

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่ากระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาเรื่อยมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาโดยตลอดตั้งแต่มีการบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้ในหมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540, ออนไลน์, 2012) และได้จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติขึ้นมาเพื่อปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 33 มีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติที่บูรณาการการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬากับการศึกษาทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542, หน้า 9)

ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 การกำหนดนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ดังกล่าวแล้วข้างต้นนั้นก็ได้รับการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยมีการระบุนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 4 แนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม มาตรา 80 (3) พัฒนาคูณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, 2550, หน้า

23-24) และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 4 เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545, ออนไลน์, 2012) ซึ่งถือเป็นกลไกในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ประชากร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อันส่งผลกระทบต่อการศึกษาโดยตลอด ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงเห็นสมควรปรับปรุงแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2552- พ.ศ. 2559) ขึ้นอีกครั้ง ทั้งนี้เพื่อสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปภายใต้ปรัชญาหลักและกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารนั้นปรากฏอยู่ในแนวนโยบายข้อ 3.2 ว่าด้วยเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเร่งรัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการไปสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในข้อ 3.2.6 ระบุไว้ชัดเจนถึงการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพ และสนับสนุนสถานศึกษาที่มีความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารจัดการการศึกษาให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนสูงสุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 1- 46)

จากความพยายามในปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าหลายเรื่องประสบผลสำเร็จ ตัวอย่างเช่น การรวมทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรีเข้าเป็นกระทรวงเดียวกัน การจัดระเบียบบริหารราชการแบบเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนาการศึกษาอย่างบูรณาการและประสานเชื่อมโยงกัน การนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการเพื่อความเป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ดังนั้นสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 13 – 24) จึงได้จัดทำข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2561) ขึ้นมาโดยมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบ ในการนี้จำเป็นต้องมีกลไกหรือหน่วยงานที่วิเคราะห์ปัญหาของระบบการศึกษาและเรียนรู้และเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและกฎหมายของประเทศ ประการหลักสำคัญข้อหนึ่งที่ระบุไว้คือการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ข้อ 4.1 ว่าด้วยกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา กล่าวคือ มีกำหนดมาตรการเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจนว่าจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้มีแผนพัฒนาภาวะผู้นำตามช่องทางปกติและกลไกสนับสนุนส่งเสริมด้วยช่องทางพิเศษ มีการกำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้าและระบบจูงใจ

เมื่อพิจารณาถึงเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำตามข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2561) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการใช้ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับแนวนโยบายข้างต้น เพราะภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นหัวใจของการบริหารและการจัดการ เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544, หน้า 183) เป็นกระบวนการที่สามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้นำพึงประสงค์ (Warren G. Bennis, 1959, p.259) ซึ่งในศตวรรษใหม่ที่มีการแข่งขัน ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีย่อมส่งผลให้ข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจัยที่มีผลบวกต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยมากกว่ายุคใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษา บทบาทของผู้บริหารในปัจจุบันจึงมีมากเป็นทวีคูณ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ต้องอาศัยความเป็นผู้นำ มีทั้งการจูงใจ ในขณะที่เดียวกันการมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ก็เป็นสิ่งจำเป็นมากขึ้น นอกจากนี้จะต้องเข้าใจวิธีการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา มีความสามารถในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องควบคุมบุคลากรที่มีความรู้สูง มีความเป็นปัจเจกบุคคลมาก ดังนั้นผู้บริหารองค์การจึงมีหน้าที่สำคัญในการเข้าใจพฤติกรรมองค์กร วัฒนธรรมขององค์กร รู้ถึงการต่อต้านทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงและต้องมององค์กรได้อย่างครบถ้วนทุกด้าน มีแนวคิดแบบมองทั้งระบบ (Holistic) ไม่มองแบบวิเคราะห์หรืออย่างเดียว แต่ทว่าต้องมองแบบสังเคราะห์ (Synthesis) คือเห็นทุกอย่างในองค์กรมีความเกี่ยวข้องจึงจะทำให้ระบบทั้งระบบทำงานได้ (สมนึก แดงเจริญ, 2542, หน้า 155-169) นอกจากนี้ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องนำภายใต้สถานการณ์ใหม่ที่ยากลำบาก กรอบแห่งเวลาสำหรับทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุผลนั้นสั้นลง ผู้นำได้รับการคาดหวังว่าจะต้องทำในสิ่งถูกต้องตั้งแต่เริ่มแรกปัญหาจะต้องได้รับการแก้ไขด้วยภาวะผู้นำซึ่งมักจะเป็นปัญหาที่ซับซ้อน กำกวมและมีหลายมิติ บุคคลซึ่งปรารถนาจะประสบความสำเร็จในอาชีพด้านความเป็นผู้นำจะต้องลุกขึ้นต่อสู้กับสิ่งท้าทายเหล่านี้ให้มากขึ้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549, หน้า 219) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสตรีที่นับวันจะมีมากขึ้นเป็นลำดับและสตรีเหล่านี้ต้องยอมรับด้วยว่าจะต้องเผชิญกับสภาพการทำลายของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาในยุคโลกาภิวัตน์เช่นนี้

เมื่อย้อนมองในอดีต สภาพสังคมไทยมีค่านิยมและวัฒนธรรมที่จำกัดบทบาทสตรีไทยอันเป็นอุปสรรคต่อการเป็นผู้นำของสตรีในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองหรือด้านอื่นๆ สังคมมักไม่ยอมรับความสามารถของสตรีในบทบาทผู้นำ โดยเห็นว่าสตรีเป็นเพศที่อ่อนแอ มีค่านิยมในเรื่องความสวยงามประกอบกับสรีระทางร่างกายที่ทำให้สตรีมีข้อจำกัดในบทบาทอันเป็นผลทำให้มีสถานภาพด้อยกว่าเพศชายในทุกๆด้านและเห็นว่าสตรีควรมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่เพียงในบ้าน ทำหน้าที่ดูแลครอบครัวและสั่งสอนบุตรหลานเท่านั้น (สุพรรณิ มาตรโพธิ์, 2549, หน้า 2) แต่ปัจจุบันโดยเฉพาะในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา สภาพความเป็นจริงของสังคม

ทั่วโลกได้เริ่มให้ความสนใจเป็นพิเศษสำหรับกลุ่มผู้นำสตรี อันอาจเนื่องมาจากข้อเท็จจริงที่ว่าใน
 โลกปัจจุบันนี้สตรีมีการศึกษามากขึ้น สังคมเปิดโอกาสให้สตรีได้พัฒนาตนเองจนทำให้มีบทบาท
 เพิ่มมากขึ้นในทุกวงการและทุกระดับ ซึ่ง Judy B. Rosener (1990, pp. 119-129) เป็นบุคคลแรกๆที่
 ได้เน้นย้ำความสำคัญของรูปแบบการบริหารจัดการที่สะท้อนความเป็นหญิง โดย Judy B. Rosener
 ทำรายงานการวิจัยเกี่ยวกับวิธีการที่สตรีใช้ในการนำและนำเสนอเป็นบทความชื่อ “Ways Women
 Lead” บทความชิ้นนี้ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดบทความหนึ่ง และเป็นบทความที่มีอิทธิพลอย่าง
 มากต่อการหันมาสนใจศึกษาวิธีการที่ผู้นำสตรีใช้ในการบริหารจัดการองค์กร นอกจากนี้ใน
 มุมมองของนักสตรีนิยม (Feminists) ผู้สนับสนุนแนวคิดให้ความเสมอภาคสตรีเท่ากับบุรุษ ยังเห็น
 ด้วยว่าสตรีเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ไม่ใช่ผู้รับประโยชน์ ผู้มาขอใช้บริการหรือผู้
 เข้ามามีส่วนร่วม (จุฑาพรรณ (จามจุรี) ผดุงชีวิต, 2550, หน้า 249)

การที่สตรีสามารถพัฒนาความภูมิใจโดยการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ตนเองและสร้างการ
 เปลี่ยนแปลงตนเองด้วยการพัฒนาผลงานจนเป็นที่น่ายอมรับนับถือมากยิ่งขึ้นนั้น ย่อมเป็นการเน้น
 ให้เห็นถึงศักยภาพและบทบาทของสตรีที่ได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ ดังที่สหประชาชาติได้
 กำหนดให้ปี พ.ศ.2518 เป็นปีสตรีสากล มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษ
 และสตรีเพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรักษาสันติภาพของโลก นอกจากนี้ยังกำหนดให้ปี พ.ศ.
 2518 – พ.ศ. 2528 เป็นทศวรรษสตรีสากลแห่งสหประชาชาติและขอให้ประเทศสมาชิกจัดให้มี
 องค์กรสตรีระดับชาติด้วย (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546, หน้า 2) ทั้งนี้ไม่เว้นแม้แต่สำนักงาน
 คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) ที่ส่งเสริมบทบาทสตรีโดยกำหนด
 นโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว (พ.ศ. 2535 – พ.ศ. 2554) ไว้ในเอกสารเผยแพร่ชุดส่งเสริม
 ศักยภาพสตรีสู่บทบาทใหม่ของสตรียุค 2000: ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย การพัฒนาและ
 สันติภาพ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.), 2543, หน้า
 25) อันมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องหลายประการ กล่าวคือ

ประการแรก การส่งเสริมสตรีได้พัฒนาศักยภาพด้านร่างกายจิตใจ สติปัญญา
 ความสามารถ ความถนัด สังคมและจริยธรรมทั้งโดยหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็น
 ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและคุณภาพ

ประการที่สอง การส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมรับผิดชอบเคียงบ่าเคียงไหล่บุรุษในการ
 กำหนดทิศทางของสังคม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาทุกด้านของประเทศ

ประการที่สาม การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบและให้มีความเสมอภาค
 ระหว่างเพศทั้งทางนิตินัยและพฤตินัย

ประการที่สี่ การส่งเสริมให้สตรีพัฒนาจนถึงลักษณะที่ถึงประสพและมียุทธศาสตร์ชีวิต
 ดี รวมทั้งให้ความคุ้มครองแก่สตรีในวัยต่างๆ จัดการเออาร์ดเอาเปรียบ การทำร้ายทารุณสตรีทาง
 ร่างกายและจิตใจ

ประการที่ห้า การพัฒนาสังคมให้มีค่านิยมและเจตคติในการยอมรับกำลังความคิด กำลังแรงงาน การมีส่วนร่วมและคุณค่าของสตรี

การพัฒนาสตรีได้รับการปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่องอย่างเป็นระบบดังเช่นที่กล่าวมาแล้ว จนในที่สุดรัฐบาลปัจจุบันได้จัดตั้ง “กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี” ขึ้น นับเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาล โดยกำหนดเป็นวาระเร่งด่วนที่จะดำเนินการในปี พ.ศ. 2555 เพื่อการพัฒนาไปสู่การสร้าง สวัสดิภาพ และสวัสดิการให้แก่สตรี รวมถึงการพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี การพัฒนา บทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้นำและการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ ทั้งนี้รัฐบาลมุ่งเน้นที่จะทำงาน ร่วมกับองค์กรสตรีตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ เพื่อให้โอกาสสตรีในทุกพื้นที่ทุกชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา เพื่อสตรีทุกคน (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2555, หน้า 4) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรีที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารสถาบันการศึกษาในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการศึกษาในระดับสูงสุดคือระดับอุดมศึกษานั้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีในเรื่องทิศทางการศึกษาของไทยในลักษณะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆของสังคมยุค สารสนเทศ สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่ สอดคล้องกับความเป็นไทยและดำรง เอกลักษณะวัฒนธรรมไทยไว้ส่วนหนึ่งด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงมักจะได้รับการคาดหวังว่า จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับปรับแก้จุดอ่อนต่างๆ ของการบริหารงานในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้มี ประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องสัมพันธ์กับระบบอื่นๆมากขึ้น ซึ่งการแก้ไขจุดอ่อนเหล่านี้มิใช่ เรื่องที่ทำได้ง่ายๆ โดยใครคนใดคนหนึ่งแต่ต้องอาศัยผู้บริหารและทีมงานที่มีความสามารถในเชิง ภาวะผู้นำในระดับสูง

จากการศึกษาย้อนเวลา ผู้วิจัยพบข้อมูลที่บ่งชี้ว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สตรีในประเทศไทยกันอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ตัวอย่างเช่น เรขา รัตนประสาธ (2533) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาพบว่า ผู้บริหาร สตรีมีพฤติกรรมภาวะผู้นำเป็นแบบนักบริหารหรือผู้นำทีมซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำที่มีความ กระตือรือร้น รู้จักใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางมาตรฐานในการทำงาน มีประสิทธิภาพ การทำงานเอาใจใส่และรับผิดชอบมีความคิดริเริ่ม ยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงานด้วยใจเป็นธรรม ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน สนใจในความรู้ใหม่ๆ ปรับปรุงตนเองอยู่ ตลอดเวลา เป็นตัวอย่างของหัวหน้าที่มีประสิทธิภาพ ส่วน ชูติมา เหนานนุรักษ์ (2534) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการสตรีระดับบริหาร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจาก ข้าราชการ ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตั้งแต่ระดับหัวหน้าขึ้นไปผล การศึกษาพบว่า แม้ว่าสตรีที่ได้รับการหล่อหลอม มีความคิด ความเชื่อ เกี่ยวกับบทบาททางเพศที่ มักจะสอนให้สตรีเป็นผู้ตามและประเมินว่าสตรีคือคุณสมบัติของการเป็นผู้นำทางการบริหารก็ ตาม แต่ความคิด ความเชื่อดังกล่าวมิได้มีผลให้เกิดความด้อยในการแสดงความสามารถในการ ทำงานของผู้บริหารสตรี หากแต่สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานคือการขาดความรู้และ

ประสบการณ์ทางการบริหารซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถทางเทคนิคการบริหารก็จะช่วยให้ผู้บริหารสตรีสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นการทำหน้าที่ทางการบริหารไม่ใช่สิ่งที่ยากลำบากสำหรับสตรีเพศ แต่การที่สตรีจะเป็นผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพในอนาคตได้นั้นสตรีต้องเตรียมตัวด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้ทั้ง ด้านเทคนิคการทำงานและการบริหารงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ ในขณะที่เพทาย ช่อสัจพงษ์ (2540) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าผู้บริหารสตรีมีคุณลักษณะอยู่ที่ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีบุคลิกดี ยกเว้นเพียงอย่างเดียวที่อยู่ระดับปานกลาง โดยมีความเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีอารมณ์เยือกเย็น สุขุม นอกจากนี้ สุพรรณิ มาตรโพธิ (2549) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีการผสมผสานของ 2 มิติของ William J. Reddin คือ มิติงานและมิติ มนุษยสัมพันธ์ โดยศึกษาภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ แบบมุ่งเกณฑ์ (Separated) แบบมุ่งงาน (Dedicated) แบบมุ่งสัมพันธ์ (Related) และแบบมุ่งประสาน (Integrated) พบว่าผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐมีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก งานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของ วลัยพร ศิริภิญโญ (2550) ที่มุ่งศึกษาเส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา มีจำนวน 4 กลุ่มปัจจัยซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย คือ ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยมีปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกมากที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี การได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ทั้งนี้ มีปัจจัยย่อย ได้แก่ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรีไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี ส่วน ประเมษฐ์ โมลี (2552) วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ” โดยศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและวิเคราะห์เปรียบเทียบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งงานวิจัยของ พิรณัฐ บุญญสถิตย์ และพัชสิริ ชมภูคำ (2553) ที่ศึกษาเรื่องทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรี

โดยมุ่งศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บริหารสตรี ตลอดจนวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ” ของ สัมมา วรรณิชย์ (2554) ที่ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏและเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

หลักฐานจากข้อค้นพบในงานวิจัยหลายเรื่องได้ข้อสรุปที่สนับสนุนแนวคิดที่ว่า แม้จะมีการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถาบันการศึกษามาโดยตลอดก็ตาม แต่ทว่างานวิจัยส่วนใหญ่ยังคงศึกษาในประเด็นที่คล้ายกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในองค์กรอื่นๆ ทัวไปศึกษาเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ยังคงเป็นการศึกษาตามกรอบแนวความคิดของภาวะผู้นำแบบเดิม (The Old Leadership Paradigm) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Henry Fayol ผู้เขียนหนังสือเรื่อง “Principles of Administration” เมื่อประมาณ 100 ปี ที่ผ่านมานอกจากนี้ L.F.Urwick ยังระบุไว้ในหนังสือ “Leadership in the 20th Century” ว่าผลสรุปที่ได้ก็เป็นแนวความคิดเดียวกันกับที่ Henry Fayol ระบุไว้เช่นเดียวกัน (เกรียงไกร อนันตสานต์, ออนไลน์, 2012)

ในบริบทต่างประเทศนั้น Ronit Kark (2004, pp.160-176) เขียนบทความเรื่อง “The Transformational Leader: Who is S (He)? A Feminist Perspective” โดยอ้างอิงงานวิจัยของศาสตราจารย์ Alice H. Eagly และคนอื่นๆ แห่งมหาวิทยาลัยเพอร์ดู (Purdue University) ตั้งแต่เมื่อปี ค.ศ. 1990 ที่วิเคราะห์ห่อภิมานงานวิจัยเกี่ยวกับเพศภาวะและการบริหารจัดการจำนวน 370 เรื่อง ซึ่งได้ข้อสรุปจากการวิจัยปรากฏหลักฐานที่ชี้ว่าสตรีใช้วิธีการบริหารจัดการแบบประชาธิปไตยและแบบมุ่งเน้นคน ในขณะที่ผู้ชายมีแนวโน้มใช้วิธีการบริหารจัดการแบบอัตตาธิปไตยและมุ่งเน้นงาน อย่างไรก็ตามเอกสารที่นำมาสู่ข้อสรุปในงานวิจัยชิ้นดังกล่าวนี้เป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเพศภาวะและภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นก่อนปี ค.ศ. 1990 ซึ่งในขณะนั้นงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่มักศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่กำลังเป็นที่สนใจในช่วงเวลานั้น เช่นรูปแบบภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยแบบประชาธิปไตย แบบมุ่งคน และมุ่งงาน เป็นต้น แต่เมื่อเกือบ 2 ทศวรรษที่ผ่านมาเกิดแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ ทำให้บุคคลจำนวนมากให้ความสนใจไปที่รูปแบบภาวะผู้นำดังกล่าว คือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและจากความสนใจที่เพิ่มมากขึ้นของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ทำให้มีการให้ความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศภาวะและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมากขึ้น

ต่อมาในปี ค.ศ.2003 Alice H. Eagly (2003, pp.569-591) และคนอื่นๆ ได้สังเคราะห์งานวิจัยเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำระหว่างสตรีและชายอีกครั้งหลังจากที่ Alice H. Eagly ได้เคยทำการวิจัยในลักษณะดังกล่าวไปแล้วครั้งหนึ่งในปี ค.ศ.1990 ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายระหว่างสตรีและชาย โดยได้วิเคราะห์ห่อภิมานงานวิจัยจำนวน 45 เรื่องเพื่อ

เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำดังกล่าวระหว่างผู้จัดการชายและสตรีในองค์การทางธุรกิจและทางการศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า สตรีมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าและมีความสัมพันธ์กับการให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) มากกว่าซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ในขณะที่โดยทั่วไปผู้นำชายมีความเด่นชัดมากกว่าผู้นำสตรีในภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ในส่วนของการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกและเชิงรับและผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ถึงแม้ว่าความแตกต่างระหว่างแบบภาวะผู้นำระหว่างชายและสตรีจะมีไม่มากนัก แต่ผลจากการวิจัยในครั้งนี้กระตุ้นให้มีการสนใจภาวะผู้นำของสตรีมากขึ้น เพราะงานวิจัยเรื่องอื่นๆ ได้ให้ข้อค้นพบว่าทุกแง่มุมของแบบภาวะผู้นำที่สตรีมีเหนือกว่าผู้ชายนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ในขณะที่ทุกแง่มุมภาวะผู้นำที่ผู้ชายมีเหนือกว่าสตรีมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

ประเด็นปัญหาสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในศตวรรษที่ 21 นี้ควรเปลี่ยนแปลงไปจากกรอบแนวคิดเดิมอย่างไรจึงจะเหมาะสมภายใต้ปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะความเป็นผู้นำ (Environmental Changes Organizational Changes) ไม่ว่าจะเป็นภาวะการแข่งขันในระดับนานาชาติ การลดกฎระเบียบ ภาวะความสัมพันธ์ระหว่างภายใต้ภาวะการแข่งขันที่รุนแรงขององค์กรต่างๆ ต้องการความเปลี่ยนแปลงสูง (High Performance) ระดับความต้องการภาวะความเป็นผู้นำสูงขึ้น การขยายหน่วยงานเพิ่มขึ้นและองค์กรที่มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (John P. Kotter, 1988, p. 15) ในประเด็นที่ว่านี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวคิดของ James A. Belasco และ Ralph C. Stayer (1993, pp.16 - 17) ผู้เขียนหนังสือ "Flight of the Buffalo" เจ้าของ "ทฤษฎีควายบิน" (Theory of Buffalo Fly) ผู้ซึ่งมีแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำทั้งในกรอบแนวคิดเดิมและกรอบแนวคิดใหม่ โดยแนวคิดแบบเดิมนั้น James A. Belasco และ Ralph C. Stayer ระบุว่าภาวะผู้นำมีลักษณะคล้ายกับฝูงควาย (Head of Buffalo) เพราะควายเป็นสัตว์ที่มีความซื่อสัตย์ จึงรักภักดีต่อหัวหน้าหรือจ่าฝูง (Head Buffalo) เป็นอย่างดี ฝูงควายเหล่านี้จะทำอะไรก็ได้ตามที่จ่าฝูงสั่งไปไหนก็ได้ตามที่จ่าฝูงต้องการให้ไป James A. Belasco และ Ralph C. Stayer เปรียบเทียบผู้นำของหน่วยเสมือนกับจ่าฝูงและผู้บังคับบัญชาเสมือนลูกฝูง ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถตัดสินใจได้เองเพราะต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาก่อนถึงจะทำได้ ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถดำเนินงานในขั้นตอนต่อไปได้จนกว่าผู้บังคับบัญชาจะสั่ง เมื่อผู้บังคับบัญชาไม่อยู่พวกเขาจะทำอะไรไม่ได้เลย ต้องรอนกว่าผู้บังคับบัญชาจะกลับมา ในขณะที่เดียวกัน James A. Belasco และ Ralph C. Stayer ก็ได้นำเสนอกรอบแนวความคิดของภาวะผู้นำแบบใหม่ (The New Leadership Paradigm) ไว้ด้วย 4 ประการ ดังนี้คือ

- 1) ผู้นำต้องโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2) ผู้นำต้องสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน
- 3) ผู้นำต้องฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ

4) ผู้นำต้องเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

แนวคิดภาวะความเป็นผู้นำแบบใหม่ดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ "ทฤษฎีห่านบิน" ของ Walter F. Hatch (2010, pp.8-50) โดยมีพื้นฐานแนวคิดจากการบินของห่านจะเป็นรูปตัว "V" และมีการเปลี่ยนตัวผู้นำทางอยู่เสมอๆ ห่านแต่ละตัวก็จะผลัดกันเป็นผู้นำทาง มีการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์เมื่อถึงคราวจำเป็น สลับกันเป็นหัวหน้า ลูกน้องและเป็นผู้ลาดตระเวนรักษาความปลอดภัยแก่ฝูง และเมื่อเปลี่ยนงานห่านก็จะรับผิดชอบตาม โครงสร้างของกลุ่มที่กำหนดไว้ ภาวะความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่มีลักษณะการทำงานคล้ายกับฝูงห่านนั้นจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสามารถที่จะเป็นผู้นำในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบผลการปฏิบัติงานนั้นๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้เอง นอกจากนั้นภาวะความเป็นผู้นำแบบใหม่ยังช่วยส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการตัดสินใจรวมทั้งการแก้ปัญหา ร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดความรักความสามัคคีและมีจุดมุ่งหมายอันเดียวกันคือทำให้หน่วยของตนมีประสิทธิภาพดีเยี่ยมและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Cristina Trinidad และ Anthony H. Normore (2005, p. 574) แห่งภาควิชาภาวะผู้นำทางการศึกษาและการศึกษานโยบาย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟลอริดาอินเตอร์เนชันแนล (Department of Education Leadership and Policy Studies, College of Education, Florida International University) ที่ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ผู้นำสตรีใช้ในการบริหารจัดการองค์กรทางธุรกิจและองค์กรทางการศึกษาในศตวรรษที่ 20 ว่าประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ซึ่งแนวคิดที่ว่านี้สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบใหม่ (The New Leadership Paradigm) ของ James A. Belasco และ Ralph C. Stayer ด้วยเช่นกัน

นอกจากนั้นแล้วภาวะผู้นำยังนับได้ว่ามีส่วนสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจแนวคิดของ Donald R. Brown และ Donald F. Harvey (2002) ผู้เขียนหนังสือเรื่อง "An Experiential Approach to Organization Development" โดยเน้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรเป็นหลัก ในส่วนของปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การวินิจฉัยองค์กรมีประสิทธิภาพนั้น Donald R. Brown และ Donald F. Harvey (2002, pp.131-132) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) การทำให้ง่าย (Simplicity) การจัดการข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่ง่ายที่สุด รวมถึงการนำเสนอข้อมูลให้เข้าใจได้ง่ายๆ

2) การทำให้เห็นได้ชัด (Visibility) ใช้มาตรวัดให้เห็นได้ชัดว่ามีอะไรเกิดขึ้น

3) ความเกี่ยวข้อง (Involvement) เน้นการมีส่วนร่วมและการเข้ามาเกี่ยวข้องของบุคลากรในการวินิจฉัยองค์กร

4) องค์กรประกอบปฐมภูมิ (Primary Factors) ใช้การเก็บข้อมูลปฐมภูมิในการวินิจฉัยองค์กร โดยไม่บิดเบือนข้อมูล

5) วัดในสิ่งที่สำคัญ (Measure what's Important) ใช้การวัดและการประเมินตัวแปรที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร

6) ความรู้สึกจำเป็นเร่งด่วน (A Sense of Urgency) ใช้ผลการวินิจฉัยขององค์กรสร้างให้เห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

นอกจากนี้ Donald R. Brown และ Donald Harvey (2002, pp.147-148) ยังได้กล่าวถึงภาวะผู้นำขององค์กรไว้ด้วยว่าควรปฏิบัติดังนี้

1) ควรสร้างความไว้วางใจระหว่างคนในองค์กร

2) ไม่จำเป็นต้องละเอียดเจาะลึกเกินไป เพราะบางครั้งอาจไม่สามารถหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงทีได้

3) อย่าให้ความสำคัญกับปัญหาเฉพาะหน้ามากเกินไปจนละเลยปัญหาที่จะส่งผลในระยะยาวที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

4) ยอมรับที่จะเผชิญกับปัญหากับการปฏิเสธและต่อต้านแผนงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้

5) มีความรู้ความสามารถ มีการสื่อสาร และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์กร และสร้างความรู้สึกร่วมกันเร่งด่วนในการพัฒนาองค์กร

จากหลักฐานข้อค้นพบในหลายเรื่องนั้นจึงนำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นพื้นฐานแนวคิดของงานวิจัยครั้งนี้ว่า มีการนำแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ทั้งในวงการภาครัฐและภาคเอกชนอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีของ James A. Belasco Ralph C. Stayer Donald R. Brown และ Donald F. Harvey ได้รับการประยุกต์ใช้ทั้งในภาคการทหารและภาครัฐกิจแต่ปรากฏว่ายังไม่มีการนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี นอกจากนี้เมื่อสำรวจเรื่องภาวะผู้นำในแวดวงการศึกษา โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครอันเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยเราเป็นแหล่งศูนย์กลางการศึกษาแทบทุกระดับที่พร้อมสรรพไปด้วยข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีอันทันสมัยแล้วนั้น ปรากฏว่ามีงานค้นคว้าวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีระดับมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” ไม่มากนัก ทั้งๆที่ในความเป็นจริงแล้วปริมาณของสตรีระดับผู้บริหารที่เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครมีอยู่ไม่น้อย ประกอบกับข้อเท็จจริงโดยทั่วไปที่ว่า ปัจจุบันสตรีก้าวขึ้นมามีบทบาทในระดับผู้บริหารเกือบทุกแวดวงของสังคมมากยิ่งขึ้น ลักษณะปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับสตรีไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามจะมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่ต้องทำการศึกษาค้นคว้าแยกต่างหากออกไป ซึ่งควรถือว่าสตรีเป็นพลังทางสังคมอย่างหนึ่งที่ยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบใหม่ของ James A. Belasco และ Ralph C. Stayer ผนวกกับแนวคิดการพัฒนาองค์กรของ Donald R. Brown และ Donald F. Harvey ทั้งนี้เพื่อ

เป็นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีแบบใหม่ในแวดวงการการศึกษาและมีเจตนาที่จะช่วยพัฒนาความร่วมมือด้านภาวะผู้นำของสตรีให้สามารถทำงานอย่างสร้างสรรค์ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในการช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใหม่ของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐภาคเอกชนให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงาน รวมทั้งเป็นข้อมูลในการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในวงการการศึกษาทุกระดับและผู้ที่เกี่ยวข้องให้สามารถปรับตัวและนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันต่อสถานการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนเป็นการตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีด้านการสร้างภาวะผู้นำทางการบริหาร อันเป็นการพัฒนาและขยายศักยภาพบทบาทสตรีให้เป็นพลังทางสังคมที่เข้มแข็งสามารถช่วยนำพาและร่วมสร้างสังคมไปสู่ความเสมอภาคอย่างสร้างสรรค์เคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ชายต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยประมวลจากแนวคิดหลักของนักวิชาการต่างๆ แล้วกำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการ ได้แก่ ดิน ปรัชญพฤษ (2553) จุฑาพรรณ (จามจุรี) ผดุงชีวิต (2550) สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2550) รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549) สมยศ นาวิกาน (2549) Hogan Personality Inventory (ออนไลน์, 2012) Richard L. Hughes (2006) John R. Schermerhorn (2005) G. Moorhead & R. W. Griffin (2001) Charol Shakeshaft; et al. (2000) Cheryl King Duvall (1999) Daniel Goleman (1998), F. S. Chapin (1997) Joan. Pastor (1996) R.K. Wagner & R. J. Sternberg (1985) John B. Rawls (1971), J.Stacey Adams (1965) David C. McClelland (1961) Carl. R. Roger (1959) Julian B. Rotter (1954) Abraham H. Maslow (1954) James A. Belasco & Ralph C. Stayer (1954) Bernard M. Bass (1926) และ Donald R. Brown & Donald F. Harvey (2002) จึงสรุปเป็นตัวแปรอิสระได้ดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้นำที่เป็นผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่สะท้อนถึงความตั้งใจ แน่วแน่ในการทำงาน การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายในการทำงาน การทุ่มเทเวลาในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้ ประเมินความรู้สึกของผู้อื่นได้ ควบคุมอารมณ์ของตนได้ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและใจกว้างยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

1.1.2 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้นำที่เป็นผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่สะท้อนถึง

1) ความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ (Leadership and Vision) อัน ได้แก่ กระตุ้นนวัตกรรมและให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การจัดรูปแบบของบทบาทที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำไปปฏิบัติได้ การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการสร้างอารมณ์เข้าสู่ที่ทำงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน

2) อำนาจและอิทธิพล (Power and Influence) ได้แก่ การใช้อำนาจให้เกิดประโยชน์และเป็นที่ยอมรับ การใช้แรงจูงใจบุคคลในทุกระดับทุกสถานการณ์ การทำให้ผู้ตามใช้ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม และการมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

3) จริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ (Ethics and The Limits to Power) ได้แก่ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจการสั่งการ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามการสั่งการ เชื่อว่าการสั่งการดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่ดีที่สุดขององค์กรและเชื่อว่าการสั่งการสอดคล้องกับค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ (Leadership and Empowerment) ได้แก่ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ การสร้างสภาพแวดล้อมของความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มในการทำงาน การแนะนำวิธีการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีภาพในการคิดและแก้ปัญหาในทางปฏิบัติ และการกระตุ้นศักยภาพในการทำงานในระดับสูง

1.2 ปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี ชอบงานที่ทำให้ตนมีโอกาสได้รับผิตชอบ ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับสูง ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่น ชอบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่นและมีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

1.2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย มีความเข้าใจผู้อื่น มีการดูแลเอาใจใส่และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีการสนับสนุนส่งเสริมผู้อื่นและมีความนุ่มนวลอ่อนโยน

1.2.3 ความเชื่อในอำนาจตน ประกอบด้วย การทำนายได้ว่าผลของการปฏิบัติงานจะเป็นเช่นไร การทำนายได้ว่าสาเหตุของผลที่เกิดขึ้นคืออะไร เชื่อว่าตนสามารถทำให้งานนั้นเกิดผลดีได้และเชื่อว่าตนสามารถป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียได้

1.2.4 การทำงานด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการประชุม สัมมนา และปรึกษาหารือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือกต่างๆ ของแผน การมีส่วนร่วมการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน การมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมการพิจารณางบประมาณของโครงการ การมีส่วนร่วมในการเข้าฟังการประชุมชี้แจงรายละเอียดของโครงการ การมีส่วนร่วมในการการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การตอบแบบสอบถาม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอผลการปฏิบัติงาน

1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่

1.3.1 นโยบายเกี่ยวกับสตรี ประกอบด้วย การใช้เทคนิคการคาดการณ์ และการพยากรณ์เข้ามาประกอบการตัดสินใจ การใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ มีการตัดสินใจโดยยึดทีมงานและคณะกรรมการเป็นผู้ร่วมตัดสินใจและทำให้ความเป็นธรรม สำหรับผู้ได้บังคับบัญชา

1.3.2 สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ประกอบด้วย การมีภาระความรับผิดชอบต่องานบ้านและครอบครัว การได้รับการศึกษาระดับสูง การดำรงรักษาสถานภาพ การแต่งงาน การได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานที่ท้าทาย การได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพ ความสามารถและการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหาร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ได้แก่ ภาวะผู้นำตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบใหม่ (The New Leadership Paradigm) ของ James A. Belasco และ Ralph C. Stayer (1993) ผสมกับแนวคิดการพัฒนาองค์การ ของ Donald R. Brown & Donald F. Harvey (2002) ดังนี้คือ

- 2.1 ผู้นำต้องโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา
- 2.2 ผู้นำต้องสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน
- 2.3 ผู้นำต้องฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ
- 2.4 ผู้นำต้องเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว
- 2.5 ผู้นำต้องสร้างให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ
- 2.6 ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อสมมติฐานการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดข้างต้น ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับดีถึงดีมาก

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน อยู่ในระดับดีถึงดีมาก

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับดีถึงดีมาก

1.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับดีถึงดีมาก

1.5 ผู้นำต้องสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับดีถึงดีมาก

1.6 ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับดีถึงดีมาก

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2 ปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อในอำนาจตน การทำงานด้านการมีส่วนร่วมส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับสตรี สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกขอบเขตของการวิจัยได้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1.1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้าน 1) การโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน 3) ด้านการฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว 5) ผู้นำต้องสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรและ 6) ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร

1.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ 2) ปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อในอำนาจตน การทำงานด้านการมีส่วนร่วม และ 3) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับสตรีและสถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น มหาวิทยาลัยภาครัฐ จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ 1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี 3) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร

ศาสตร์ 4) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และ 5) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ส่วนมหาวิทยาลัยภาคเอกชน จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร 2) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ 3) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ 4) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และ 5) มหาวิทยาลัยศรีปทุม ในปีการศึกษา 2555

2.2 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ ผู้บริหารสตรีจากมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 แห่ง แบ่งเป็น ผู้บริหารสตรีกลุ่มงานบริหาร ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ประจำสถาบัน สำนัก และศูนย์ต่างๆ และผู้บริหารสตรีกลุ่มงานวิชาการ ได้แก่ คณบดีและหัวหน้าภาควิชา

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) ได้แก่ ผู้บริหารสตรีจากมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ ผู้บริหารสตรีกลุ่มงานบริหาร ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

ตัวแปรด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยจากภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

3.1.1 ปัจจัยด้านปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ

3.1.2 ปัจจัยด้านปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อในอำนาจตนและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

3.1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับสตรี สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

ภาวะผู้นำตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบใหม่ (The New Leadership Paradigm) ของ James A. Belasco และ Ralph C. Stayer (1993) ผสมกับแนวคิดการพัฒนาองค์กรของ Donald R. Brown และ Donald F. Harvey (2002) ประกอบด้วย

3.2.1 ผู้นำต้องโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2.2 ผู้นำต้องสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน

3.2.3 ผู้นำต้องฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ

3.2.4 ผู้นำต้องเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

3.2.5 ผู้นำต้องสร้างให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร

3.2.6 ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ในระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2555 - มกราคม พ.ศ. 2556 และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2555 - 30 มกราคม พ.ศ. 2556 ข้อมูลที่มีอยู่ก่อนหน้าหรือที่จะมีต่อไปอาจแตกต่างจากข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับภาวะผู้นำและปัจจัยที่ส่งผลในเชิงสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
3. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในการช่วยพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในวงการการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทุกระดับให้สามารถปรับตัวและนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันต่อสถานการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

การทำงานด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ลักษณะทางจิตสังคมของผู้นำที่เป็นผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่สะท้อนถึงการมีส่วนร่วมในการประชุม สัมมนา และปรึกษาหารือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือกต่างๆ ของแผน การมีส่วนร่วมการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน การมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมการพิจารณาขออนุมัติของโครงการ การมีส่วนร่วมในการเข้าฟังการประชุมชี้แจงรายละเอียดของโครงการ การมีส่วนร่วมใน

การการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การตอบแบบสอบถาม การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและเสนอผลการปฏิบัติงาน

ความเชื่อในอำนาจตน หมายถึง ลักษณะทางจิตสังคมของผู้นำที่เป็นผู้บริหารสตรี มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่สะท้อนถึงการทำนายได้ว่าผลของการปฏิบัติงานจะเป็นเช่นไร การทำนายได้ว่า สาเหตุของผลที่เกิดขึ้นคืออะไร เชื่อว่าตนสามารถทำให้งานนั้นเกิดผลดีได้และเชื่อว่าตนสามารถป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียได้

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะทางจิตสังคมของผู้นำที่เป็นผู้บริหารสตรี มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่สะท้อนถึงการมีความเข้าใจผู้อื่น มีการดูแลเอาใจใส่และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีการสนับสนุนส่งเสริมผู้อื่นและมีความนุ่มนวล อ่อนโยน

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะโดยรวมของผู้นำที่เป็นผู้บริหารสตรี มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แสดงถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายในการทำงาน การทุ่มเทเวลาในการทำงาน ได้รับความรู้สึกของผู้อื่นได้ ประเมินความรู้สึกของผู้อื่นได้ ควบคุมอารมณ์ของตนได้เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และใจกว้าง ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่เป็นผู้บริหารสตรี มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่สะท้อนถึง

1) ความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ อันได้แก่ กระตุ้นนวัตกรรมและให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การจัดรูปแบบของบทบาทที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำไปปฏิบัติได้ การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการสร้างอารมณ์เข้าสู่ที่ทำงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน

2) อำนาจและอิทธิพล ได้แก่ การใช้อำนาจให้เกิดประโยชน์และเป็นที่ยอมรับ การใช้แรงจูงใจบุคคลในทุกระดับทุกสถานการณ์ การทำให้ผู้ตามใช้ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม และการมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

3) จริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ ได้แก่ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจการสั่งการ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามการสั่งการ เชื่อว่าการสั่งการดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่ดีที่สุดขององค์กรและเชื่อว่าการสั่งการสอดคล้องกับค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ ได้แก่ การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงาน ให้บรรลุความสำเร็จ การสร้างสภาพแวดล้อมของความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มในการทำงาน การแนะนำวิธีการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีภาพในการคิดและแก้ปัญหาในทางปฏิบัติ

นโยบายเกี่ยวกับสตรี หมายถึง นโยบายที่เกี่ยวข้องกับผู้นำที่เป็นผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการใช้เทคนิคการคาดการณ์และการพยากรณ์เข้ามาประกอบการตัดสินใจ การใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ มีการตัดสินใจโดยยึดทีมงานและคณะกรรมการเป็นผู้ร่วมตัดสินใจและการให้ความสำคัญเป็นธรรมสำหรับผู้ได้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านจิตสังคม หมายถึง ลักษณะทางจิตสังคมของผู้นำที่เป็นผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อในอำนาจตนและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำที่เป็นผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะด้านการความเป็นผู้นำ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่เป็นผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย นโยบายเกี่ยวกับสตรี สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลในเชิงสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ 2) ปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อในอำนาจตน การทำงานด้านการมีส่วนร่วมและ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับสตรี สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี

ผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถจูงใจหรือบังคับบัญชาผู้อื่นหรือผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้ปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ผู้นำต้องโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะต้องสร้างจิตสำนึกให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ฝึกอบรมเพื่อสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นแก่ผู้ได้บังคับบัญชา สร้างทักษะความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และสั่งการให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจได้

ผู้นำต้องสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน หมายถึง การที่ผู้บริหารสตริมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะต้องเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของตนเองได้โดย ให้คำแนะนำและปรึกษาโดยให้ผู้บังคับบัญชาหาวิธีแก้ไขปัญหาเอง เสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้ผู้บังคับบัญชา สร้างจุดเด่นของผู้บังคับบัญชาให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม ปล่อยให้ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเองโดยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับช่วยและพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน

ผู้นำต้องฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การที่ผู้บริหารสตริมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะต้องฝึกให้ผู้บังคับบัญชาเกิดภาวะความเป็นผู้นำ แนะนำหรือเป็นโค้ชที่ดีที่สุดของผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผลงานด้วยตนเองและกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาผลงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

ผู้นำต้องเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว หมายถึง การที่ผู้บริหารสตริมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะต้องเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาได้เรียนรู้อย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ เกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อการติดต่อสื่อสารกันทั่วโลกซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก

ผู้นำต้องสร้างให้ผู้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสตริมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ต้องฝึกให้ผู้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่เข้ามากระทบต่อหน่วยงาน ซึ่งให้ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่เพื่อความเหมาะสมภายในหน่วยงาน ซึ่งให้เห็นแนวทางการบริหารงานของตนกับเป้าหมายขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ในการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชา

ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสตริมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะต้องสร้างพฤติกรรมการทำงานของผู้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎระเบียบได้อย่างถูกต้อง มีการกำหนดปัจจัยด้านการวัดและประเมินผลการทำงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา มีการวัดสมรรถนะในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและมีการวัดระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรที่ชัดเจนแก่ผู้บังคับบัญชา

ผู้บริหารสตรี หมายถึง ผู้บริหารสตริมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานอยู่ในกลุ่มงานบริหารและกลุ่มงานวิชาการในมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้บริหารสตรีกลุ่มงานบริหาร หมายถึง ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ดำรงตำแหน่ง รองอธิการบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน สำนักและศูนย์ต่างๆ

ผู้บริหารสตรีกลุ่มงานวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีและหัวหน้าภาควิชา

ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ที่มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่างๆ อันแสดงถึงความสามารถในการบริหาร ออกมาให้ปรากฏแก่สายตาหรือการรับรู้ของผู้อื่นอันจะช่วยให้การดำเนินกิจการต่าง ๆ ขององค์กร ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย 1) การโอนความเป็นเจ้าของให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การ สร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน 3) การฝึกให้เกิดการพัฒนา ความสามารถ 4) การเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว 5) การสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนา องค์กร และ 6) การเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร

มหาวิทยาลัยภาครัฐ หมายถึง สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร 5 แห่ง ได้แก่ 1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ชนบุรี 3) สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 4) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และ 5) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยภาคเอกชน หมายถึง สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ 2) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ 3) มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีมหานคร 4) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และ 5) มหาวิทยาลัยศรีปทุม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะทางจิตสังคมของผู้นำที่เป็นผู้บริหารสตรี มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่สะท้อนถึง การมีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี ขอบงานที่ทำให้ตนมีโอกาสได้ รับผิดชอบ ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับสูง ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสามารถพิเศษในการ สร้างเครือข่ายกับผู้อื่น ชอบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่นและมีความปรารถนาแรงกล้า ที่จะมียุทธพลเหนือผู้อื่น

สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี หมายถึง สถานภาพและบทบาทของผู้นำที่เป็นผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ผู้หญิงต้องมีภาระความรับผิดชอบต่องานบ้านและครอบครัว การได้รับการศึกษาระดับสูง การ ดำรงรักษาสถานภาพการแต่งงาน การได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานที่ท้าทาย การได้รับโอกาสในการ แสดงศักยภาพความสามารถและการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหาร