำนึงถึงแนวทางการตัดสินใจ การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม เสรีภาพที่เสมอภาคเท่าเทียมกันและการให้โอกาสที่เป็นธรรมสำหรับทุกคนในสังคม

แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่ารัฐบาลจะพยายามผลักดันนโยบายต่างๆ เกี่ยวกับสตรีมากขึ้นดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่ทว่าวัฒนธรรมและสังคมไทยยังคงยึดติดกับวัฒนธรรมเดิมๆ คือผู้ชายยังคงเป็นผู้นำมากกว่าผู้หญิง นโยบายที่ส่งเสริมภาวะผู้นำสตรีที่แท้จริงจึงเสมือนว่ายังไม่ปรากฏชัดเจนประการสำคัญควรเน้นนโยบายที่สอดคล้องไปในหลักสูตรของการศึกษาให้พัฒนาภาวะผู้นำมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสตรีหลายท่านให้แนวคิดที่ตรงกันว่าควรปรับโครงสร้างวัฒนธรรมให้ประชาชนในชาติเห็นว่าสตรีมีภาวะผู้นำเหมือนผู้ชายและช่วยกันพัฒนาเปิดมุมมองสตรีรูปแบบใหม่นี้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เน้นนโยบายด้านการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำสตรีให้มากขึ้น รัฐควรเน้นกฎหมายเรื่องความเสมอภาคให้โดดเด่น เพราะแม้ว่าจะปรับเปลี่ยนเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายแล้วก็ตามแต่ดูเหมือนว่ายังคงไม่เป็นที่ยอมรับในสังคมไทยเท่าไรนัก

3.2.8 ประเด็นคำถาม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านสถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี

“ท่านคิดว่าสถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรีควรเป็นอย่างไร จึงจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนได้มากที่สุดและเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น”

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่า ปัจจุบันการเป็นผู้นำได้เปิดกว้างมากขึ้นโดยพิจารณาในแง่ของศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ จึงทำให้สตรีที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามามีบทบาทเป็น

ผู้นำในสังคมส่วนต่างๆ มากขึ้น ส่วนสถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรีที่สตรีต้องประสบกับมาตรฐานเชิงซ้อน (Double Standard) ในการทำงานนั้นยังคงมีอยู่ในสังคมไทย กล่าวคือ ต้องเผชิญกับมาตรฐานสูงกว่าในการเข้าสู่ตำแหน่งหรือการทำงานให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเพื่อให้สามารถอยู่ในตำแหน่งนั้นได้ ประกอบกับการที่สังคมตั้งความคาดหวังสูงเมื่อสตรีเป็นผู้นำ โดยคาดหวังว่าสตรีจะต้องสามารถรับผิดชอบทั้งงานในบ้านและงานนอกบ้านในตำแหน่งบริหารไปพร้อมๆ กันด้วย อีกทั้งต้องแสดงบทบาทในการช่วยเหลือสังคม การรักษาสีทิสตรี รู้จักสร้างจิตสำนึกที่ดี พยายามสร้างผลงานให้ปรากฏ มีเมตตาหัวใจช่วยเหลือเกื้อกูล

นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่พบเพิ่มเติม กล่าวคือ สาเหตุที่ผู้บริหารสตรียังคงมีน้อยกว่าผู้บริหารชายเป็นเพราะสตรีหลายท่านไม่ต้องการก้าวขึ้นมาทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารเพราะไม่ใช่งานที่ตนถนัดและชอบที่จะกลับไปดูแลครอบครัวมากกว่าทำงานบริหาร ซึ่งสิ่งนี้เป็นความต้องการของสตรีเองที่ส่งผลให้จำนวนผู้บริหารสตรียังคงมีน้อยกว่าผู้บริหารชาย

3.2.9 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี

3.2.9.1 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารสตรี ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นว่าความเป็นสตรีไม่ใช่อุปสรรคและไม่ใช่ปัญหาต่อการก้าวขึ้นมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสตรี เพราะปัจจุบันไม่ว่าเพศใดก็สามารถทำหน้าที่ผู้บริหารได้เช่นเดียวกัน แต่สิ่งที่เป็นอุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารสตรีคือภาวะงานในครอบครัว ซึ่งข้อนี้ก็จะพบเฉพาะในกรณีผู้บริหารสตรีท่านที่มีสถานภาพสมรส มีครอบครัวที่ต้องกลับไปดูแลบุตร ส่วนผู้บริหารสตรีท่านอื่นที่ไม่มีสถานภาพสมรสก็สามารถดำรงตำแหน่งและทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่มากกว่า เพราะไม่ต้องกลับไปรับผิดชอบงานหลักในครอบครัวอีกภารกิจหนึ่ง

3.2.9.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสตรี ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นว่าประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสตรีควรพัฒนาคือ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ต้องริเริ่ม เรียนรู้ และสื่อสารให้ถูกต้อง เน้นการบริหารรูปแบบใหม่ที่ทันสมัย ทำงานเป็นระบบ สร้างการยอมรับในสังคม สร้างวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน คิดทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีหลักเกณฑ์ พัฒนาความสามารถอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ส่วนที่ปรากฏในงานวิจัยเชิงปริมาณพบว่าผู้บริหารสตรีเห็นว่า สตรีมักนำความรู้สึกเช่นความสงสาร เข้ามาเกี่ยวข้องในการพิจารณาหรือตัดสินใจ ข้อนี้ควรพัฒนาทักษะการคิดการตัดสินใจให้เหมาะสมและถูกต้องกับเนื้อหาของงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

ตารางที่ 34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

สมมติฐานของการวิจัย	เป็นไปตาม สมมติฐาน ของการวิจัย	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน ของการวิจัย
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตริมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร		
1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตริมหาวิทยาลัยภาครัฐและ ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการโอนความรับผิดชอบ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับดีถึงดีมาก	✓	
1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตริมหาวิทยาลัยภาครัฐและ ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมการ เป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน อยู่ในระดับดีถึงดีมาก	✓	
1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตริมหาวิทยาลัยภาครัฐและ ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการฝึกให้เกิดการพัฒนา ความสามารถ อยู่ในระดับดีถึงดีมาก	✓	
1.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตริมหาวิทยาลัยภาครัฐและ ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว และส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับดีถึง ดีมาก	✓	
1.5 ผู้นำต้องสร้างให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับดีถึง ดีมาก	✓	
1.6 ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อ ผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับดีถึงดีมาก	✓	

ตารางที่ 35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

สมมติฐานของการวิจัย	เป็นไปตาม สมมติฐาน ของการวิจัย	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน ของการวิจัย
วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กรมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร		
2.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	✓	
2.2 ปัจจัยด้านจิตสังคม	✓	
2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	✓	

ตารางที่ 36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

สมมติฐานของการวิจัย	เป็นไปตาม สมมติฐาน ของการวิจัย	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน ของการวิจัย
วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร		
3.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล		
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ		✓
คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์	✓	
คุณลักษณะด้านอำนาจและอิทธิพล		✓
คุณลักษณะด้านจริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ		✓
คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ	✓	
3.2 ปัจจัยด้านจิตสังคม		
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	✓	
ความฉลาดทางอารมณ์		✓
ความเชื่อในอำนาจตน		✓
การทำงานด้านการมีส่วนร่วม	✓	
3.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ		
นโยบายเกี่ยวกับสตรี		✓
สถานภาพและบทบาทของสตรี	✓	