

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
FEMALE ADMINISTRATORS' LEADERSHIP OF THE PUBLIC AND PRIVATE UNIVERSITIES
IN BANGKOK METROPOLITAN

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ การุณันท์ รัตนแสนวงษ์

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E – mail: karunan.ra@spu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้ระเบียบแบบแผนวิธีวิจัยเชิงผสม โดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุดคือ ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์การ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ มีความสัมพันธ์กันกับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่ามี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ 3) การมีส่วนร่วม 4) สถานภาพและบทบาทสตรี และ 5) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์

คำสำคัญ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร / ผู้บริหารสตรี / มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน / เขตกรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of the study of female administrators' leadership of the public and private universities in Bangkok Metropolitan are: 1) to study the level of female administrators' leadership 2) to study the relationship between the factors of personal characteristics, social mind, the external environment of the organization and leadership of female administrators and 3) to study the factors effecting to female administrators' leadership of the public and private universities in Bangkok Metropolitan by using mixed method research, both quantitative and qualitative. The samplings are the female administrators of 10 public and private universities in Bangkok Metropolitan, consisting of female administrators in administrative affairs and academic affairs sections.

The results of this study have found that: 1) the level of female administrators' leadership of the public and private universities in Bangkok Metropolitan overall are in the high level 2) the relationship between the factors of personal characteristics, social mind, the external environment of the organization and leadership of female administrators are found statistically significant at 0.05 and 3) the factors effecting to female administrators' leadership are 5 indicators: 1) achievement motive 2) leadership and empowerment 3) participation 4) status and roles of females and 5) leadership and vision. The factors which do not effecting to female administrators' leadership are 6 indicators: 1) personality 2) power and Influence 3) ethics and authority 4) emotional intelligence 5) believe in self power and 6) policy on female.

Keywords: Administrators' Leadership / Female Administrators / The Public and Private Universities / Bangkok Metropolitan

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่ากระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จากความพยายามในปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าหลายเรื่องประสบผลสำเร็จ ตัวอย่างเช่น การรวมทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรีเข้าเป็นกระทรวงเดียวกัน การนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการเพื่อความเป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ดังนั้นสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 13 – 24) จึงได้จัดทำ

ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2561) ขึ้นมาโดยมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบ ในกรณีจำเป็นต้องมีกลไกหรือหน่วยงานที่วิเคราะห์ปัญหาของระบบการศึกษาและเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และกฎหมายของประเทศ ประการสำคัญข้อหนึ่งที่ระบุไว้คือการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ข้อ 4.1 ว่าด้วยกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษากล่าวคือ มีกำหนดมาตรการเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจนว่าจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้มีแผนพัฒนาภาวะผู้นำตามช่องทางปกติและกลไกสนับสนุนส่งเสริมด้วยช่องทางพิเศษ มีการกำหนดคุณสมบัติ การเข้าสู่ตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้า และระบบจูงใจ

เมื่อพิจารณาตามข้อเสนอดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีบทบาท

สำคัญยิ่งในการใช้ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับแนวนโยบายข้างต้น เพราะภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นหัวใจของการบริหารและการจัดการ เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ (วิระวัฒน์ บันนิตมัย, 2544: 183) เป็นกระบวนการที่สามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้นำพึงประสงค์ (Bennis, 1959: 259) ซึ่งในศตวรรษใหม่ที่มีการแข่งขัน ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีย่อมส่งผลให้ข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจัยที่มีผลบวกต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยมากกว่ายุคใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษา บทบาทของผู้บริหารในปัจจุบันจึงมีมากเป็นทวีคูณ ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ต้องอาศัยความเป็นผู้นำ มีทั้งการจูงใจในขณะเดียวกันมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ก็เป็นสิ่งจำเป็นมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องนำภายใต้สถานการณ์ใหม่ที่ยากลำบาก ครอบคลุมเวลาสำหรับทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุผลนั้นสั้นลง ผู้นำได้รับการคาดหวังว่าจะต้องทำในสิ่งถูกต้องตั้งแต่เริ่มแรกปัญหาจะต้องได้รับการแก้ไขด้วยภาวะผู้นำซึ่งมักจะเป็นปัญหาที่ซับซ้อน กำกวมและมีหลายมิติ บุคคลซึ่งปรารถนาจะประสบความสำเร็จในอาชีพด้านความเป็นผู้นำจะต้องลุกขึ้นต่อสู้กับสิ่งท้าทายเหล่านี้ให้มากขึ้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549: 219) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสตรีที่นับวันจะมีมากขึ้นเป็นลำดับและสตรีเหล่านี้ต้องยอมรับด้วยว่าจะต้องเผชิญกับสภาพการทำทนาย

ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาในยุคโลกาภิวัตน์เช่นนี้

จากการศึกษาย้อนเวลา ผู้วิจัยพบข้อมูลที่บ่งชี้ว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในประเทศไทยกันอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ตัวอย่างเช่น เรชา รัตนประสาธ (2533) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่าผู้บริหารสตรีมีพฤติกรรมภาวะผู้นำเป็นแบบนักบริหารหรือผู้นำทีมซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำที่มีความกระตือรือร้น สุพรรณิ มาตรโพธิ (2549) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีตามทฤษฎีการผสมผสานของ 2 มิติของ William J. Reddin พบว่าผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐมีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุดและงานวิจัยของ วลัยพร ศิริภรณ์ (2550) ที่มุ่งศึกษาเส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา คือ ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พิรญาณ์ บุญญสถิตย์ และพัชสิริ ชมภูคำ (2553) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรี โดยมุ่งศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บริหารสตรี เป็นต้น

ในบริบทต่างประเทศนั้น Kark (2004: 160-176) เขียนบทความเรื่อง “The Transformational Leader: Who is S(He)? A Feminist Perspective” โดยอ้างถึงงานวิจัยของศาสตราจารย์ Alice H. Eagly และคนอื่นๆ แห่ง

มหาวิทยาลัยเพอร์ดู (Purdue University) ตั้งแต่เมื่อปี 1990 ที่วิเคราะห์ห่อหุ้มงานวิจัยเกี่ยวกับเพศภาวะและการบริหารจัดการจำนวน 370 เรื่อง ซึ่งได้ข้อสรุปจากการวิจัยปรากฏหลักฐานที่ชี้ว่าสตรีใช้วิธีการบริหารจัดการแบบประชาธิปไตยและแบบมุ่งเน้นคน ในขณะที่ผู้ชายมีแนวโน้มใช้วิธีการบริหารจัดการแบบอัตตาธิปไตยและมุ่งเน้นงาน อย่างไรก็ตามเอกสารที่นำมาสู่ข้อสรุปในงานวิจัยขึ้นดังกล่าว นั้น เป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเพศภาวะและภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นก่อนปี 1990 ซึ่งในขณะนั้นงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่มักศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่กำลังเป็นที่สนใจในช่วงเวลานั้น แต่เมื่อเกือบ 2 ทศวรรษที่ผ่านมาเกิดแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ซึ่งมีการศึกษาเรื่องนี้มากขึ้น คือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transformational and Transactional Leadership)

ประเด็นปัญหาสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในศตวรรษที่ 21 นี้ควรเปลี่ยนแปลงไปจากกรอบแนวคิดเดิมอย่างไรจึงจะเหมาะสมภายใต้ปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะความเป็นผู้นำ (Environmental Changes Organizational Changes) ภายใต้ภาวะการแข่งขันที่รุนแรงขององค์กรต่างๆ ต้องการความเปลี่ยนแปลงสูง (High Performance) ระดับความต้องการภาวะความเป็นผู้นำสูงขึ้น การขยายหน่วยงานเพิ่มขึ้น และองค์กรที่มีความสลบซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (Kotter, 1988: 15) ในประเด็นที่ว่านี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวคิดของ Belasco และ Stayer (1993:

16 - 17) ผู้เขียนหนังสือ "Flight of the Buffalo" ผู้ซึ่งมีแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำทั้งในกรอบแนวคิดเดิมและกรอบแนวคิดใหม่ นอกจากนั้นแล้วภาวะผู้นำยังนับได้ว่ามีส่วนสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การ ผู้วิจัยจึงสนใจแนวคิดของ Brown และ Harvey (2002: 131-132) ผู้เขียนหนังสือเรื่อง "An Experiential Approach to Organization Development" โดยเน้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การเป็นหลัก ในส่วนของปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การวินิจฉัยองค์การมีประสิทธิภาพนั้น

จากหลักฐานข้อค้นพบในหลายเรื่องนั้นจึงนำไปสู่ความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร" ตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบใหม่ของ Belasco และ Stayer ผนวกกับแนวคิดการพัฒนาองค์การของ Brown และ Harvey ทั้งนี้เพื่อเป็นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีแบบใหม่ใน แวดวงการศึกษา และมีเจตนาที่จะช่วยพัฒนาความพร้อมด้านภาวะผู้นำของสตรีให้สามารถทำงานอย่างสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับภาวะผู้นำและปัจจัยที่ส่งผลในเชิงสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในการช่วยพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในวงการการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทุกระดับให้สามารถปรับตัวและนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันต่อสถานการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป

รูปแบบวิธีการวิจัย เครื่องมือ และประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบแบบแผนวิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research) โดยนำวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ สำหรับแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบเครื่องมือทั้งนี้เพื่อดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งผลการประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม และนำไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-Test) กับผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐ

และภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกัน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach' Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553: 34-36) ได้คะแนนค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9613

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In - Depth Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและตรวจสอบข้อมูล โดยใช้วิธีแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ข้อมูลวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์เพียงพอ ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson Product Moment) และสถิติอ้างอิง (Inference Statistic) สำหรับวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสตรีแบ่งเป็น ผู้บริหารสตรีกลุ่มงานวิชาการ หมายถึงผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีและหัวหน้าภาควิชา และผู้บริหารสตรีกลุ่มงานบริหาร หมายถึง ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน สำนักและศูนย์ต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ 1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2) ม.เทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี 3) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 4) ม.ธรรมศาสตร์ 5) ม.เกษตรศาสตร์ 6) ม.กรุงเทพ 7) ม.อัสสัมชัญ

- 8) ม.เทคโนโลยีมหานคร 9) ม.หอการค้าไทย และ
10) ม.ศรีปทุม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ อำนาจและอิทธิพล จริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ ภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ

1.2 ปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อในอำนาจตน การมีส่วนร่วม

1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับสตรี สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ได้แก่ ภาวะผู้นำตามกรอบแนวความคิดของภาวะผู้นำแบบใหม่ (The New Leadership Paradigm) ของ Belasco และ Stayer (1993) ผสมกับแนวความคิดการพัฒนารองการ ของ Brown และ Harvey (2002) ดังนี้คือ

2.1 ผู้นำต้องโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ผู้นำต้องสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน

2.3 ผู้นำต้องฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ

2.4 ผู้นำต้องเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

2.5 ผู้นำต้องสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร

2.6 ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แล้วแยกวิธีการศึกษาออกเป็น 2 ด้าน ทั้งการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วเป็นเครื่องมือในการวิจัย เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลแล้วจึงนำมาเรียบเรียงกระทำการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์แบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัยต่อไป

สรุปผลการศึกษา

สรุปผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 98 คน (ร้อยละ 46.2) รองลงมาคืออายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 72 คน (ร้อยละ 34.0) และมีอายุระหว่าง 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) รองลงมา มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าภาควิชา จำนวน 62 คน (29.2) ตามลำดับ ผู้บริหารสตรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปี จำนวน 106 คน (ร้อยละ 50.0) รองลงมา มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 5 ปี จำนวน 74 คน (34.9) อายุงานในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 0.8) และมีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 7.1) ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาคีรัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งหมด 6 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 4.08 – 4.37 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุดคือ ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมาได้แก่ ผู้นำต้องสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.27) ด้านการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย 4.25) ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน (ค่าเฉลี่ย 4.14) ด้านการโอนความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.11)

และด้านการฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.08) ตามลำดับ

สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันกับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาคีรัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ, การมีส่วนร่วม, สถานภาพและบทบาทสตรี และลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์

ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลหรือไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาคีรัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มี 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 2) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล 3) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ 4) ความฉลาดทางอารมณ์ 5) ความเชื่อในอำนาจตน และ 6) นโยบายสตรี

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีอยู่ในระดับมาก โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุดคือ ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์การ ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าเป็น

เพราะผู้บริหารสตรีเห็นว่าตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลงานที่ชัดเจนนั้นช่วยสร้างพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎระเบียบได้อย่างถูกต้องตามที่ได้มีการกำหนดปัจจัยด้านการวัดและประเมินผลการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาไว้แล้ว การวัดความสำเร็จของการทำงานจึงต้องเป็นไปตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การที่กำหนดไว้ในแบบประเมินผลงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown และ Harvey (2002: 131-132) ผู้เขียนหนังสือเรื่อง “An Experiential Approach to Organization Development” ที่เน้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การเป็นหลัก ปัจจัยสำคัญคือต้องวัดในสิ่งที่สำคัญ (Measure what's Important) ใช้การวัดและการประเมินตัวแปรที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์การ

ตัวชี้วัดต่อมาได้แก่ การที่ผู้นำต้องสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีเป็นอันดับที่สอง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานมีความสำคัญและมีผลต่อการพัฒนาองค์การ โดยเฉพาะการฝึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่เข้ามากระทบต่อหน่วยงาน การชี้ให้เห็นแนวทางการบริหารงานของตนกับเป้าหมายขององค์การว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่เพื่อความเหมาะสมภายใน

หน่วยงานและชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่เพื่อความเหมาะสมภายในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมา ธรนิษฐ์ (2554) ที่พบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องเอาใจใส่ต่อผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การวิเคราะห์สภาพความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน การแนะนำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรแล้ว เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง การนำข้อมูลจากผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงมหาวิทยาลัย การเป็นแบบอย่างการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากผู้ร่วมงาน การตั้งเป้าหมายร่วมกับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง

สำหรับภาวะผู้นำด้านการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว พิจารณาได้ว่าเป็นเพราะผู้บริหารสตรีเห็นว่าการเรียนรู้อย่างรวดเร็วโดยเฉพาะเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างรวดเร็วมีความจำเป็นและมีผลต่อการเสริมสร้างระดับภาวะผู้นำ ด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยการแข่งขัน ผู้นำจึงต้องเปลี่ยนก่อนปรับตัวก่อน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเร่งปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์เพื่อให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่แล้ว ต้องเรียนรู้ให้เร็ว ให้รู้สภาพการแข่งขัน สภาพปัญหา ให้รู้สภาพความเป็นจริง การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นเรื่องสำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถบอกผู้บังคับบัญชาได้ เน้นความคิดเชิงระบบ เน้นเชิงป้องกันไม่ใช่แก้ปัญหา

เน้นการทำงานเป็นเครือข่ายเพื่อให้ความช่วยเหลือที่รวดเร็ว ทำงานเชิงรุก ทำงานเป็นทีม ระดมความคิด ให้ทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบที่สามารถยืดหยุ่นได้ สอดคล้องกับ แนวความคิดของภาวะผู้นำแบบใหม่ (The New Leadership Paradigm) ของ Belasco และ Stayer (1993: 16-17) ที่เน้นเรื่องการเรียนรู้ที่รวดเร็วเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อการติดต่อสื่อสารกันทั่วโลกซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซวลิต เกิดทิพย์ (2553) ที่พบว่าการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2561) เรื่องวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการศึกษาตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ แนวทางหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาจัดการศึกษาทั้งแบบในระบบ นอกระบบ การเข้าใจกฎระเบียบและจริยธรรมทางเทคโนโลยีการศึกษา การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

ส่วนภาวะผู้นำด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน พิจารณาได้ว่า การให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบและปฏิบัติงานเองโดยผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและปรึกษาโดยให้เขาหาวิธีแก้ไขปัญหาเองนั้นมีผลต่อภาวะผู้นำในเชิงการบริหาร ผู้นำต้องสร้างจุดเด่นของแต่ละคนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม ผู้นำต้องเอาจุดเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการเสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำในแต่ละด้าน และผู้นำต้องพัฒนาความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาในการ

รับผิดชอบผลการปฏิบัติงานอันแสดงถึงการให้เกียรติและเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัย Greenberg-Walt และ Robertson (2001) เรื่อง “The Evolving Role of Executive Leadership” ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการเสริมสร้างเสริมสร้างพลังอำนาจ สามารถกระตุ้นให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรม คำนี้ถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถคาดการณ์บริบทและสภาพแวดล้อมที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และสามารถเสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมกันคิดค้นแนวทางการปฏิบัติที่ทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้

สำหรับด้านการโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พิจารณาได้ว่า การให้ความสำคัญในการสร้างจิตสำนึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรับผิดชอบต่อการทำงาน การฝึกอบรมเพื่อสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อเกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างทักษะความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจได้เองนั้นมีผลต่อภาวะผู้นำในเชิงการบริหาร สอดคล้องกับ “ทฤษฎีห้าบัน” ของ Hatch (2010: 8-50) ภาวะความเป็นผู้นำแบบนี้มีลักษณะการทำงานคล้ายกับฝูงห่าน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสามารถที่จะเป็นผู้นำในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบผลการปฏิบัติงานนั้นๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้เอง แนวคิดดังกล่าวนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมา วรรณีย์ (2554) ที่พบว่า การมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย การเปิดโอกาสให้

ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเอง การเป็นแบบอย่างการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล การให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน การให้ความสำคัญของการทุ่มเทต่อภารกิจร่วมกัน

ด้าน การฝึก ให้ เกิด การ พัฒนา ความสามารถนี้พิจารณาได้ว่า การเป็นผู้นำในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาความสามารถของตนเองนั้นเป็นวิธีการเรียนรู้ในเชิงรุกที่บุคคลเห็นโอกาสการพัฒนาที่อยู่รอบตัวและรู้จักแสวงหาประโยชน์จากสิ่งเหล่านั้น ฉะนั้นสังคมปัจจุบันจึงมีแนวโน้มให้การยอมรับผู้นำที่เน้นการพัฒนาความสามารถ ต้องเป็นผู้นำหรือโค้ชที่ดีที่สุดของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องกระตุ้นให้เขามีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสตรีต้องเป็นผู้นำที่กระตุ้น ผลักดัน ชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ โดยใช้วิธีการหลายแบบเช่น การส่งผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนาภายนอก มหาวิทยาลัย เน้นพัฒนาด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เน้นนวัตกรรม โดยเฉพาะสื่อต่างๆที่ใช้ในการนำเสนอต้องทันสมัย นำสื่อหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อดึงดูดความน่าสนใจต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gaskins (2006) ที่พบว่ากลยุทธ์ที่ถูกระบุว่ามีส่วนสนับสนุน

ให้เกิดความสำเร็จประการสำคัญคือ คือ ความสามารถในการบริหารเวลา การฝึกอบรมล่วงหน้า การสนับสนุนและการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในทำนองเดียวกันนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณดี เกตแก้ว (2552) ที่พบว่าการพัฒนาความสามารถประการหนึ่งที่ได้ผลคือการเข้าร่วมศึกษาหรือสัมมนาในหลักสูตรหรือโปรแกรมการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่จัดโดยสถาบันต่างๆ การยึดผู้มีความรู้ ประสบการณ์และความสำเร็จสูงเป็นแม่แบบในการทำงาน และการเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ ประสบการณ์และความสำเร็จสูงให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน การจะก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในวิชาชีพนั้น สตรีจำเป็นต้องรู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สำหรับการศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในครั้งนี้จะศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตัวแปรต่างๆที่ศึกษามานั้นสามารถอธิบายระดับภาวะผู้นำของทั้งภาครัฐและเอกชนได้มาก ซึ่งหากผู้บริหารสตรีนำผลการศึกษาที่ได้ครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในเชิงพัฒนาก็จะเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ผลการศึกษาที่ได้มานี้จึงเป็นข้อมูลที่ช่วยสนับสนุนผู้บริหารสตรีในเชิงการบริหาร เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสตรี และไม่ใช่อำนาจหน้าที่ของสิ่งที่ผู้ศึกษาสนใจศึกษาครั้งนี้

ในส่วนของการศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีพบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันกับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยที่ส่งผล

หรือมีอิทธิพลกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มหาวิทยาลัยภาคีรัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามี 5 ตัวชี้วัด โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักของตัวชี้วัด ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ 3) การมีส่วนร่วม 4) สถานภาพและบทบาทสตรี และ 5) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลหรือไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาคีรัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มี 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 2) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล 3) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ 4) ความฉลาดทางอารมณ์ 5) ความเชื่อในอำนาจตน และ 6) นโยบายสตรี

ประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำและส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงข้อบ่งชี้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการสัมฤทธิ์เป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันผู้บริหารสตรีให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม สอดคล้องกับสมยศ นาวิกาน (2547: 107) และ Hoy กับ Miskel (2005: 134) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จหรือ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งคือเป็นบุคคลที่กระตือรือร้นที่จะได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน บุคคลในกลุ่มนี้ต้องการรู้ว่าตนเองทำงาน

ได้ดีเพียงใด หรือทำงานได้ประสบผลสำเร็จหรือไม่ ผลวิจัยต่อมาพบว่าลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำและส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมากเป็นอันดับที่ 2 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของตัวชี้วัดนี้ว่า การมอบอำนาจในการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการเพิ่มอำนาจซึ่งเป็นการปลดปล่อยศักยภาพของสมาชิกในองค์กรอันจะทำให้บุคคลเกิดความนับถือตนเอง มองเห็นคุณค่าความสามารถของตน ซึ่งเป็นพลังอำนาจที่สามารถสร้างผลกระทบได้ และจะส่งผลต่อความกระตือรือร้น ความทุ่มเทและความมุ่งมั่นผูกพันต่อการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร สอดคล้องกับ Marie. Dondero (1997: 219) กล่าวว่าทำให้อิสระในการทำงานภายใต้ประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลมี มีความสำคัญยิ่งความความสำเร็จและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร ส่วนการมีส่วนร่วม ผลวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำและส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมากเป็นอันดับที่ 3 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของตัวชี้วัดนี้ได้ว่าเป็นเพราะสตรีมีทักษะการเรียนรู้และทักษะการปฏิบัติที่เอื้อต่อการเกิดการมีส่วนร่วม การทำงานแบบให้ความร่วมมือ สตรีมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ ความเป็นกันเอง การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และความเป็นหมู่คณะในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Chapin (1997: 317) ที่พบว่ารูปแบบของการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นกระบวนการที่กลุ่มคนจะร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด โดยมี

เป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน ทั้งนี้ในการแบ่งประเภทหรือลักษณะของการมีส่วนร่วมในการบริหารนั้นให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันทำงานอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสตรีจึงต้องใช้ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมในเชิงการบริหาร ส่วนสถานภาพและบทบาทสตรี ผลวิจัยพบว่าสถานภาพและบทบาทสตรีเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำและส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมากเป็นอันดับที่ 4 ซึ่งจากหลักฐานของงานวิจัยชิ้นนี้มีข้อค้นพบว่าปัจจุบันการเป็นผู้นำได้เปิดกว้างมากขึ้นโดยพิจารณาในแง่ของศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ จึงทำให้สตรีที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามามีบทบาทเป็นผู้นำในสังคมส่วนต่างๆ มากขึ้น แต่ก็ยังปรากฏว่าสตรีต้องประสบกับมาตรฐานเชิงซ้อน (Double Standard) ในการทำงานที่ยังคงมีอยู่ในสังคมไทย กล่าวคือต้องเผชิญกับมาตรฐานสูงกว่าในการเข้าสู่ตำแหน่งหรือการทำงานให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเพื่อให้สามารถอยู่ในตำแหน่งนั้นได้ ประกอบกับการที่สังคมตั้งความคาดหวังสูงเมื่อสตรีเป็นผู้นำ โดยคาดหวังว่าสตรีจะต้องสามารถรับผิดชอบทั้งงานในบ้านและงานนอกบ้านในตำแหน่งบริหารไปพร้อมๆ กันด้วย ดังนั้นสถานภาพและบทบาทของสตรีจึงมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผู้บริหารสตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณภักดีบุตร (2541) ที่พบว่า สตรีต้องออกทำงานนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวแต่ภาวะความรับผิดชอบพื้นฐานของสตรีในการทำหน้าที่เป็นแม่บ้านและการดูแลเด็ก ก็ไม่ได้ลดลง ประเด็นดังกล่าวนี้อาจเป็นอุปสรรคประการหนึ่งที่เป็นตัวกีดกันไม่ให้สตรีก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารในองค์กร

อย่างไรก็ตามจากหลักฐานข้อค้นพบในงานวิจัยชิ้นนี้ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าอุปสรรคปัญหาดังกล่าวที่เกิดขวางสตรีซึ่งมีภาระหน้าที่ประจำที่ขัดแย้งกันระหว่างงานที่ต้องทำและความรับผิดชอบในครอบครัวนั้นมักเกิดกับผู้บริหารสตรีที่มีสถานภาพสมรสแล้วเท่านั้น ส่วนผู้บริหารสตรีที่ไม่มีสถานภาพสมรสสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เท่าเทียมผู้บริหารชายเพราะโดยไม่มีภาระครอบครัวที่ต้องกังวล ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำและส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีเป็นอันดับสุดท้าย อย่างไรก็ตามหากพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดแล้วพบว่ายังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงข้อบ่งชี้ว่า ผู้บริหารสตรีให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้นำที่ต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) เพราะวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการอยากจะทำให้เกิดขึ้นในอนาคต ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจนในอนาคต สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Alimo- Metcalfe (1995) นักวิจัยชาวอังกฤษ ที่พบว่าผู้บริหารสตรีเน้นในเรื่องการให้ทิศทางวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงานแก่ผู้ร่วมงานและให้ความสำคัญกับการจัดองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติ ประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสตรีควรพิจารณาได้แก่ 1) เน้นการบริหารรูปแบบใหม่ที่ทันสมัยทำงานเป็นระบบ สร้างการยอมรับในสังคม สร้างวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน คิดทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีหลักเกณฑ์และพัฒนาความสามารถอยู่ตลอดเวลา ซึ่งอาจดำเนินการได้โดยการสร้าง

หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสตรีโดยองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อยกระดับภาวะผู้นำสตรีให้ก้าวหน้าในระดับสากล 2) การเตรียมบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารหรือการพัฒนาผู้บริหารสตรีจึงควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำสตรีตามตัวแปรที่ศึกษาให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับผู้บริหารสตรีตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบใหม่ที่พร้อมจะทำงานเพื่อความสำเร็จในระดับสูงต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ในเชิงนโยบาย ได้แก่ 1) รัฐควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสตรี ซึ่งนับวันมีแนวโน้มจะมีมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ ปรับวิธีการบริหารแนวใหม่ที่บูรณาการการทำงานทั้งแนวตั้งและแนบราบ รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี 2) รัฐควรพิจารณาปรับปรุงนโยบายหรือข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีให้มากขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้สตรีได้ก้าวเข้ามาทำงาน

การบริหารในระดับสูงมากยิ่งขึ้น สร้างโอกาสทางการบริหารและการเรียนรู้ของสตรี สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพสตรีควบคู่กับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทุกรูปแบบให้กระจายอย่างทั่วถึงและเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย รวมทั้งผลักดันสถาบันองค์กรต่างๆ ในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา จัดการศึกษาที่เน้นเรื่องภาวะผู้นำ รัฐควรกำกับดูแล ประสานเชื่อมโยงการพัฒนาของภาคส่วนต่างๆ ปรับวิธีการบริหารแนวใหม่ที่บูรณาการการทำงานทั้งแนวตั้งและแนบราบ รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 1) ควรมีการศึกษาเรื่องเดียวกันในมิติอื่น เช่น การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในส่วนภูมิภาคหรือในประเทศไทย และ 2) ควรมีการศึกษาเชิงนโยบายของรัฐในด้านการส่งเสริมบทบาทและภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีเพื่อวิเคราะห์และประเมินผลการนำนโยบายไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553. **สถิติสำหรับงานวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรวรรณ ภักดีบุตร. 2541. **ผู้หญิงบนเส้นทางนักบริหารในระบบราชการไทย**. กรุงเทพฯ: กรมการศึกษานอกโรงเรียน
- ชวลิต เกิดทิพย์. 2553. **ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับผู้บริหารเพื่อการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 –พ.ศ. 2561)**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิชญานันท์ บุญญสถิตย์ และพัชลีรี ชมภูคำ. (2553). ทศนคติของผู้ได้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรี. **วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์**. 32 (126), หน้า 85-105.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). **การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management)**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร จำกัด.
- เจชา รัตนประสาท. 2533. **พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณดี เกตแก้ว. (2552). **การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วลัยพร ศิริภรณ์. 2550. **การวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิตบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544. **ผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- สมนึก แต่งเจริญ. 2542. การพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัย. **วารสารร่วมพฤษ. มกราคม. 17(2)**, หน้า 155-169.
- สมยศ นาวิการ. 2547. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- ส้มมา ธรนิษฐ์. 2554. **การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิตบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุพรรณณี มาตรโพธิ. 2549. *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2553. *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 –พ.ศ.2561)*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ภาษาอังกฤษ

Alimo-Metcalfe, Beverly. 1995. An Investigation of Female and Male Constructs of Leadership and Empowerment. In *Women in Management Review*. 10(2), pp. 3-8.

Belasco, James A. & Stayer, Ralph C. 1993. *Flight of the Buffalo: Soaring to excellence, learning to let employees lead*. New York: Warner Books, Inc.

Bennis, Warren G. 1959. Leadership Theory and Administrative Behavior. In *Administrative Science Quarterly*. 4, p. 259.

Chapin, F.S. 1997. *Handbook of Research Design and Social Measurement*. (3rd ed.). New York: Longman.

De Juan- Gomez, Anabel. 1999. The Lived Experience of Puerto Rican Women in Top Management. In *Dissertation Abstracts International*. (Online). Available: <http://proquest.umi.com>. [2012, May 19].

Donald F. Harvey and Donald R. Brown. 2002. *An Experiential Approach Organization Development*. Anglewood Cliffs. NJ: Prentic-Hall. Inc.

Dondero, Grace Marie. 1997. Organizational Climate and Teacher Autonomy: Implications for Educational Reform. In *International Journal of Educational Management*. 11(5), pp. 218-221.

Gaskins, Melda. 2006. Case Study: Career Paths of African-American Female High School Principals, the Perceived Barriers They Faced, and the Strategies They Used to Achieve the High School Principals in California. In *Dissertation Abstracts International*. (Online). Available: <http://proquest.umi.com>. [2012, May 19].

Greenberg-Walt, C. L. & Robertson, A. G. 2001. *The future of leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Hatch, Walter F. 2010. *Asia's flying geese: how regionalization shapes Japan*. Ithaca: Cornell University Press.
- Hoy, Wayne K., & Miskel, Cecil G. 2005. *Educational Administration*. (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kark, Ronit. 2004. The Transformational Leader: Who is S(He)? A Feminist Perspective. In *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), pp. 160-176.
- Kotter, John P. 1988. *The Leadership Factor*. New York: Free Press.