

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

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

การุณินท์ รัตนแสนวงษ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์

นักศึกษาลัทธิสุตวรรษที่ ๒๐ ศึกษาศาสตร์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail : karunan.ra@spu.ac.th

ปิยากร หวังมหาพร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์

อาจารย์ประจำวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail : piyakorn.wh@spu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้ระเบียบแบบแผนวิจัยเชิงผสม โดยวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด คือ ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีพบว่า มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ 3) การมีส่วนร่วม 4) สถานภาพและบทบาทสตรี และ 5) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสตรี, มหาวิทยาลัย

ABSTRACT

The objectives of this research weres: 1) to study the leadership level of female administrators of public and private universities in Bangkok metropolitan area; 2) to study the relationships of personal factors, psycho-social factors, and external environment factors with leadership of the female administrators and 3) to study the factors affecting leadership of the female administrators. This study employed the mixed method research methodology involving quantitative and qualitative research methodologies. The research findings reveal that the overall leadership of female administrators is at the high level. The leadership indicator receiving the highest rating mean is that the

administrator must put emphasis on measurement and evaluation that are important to the effectiveness of the organization's development. The personal factors, psycho-social factors, and external environment factors correlated significantly with leadership at the .05 level. Five following factors are found to affect leadership of female administrators: 1) achievement motive, 2) leadership and empowerment, 3) participation, 4) status and roles of females and 5) leadership and vision.

KEYWORDS : Leadership, Female administrator, University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่ากระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จากความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า หลายเรื่องประสบผลสำเร็จ ตัวอย่างเช่น การรวมทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรีเข้าเป็นกระทรวงเดียวกัน การนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการเพื่อความเป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ดังนั้นสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 13 - 24) จึงได้จัดทำข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - พ.ศ. 2561) ขึ้นมาโดยมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบ ในการนี้จำเป็นต้องมีกลไกหรือหน่วยงานที่วิเคราะห์ปัญหาของระบบการศึกษาและเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และกฎหมาย ของประเทศ ประการที่สำคัญข้อหนึ่งที่จะต้องระบุไว้คือการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ข้อ 4.1 ว่าด้วยกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา กล่าวคือ มีกำหนดมาตรการเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจนว่าจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้มีแผนพัฒนาภาวะผู้นำตามช่องทางปกติและกลไกสนับสนุนส่งเสริมด้วยช่องทางพิเศษ มีการกำหนดคุณสมบัติ การเข้าสู่ตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้า และระบบจูงใจ

เมื่อพิจารณาตามข้อเสนอดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการใช้ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับแนวนโยบายข้างต้น เพราะภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นหัวใจของการบริหารและการจัดการเป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ (วีระวัฒน์ บันนิตมัย, 2544: 183) เป็นกระบวนการที่สามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้นำพึงประสงค์ (Bennis, 1959: 259) ซึ่งในศตวรรษใหม่ที่มีการแข่งขัน ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีย่อมส่งผลให้ข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจัยที่มีผลบวกต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยมากกว่ายุคใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษา บทบาทของผู้บริหารในปัจจุบันจึงมีมากเป็นทวีคูณ ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ต้องอาศัยความเป็นผู้นำ มีทั้งการจูงใจ ในขณะที่เดียวกันก็มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ก็เป็นสิ่งจำเป็นมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องเป็นผู้นำภายใต้สถานการณ์ใหม่ที่ยากลำบาก กรอบแห่งเวลาสำหรับทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุผลนั้นสั้นลง ผู้นำได้รับการคาดหวังว่าจะต้องทำในสิ่งถูกต้องตั้งแต่เริ่มแรกปัญหาจะต้องได้รับการแก้ไขด้วยภาวะผู้นำซึ่งมักจะเป็นปัญหาที่ซับซ้อน ก้ำกวมและมีหลายมิติ บุคคลซึ่งปรารถนาจะประสบความสำเร็จในอาชีพด้านความเป็นผู้นำจะต้องลุกขึ้นต่อสู้กับสิ่งท้าทายเหล่านี้ให้มากขึ้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549: 219) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสตรีที่นับวันจะมีมากขึ้นเป็นลำดับและสตรีเหล่านี้ต้องยอมรับด้วยว่าจะต้องเผชิญกับสภาพการทำลายของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาในยุคโลกาภิวัตน์เช่นนี้

จากการศึกษาย้อนเวลา ผู้วิจัยพบข้อมูลที่บ่งชี้ว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในประเทศไทย

กันอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ตัวอย่างเช่น เรา รัตนประสาธ (2533) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่า ผู้บริหารสตรีมีพฤติกรรมภาวะผู้นำเป็นแบบนักบริหารหรือผู้นำทีม ซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำที่มีความกระตือรือร้น สุพรรณิ มาตริโพธิ (2549) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีตามทฤษฎี การผสมผสานของ 2 มิติของ William J. Reddin พบว่า ผู้บริหาร สตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐมีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับ มากที่สุด และงานวิจัยของวอลเพอร์ ศิริภรณ์ (2550) ที่มุ่งศึกษา เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี ในสถานศึกษา คือ ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัย ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กร พิธญาณ์ บุญญสถิตย์ และพัชสิริ ชมภูคำ (2553) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรี โดยมุ่งศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ผู้บริหารสตรี เป็นต้น

ในบริบทต่างประเทศนั้น Kark (2004: 160-176) ได้เขียนบทความเรื่อง "The Transformational Leader: Who is S(He)? A Feminist Perspective" โดยอ้างอิงถึงงานวิจัยของ ศาสตราจารย์ Alice H. Eagly และคนอื่นๆ แห่งมหาวิทยาลัย เพอร์ดู (Purdue University) ตั้งแต่เมื่อปี 1990 ที่วิเคราะห์ อภิमानงานวิจัยเกี่ยวกับเพศภาวะและการบริหารจัดการจำนวน 370 เรื่อง ซึ่งได้ข้อสรุปจากการวิจัยปรากฏหลักฐานที่ชี้ว่าสตรี ใช้วิธีการบริหารจัดการแบบประชาธิปไตยและแบบมุ่งเน้นคน ในขณะที่ผู้ชายมีแนวโน้มใช้วิธีการบริหารจัดการแบบอัตตาธิปไตย และมุ่งเน้นงาน อย่างไรก็ตามเอกสารที่นำมาสู่ข้อสรุปในงานวิจัย ขึ้นดังกล่าวนี้ เป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเพศภาวะและภาวะ ผู้นำที่เกิดขึ้นก่อนปี 1990 ซึ่งในขณะนั้นงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ส่วนใหญ่มักศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่กำลังเป็นที่สนใจในช่วง เวลานั้น แต่เมื่อเกือบ 2 ทศวรรษที่ผ่านมาเกิดแนวคิดเชิงทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ซึ่งมีการศึกษาเรื่องนี้มากขึ้น คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transformational and Transactional Leadership)

ประเด็นปัญหาสำคัญที่ควรนำมาพิจารณา คือ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรีในศตวรรษที่ 21 นี้ควรเปลี่ยนแปลงไปจาก กรอบแนวคิดเดิมอย่างไรจึงจะเหมาะสมภายใต้ปัจจัยต่างๆ ที่ก่อ

ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะความเป็นผู้นำ (Environmental Changes Organizational Changes) ภายใต้ภาวะการแข่งขัน ที่รุนแรงขององค์กรต่างๆ ต้องการความเปลี่ยนแปลงสูง (High Performance) ระดับความต้องการภาวะความเป็นผู้นำสูงขึ้น การขยายหน่วยงานเพิ่มขึ้น และองค์กรที่มีความสลับซับซ้อน มากยิ่งขึ้น (Kotter, 1988: 15) ในประเด็นที่ว่านี้ ผู้วิจัยสนใจ ศึกษาแนวคิดของ Belasco และ Stayer (1993: 16-17) ผู้เขียนหนังสือ "Flight of the Buffalo" ผู้ซึ่งมีแนวคิดเรื่อง ภาวะผู้นำ ทั้งในกรอบแนวคิดเดิมและกรอบแนวคิดใหม่ นอกจากนั้น แล้วภาวะผู้นำยังนับได้ว่ามีส่วนสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การ ผู้วิจัยจึงสนใจแนวคิดของ Brown และ Harvey (2002: 131-132) ผู้เขียนหนังสือเรื่อง "An Experiential Approach to Organization Development" โดยเน้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาองค์การเป็นหลัก ในส่วนของปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ การวินิจฉัยองค์การมีประสิทธิภาพนั้น

จากหลักฐานข้อค้นพบในหลายเรื่องนั้นจึงนำไปสู่ความ สนใจ ที่จะศึกษาเรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มหาวิทยาลัย ภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร" ตามกรอบ แนวคิดภาวะผู้นำแบบใหม่ของ Belasco และ Stayer ผนวกกับ แนวคิดการพัฒนาองค์การของ Brown และ Harvey ทั้งนี้เพื่อ เป็นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีแบบใหม่ในแวดวงการศึกษา และมีเจตนาที่จะช่วยพัฒนาความพร้อมด้านภาวะผู้นำของสตรี ให้สามารถทำงานอย่างสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร สตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับภาวะผู้นำและปัจจัยที่ส่งผลในเชิงสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
3. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในการช่วยพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในวงการการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทุกระดับให้สามารถปรับตัวและนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันต่อสถานการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป

รูปแบบวิธีการวิจัย เครื่องมือ และประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบแบบแผนวิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research) โดยนำวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ สำหรับแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือ ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งผลการประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถามและนำไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-Test) กับผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกัน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553: 34-36) ได้คะแนนค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9613

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In-Depth Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และตรวจสอบข้อมูล โดยใช้วิธีแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ข้อมูลวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์เพียงพอ ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson Product Moment) และสถิติอ้างอิง (Inference Statistic) สำหรับวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ

(Multiple Regression Analysis)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสตรี แบ่งเป็นผู้บริหารสตรีกลุ่มงานวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี และหัวหน้าภาควิชา และผู้บริหารสตรีกลุ่มงานบริหาร หมายถึง ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน สำนักและศูนย์ต่างๆ จากมหาวิทยาลัยภาครัฐ และภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ 1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 3) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 4) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 5) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 6) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ 7) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ 8) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร 9) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และ 10) มหาวิทยาลัยศรีปทุม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ อำนาจและอิทธิพล จริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ ภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ

1.2 ปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่ แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อในอำนาจตน การมีส่วนร่วม

1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับสตรี สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำตามกรอบแนวคิดของภาวะผู้นำแบบใหม่ (The New Leadership Paradigm) ของ Belasco และ Stayer (1993) ผนวกกับแนวคิดการพัฒนาองค์การ ของ Brown และ Harvey (2002) ดังนี้คือ

2.1 ผู้นำต้องโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ผู้นำต้องสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน

2.3 ผู้นำต้องฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ

2.4 ผู้นำต้องเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

2.5 ผู้นำต้องสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความ
จำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนา
องค์กร

2.6 ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มี
ความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการทบทวน
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัย
ภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แล้วแยกวิธีการ
ศึกษาออกเป็น 2 ด้าน ทั้งการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษา
เชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่าน
การตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วเป็นเครื่องมือในการวิจัย
เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลแล้วจึงนำมาเรียบเรียง กระทำ
การวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์แบบพรรณนา
(Descriptive Analysis) สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ
ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัยต่อไป

สรุปผลการศึกษา

สรุปผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบ
สอบถามมีอายุระหว่าง 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 ผู้บริหารสตรีที่ตอบแบบสอบถาม
ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท 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) รองลงมาคือตำแหน่งเป็นหัวหน้า
ภาควิชา จำนวน 62 คน (ร้อยละ 29.2) ตามลำดับ ผู้บริหารสตรี
ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน
ส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปี จำนวน 106 คน (ร้อยละ 50.0) รองลงมา
มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 5 ปี จำนวน 74 คน (ร้อยละ
34.9) อายุงานในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 17 คน

(ร้อยละ 0.8) และมีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 11 - 15 ปี
จำนวน 15 คน (ร้อยละ 7.1) ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี
มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
ซึ่งมีทั้งหมด 6 ตัวชี้วัด ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ใน
ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) มีค่าน้ำหนักระดับภาวะผู้นำตั้งแต่
ค่าเฉลี่ย 4.08 - 4.37 โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด คือ
ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จ
ของการพัฒนาองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมาได้แก่ ผู้นำต้อง
สร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.27)
ด้านการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย 4.25) ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อม
การเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน (ค่าเฉลี่ย 4.14)
ด้านการโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.11)
และด้านการฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.08)
ตามลำดับ

สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน
คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
ภายนอกองค์กร พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันกับภาวะผู้นำ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สตรี พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลกับภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสตรี มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำ
และการมอบอำนาจ, การมีส่วนร่วม, สถานภาพและบทบาทสตรี
และลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์

ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลหรือไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร มี 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้าน
บุคลิกภาพ 2) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล
3) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและขอบเขตของ
อำนาจ 4) ความฉลาดทางอารมณ์ 5) ความเชื่อในอำนาจตน
และ 6) นโยบายสตรี

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีอยู่ในระดับมาก โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด คือ ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าเป็นเพราะผู้บริหารสตรีเห็นว่าตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลงานที่ชัดเจนนั้นช่วยสร้างพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบได้อย่างถูกต้องตามที่ได้มีการกำหนดปัจจัยด้านการวัดและประเมินผลการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาไว้แล้ว การวัดความสำเร็จของการทำงานจึงต้องเป็นไปตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กรที่ถูกกำหนดไว้ในแบบประเมินผลงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown และ Harvey (2002: 131-132) ผู้เขียนหนังสือเรื่อง "An Experiential Approach to Organization Development" ที่เน้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรเป็นหลัก ปัจจัยสำคัญคือต้องวัดในสิ่งที่สำคัญ (Measure what's Important) ใช้การวัดและการประเมินตัวแปรที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัดต่อมา ได้แก่ การที่ผู้นำต้องสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีเป็นอันดับที่สอง ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานมีความสำคัญและมีผลต่อการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะการฝึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่เข้ามากระทบต่อหน่วยงาน การชี้ให้เห็นแนวทางการบริหารงานของตนกับเป้าหมายขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่เพื่อความเหมาะสมภายในหน่วยงานและชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่เพื่อความเหมาะสมภายในหน่วยงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมา รณิธย์ (2554) ที่พบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องเอาใจใส่ต่อผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การวิเคราะห์สภาพความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการแนะนำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีที่สรรเสริญเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง การนำข้อมูลจากผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงมหาวิทยาลัย การเป็นแบบอย่าง การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจาก

ผู้ร่วมงาน การตั้งเป้าหมายร่วมกับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง สำหรับภาวะผู้นำด้านการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว พิจารณาได้ว่าเป็นเพราะผู้บริหารสตรีเห็นว่าการเรียนรู้อย่างรวดเร็วโดยเฉพาะเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างรวดเร็วมีความจำเป็นและมีผลต่อการเสริมสร้างระดับภาวะผู้นำ ด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยการแข่งขัน ผู้นำจึงต้องเปลี่ยนก่อนปรับตัวก่อนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเร่งปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่แล้ว ต้องเรียนรู้ให้เร็วให้รู้สภาพการแข่งขัน สภาพปัญหา ให้รู้สภาพความเป็นจริง การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นเรื่องสำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถบอกผู้บังคับบัญชาได้ เน้นความคิดเชิงระบบ เน้นเชิงป้องกันไม่ใช่แก้ปัญหา เน้นการทำงานเป็นเครือข่ายเพื่อให้ความช่วยเหลือที่รวดเร็ว ทำงานเชิงรุก ทำงานเป็นทีม ระดมความคิด ให้ทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบที่สามารถยืดหยุ่นได้ สอดคล้องกับแนวความคิดของภาวะผู้นำแบบใหม่ (The New Leadership Paradigm) ของ Belasco และ Stayer (1993: 16-17) ที่เน้นเรื่องการเรียนรู้ที่รวดเร็วเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อการติดต่อสื่อสารกันทั่วโลกซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวลิต เกิดทิพย์ (2553) ที่พบว่า การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - พ.ศ. 2561) เรื่องวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นความสำเร็จได้คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาจัดการศึกษาทั้งแบบในระบบ นอกโรงเรียน การเข้าใจกฎระเบียบและจริยธรรมทางเทคโนโลยีการศึกษา การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

ส่วนภาวะผู้นำด้านการสร้างสิ่งแวดล้อม การเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน พิจารณาได้ว่า การให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบและปฏิบัติงานเองโดยผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำ และปรึกษาโดยให้เขาหาวิธีแก้ไขปัญหาเองนั้นมีส่วนต่อภาวะผู้นำในเชิงการบริหาร ผู้นำต้องสร้างจุดเด่นของแต่ละคนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม ผู้นำต้องเอาจุดเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการเสริมสร้าง

ภาวะความเป็นผู้นำในแต่ละด้าน และผู้นำต้องพัฒนาความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาในการรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน อันแสดงถึงการให้เกียรติและเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัย Greenberg-Walt & Robertson (2001) เรื่อง "The Evolving Role of Executive Leadership" ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ สามารถกระตุ้นให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรม คำเนิ่งถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถคาดการณ์บริบทและสภาพแวดล้อมที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และสามารถเสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมกันคิดค้นแนวทางปฏิบัติที่ทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้

สำหรับด้านการโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาพิจารณาได้ว่า การให้ความสำคัญในการสร้างจิตสำนึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม เพื่อสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อเกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างทักษะความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจได้เองนั้นมีผลต่อภาวะผู้นำในเชิงการบริหาร สอดคล้องกับ "ทฤษฎีห่านบิน" ของ Hatch (2010: 8-50) ภาวะความเป็นผู้นำแบบนี้มีลักษณะการทำงานคล้ายกับฝูงห่าน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสามารถที่จะเป็นผู้นำในส่วนของตนเอง รับผิดชอบผลการปฏิบัติงานนั้นๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้เอง แนวคิดดังกล่าวนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมา รณิธย์ (2554) ที่พบว่า การมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเอง การเป็นแบบอย่างการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล การให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน การให้ความสำคัญของการทุ่มเทต่อภารกิจร่วมกัน

ด้านการฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถนี้พิจารณาได้ว่า การเป็นผู้นำในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาความสามารถของตนเองนั้นเป็นวิธีการเรียนรู้ในเชิงรุกที่บุคคลเห็นโอกาสการพัฒนาที่อยู่รอบตัวและรู้จักแสวงหาประโยชน์จาก

สิ่งเหล่านั้น ฉะนั้นสังคมปัจจุบันจึงมีแนวโน้มให้การยอมรับผู้นำที่เน้นการพัฒนาความสามารถ ต้องเป็นผู้นำหรือโค้ชที่ดีที่สุดของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องกระตุ้นให้เขามีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ จากผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารสตรีต้องเป็นผู้นำที่กระตุ้น ผลักดัน ชี้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ โดยใช้วิธีการหลายแบบ เช่น การส่งผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนาภายนอกมหาวิทยาลัย เน้นพัฒนาด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เน้นนวัตกรรม โดยเฉพาะสื่อต่างๆ ที่ใช้ในการนำเสนอต้องทันสมัย นำสื่อหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อดึงดูดความน่าสนใจต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gaskins (2006) ที่พบว่า กลยุทธ์ที่ถูกระบุว่ามีส่วนสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จประการสำคัญ คือ ความสามารถในการบริหารเวลา การฝึกอบรมล่วงหน้า การสนับสนุนและการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในทำนองเดียวกันนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณดี เกตแก้ว (2552) ที่พบว่า การพัฒนาความสามารถประการหนึ่งที่ได้ผลคือการเข้าร่วมศึกษาหรือสัมมนาในหลักสูตรหรือโปรแกรม การศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่จัดโดยสถาบันต่างๆ การยึดผู้มีความรู้ ประสบการณ์และความสำเร็จสูง เป็นแม่แบบในการทำงาน และการเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ ประสบการณ์และความสำเร็จสูง ให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน การจะก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในวิชาชีพนั้น สตรีจำเป็นต้องรู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สำหรับการศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในครั้งนี้อาจเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษานั้นสามารถอธิบายระดับภาวะผู้นำของทั้งภาครัฐและเอกชนได้มาก ซึ่งหากผู้บริหารสตรีนำผลการศึกษาที่ได้ครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในเชิงพัฒนา ก็จะเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ผลการศึกษาที่ได้มานี้จึงเป็นข้อมูลที่ช่วยสนับสนุน ผู้บริหารสตรีในเชิงการบริหาร เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสตรี และไม่ใช่อำนาจหน้าที่ของสิ่งที่ผู้ศึกษาสนใจศึกษาครั้งนี้

ในส่วนของการศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันกับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัย

ที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัย ภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ามี 5 ตัวชี้วัด โดยเรียงลำดับตาม คำนำหน้าของตัวชี้วัด ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ลักษณะ ของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ 3) การมี ส่วนร่วม 4) สถานภาพและบทบาทสตรี และ 5) ลักษณะของ ความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ และปัจจัยที่ไม่ส่ง ผลหรือไม่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัย ภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มี 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 2) ลักษณะของความเป็นผู้นำ ด้านอำนาจและอิทธิพล 3) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้าน จริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ 4) ความฉลาดทางอารมณ์ 5) ความเชื่อในอำนาจตน และ 6) นโยบายสตรี

ประเด็นนี้พิจารณาได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งเป็น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำและส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงข้อบ่งชี้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการสัมฤทธิ์เป็นลักษณะภายใน ที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันผู้บริหารสตรีให้เกิดความพยายาม ที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม สอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2547: 107) และ Hoy & Miskel (2005: 134) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จหรือ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งคือเป็นบุคคล ที่กระตือรือร้นที่จะได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน บุคคลใน กลุ่มนี้ต้องการรู้ว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใด หรือทำงานได้ประสพ ผลสำเร็จหรือไม่ ผลวิจัยต่อมาพบว่า ลักษณะของความเป็น ผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับภาวะผู้นำและส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร สตรีมากเป็นอันดับที่ 2 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของตัวชี้วัดนี้ว่า การมอบอำนาจในการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการเพิ่มอำนาจซึ่ง เป็นการปลดปล่อยศักยภาพของสมาชิกในองค์กรอันจะทำให้ บุคคล เกิดความนับถือตนเอง มองเห็นคุณค่าความสามารถของตน ซึ่งเป็นพลังอำนาจที่สามารถสร้างผลกระทบได้ และจะส่งผลต่อ ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทและความมุ่งมั่นผูกพันต่อ การปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร สอดคล้องกับ Marie. Dondero (1997: 219) กล่าวว่าการทำงาน ใฝ่สัมฤทธิ์ในแต่ละบุคคลมี มีความสำคัญยิ่ง ความสำเร็จ

และประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร ส่วนการมีส่วนร่วม ผลวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ และส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมาก เป็นอันดับที่ 3 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของตัวชี้วัดนี้ได้ว่า เป็นเพราะสตรีมีทักษะการเรียนรู้และทักษะการปฏิบัติที่เอื้อต่อ การเกิดการมีส่วนร่วม การทำงานแบบให้ความร่วมมือ สตรีมุ่งเน้น การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ ความเป็นกันเอง การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และความเป็นหมู่คณะในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Chapin (1997: 317) ที่พบว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นกระบวนการที่กลุ่มคน จะร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด โดยมี เป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน ทั้งนี้ในการแบ่งประเภท หรือลักษณะของการมีส่วนร่วมในการบริหารนั้นให้ผู้ร่วมงาน ร่วมมือกัน ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสตรีจึงต้องใช้ความเป็น ผู้นำแบบมีส่วนร่วมในเชิงการบริหาร ส่วนสถานภาพและบทบาท สตรี ผลวิจัยพบว่า สถานภาพและบทบาทสตรีเป็นปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำและส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรีมากเป็นอันดับที่ 4 ซึ่งจากหลักฐานของงานวิจัย ขึ้นนี้มีข้อค้นพบว่าปัจจุบันการเป็นผู้นำได้เปิดกว้างมากขึ้น โดยพิจารณาในแง่ของศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ จึงทำให้ สตรีที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามามีบทบาทเป็นผู้นำในสังคม ส่วนต่างๆ มากขึ้น แต่ก็ยังปรากฏว่าสตรีต้องประสบกับมาตรฐาน เชิงซ้อน (Double Standard) ในการทำงานที่ยังคงมีอยู่ใน สังคมไทย กล่าวคือต้องเผชิญกับมาตรฐานสูงกว่าในการเข้าสู่ ตำแหน่งหรือการทำงานให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเพื่อให้ สามารถอยู่ในตำแหน่งนั้นได้ประกอบกับการที่สังคมตั้งความ คาดหวังสูงเมื่อสตรีเป็นผู้นำ โดยคาดหวังว่าสตรีจะต้องสามารถ รับผิดชอบทั้งงานในบ้านและงานนอกบ้านในตำแหน่งบริหาร ไปพร้อมๆ กันด้วย ดังนั้นสถานภาพและบทบาทของสตรีจึง มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผู้บริหารสตรี สอดคล้องกับ งานวิจัยของจิรวรรณ รักดีบุตร (2541) ที่พบว่า สตรีต้องออก ทำงานนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว แต่ภาวะความรับผิดชอบ พื้นฐานของสตรีในการทำหน้าที่เป็นแม่บ้านและการดูแลเด็ก ก็ไม่ได้ลดลง ประเด็นดังกล่าวนี้อาจเป็นอุปสรรคประการหนึ่ง ที่เป็นตัวกีดกันไม่ให้สตรีก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารในองค์กร อย่างไรก็ตามจากหลักฐานข้อค้นพบในงานวิจัยชิ้นนี้ผู้บริหารสตรี

ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าอุปสรรคปัญหาดังกล่าวที่เกิดขวางสตรีซึ่งมีภาระหน้าที่ประจำที่ขัดแย้งกันระหว่างงานที่ต้องทำและความรับผิดชอบในครอบครัวนั้นมักเกิดกับผู้บริหารสตรีที่มีสถานภาพสมรสแล้วเท่านั้น ส่วนผู้บริหารสตรีที่ไม่มีสถานภาพสมรส สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เท่าเทียมผู้บริหารชายเพราะโดยไม่มีภาระครอบครัวที่ต้องกังวล ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำและส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีเป็นอันดับสุดท้าย อย่างไรก็ตามหากพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดแล้วพบว่ายังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงข้อบ่งชี้ว่า ผู้บริหารสตรีให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้นำที่ต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) เพราะวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการอยากให้เกิดขึ้นในอนาคตความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจนในอนาคต สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Alimo-Metcalfe (1995) นักวิจัยชาวอังกฤษ ที่พบว่า ผู้บริหารสตรีเน้นในเรื่องการให้ทิศทางวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงานแก่ผู้ร่วมงานและให้ความสำคัญกับการจัดองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติ ประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสตรีควรพิจารณาได้แก่ 1) เน้นการบริหารรูปแบบใหม่ที่ทันสมัย ทำงานเป็นระบบ สร้างการยอมรับในสังคม สร้างวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน คิดทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีหลักเกณฑ์และพัฒนาความสามารถอยู่ตลอดเวลา ซึ่งอาจดำเนินการได้โดยการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสตรีโดยองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อยกระดับภาวะผู้นำสตรีให้ก้าวหน้าในระดับสากล 2) การเตรียมบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารหรือการพัฒนาผู้บริหารสตรีจึงควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำสตรีตามตัวแปรที่ศึกษาให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับผู้บริหารสตรีตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบใหม่ที่พร้อมจะทำงานเพื่อความสำเร็จในระดับสูงต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ในเชิงนโยบาย ได้แก่ 1) ภาครัฐให้ความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสตรี ซึ่งนับวันมีแนวโน้มจะมีมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ ปรับวิธีการบริหารแนวใหม่ที่บูรณาการการทำงาน

ทั้งแนวดิ่งและแนบราบ รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี 2) ภาครัฐควรพิจารณาปรับปรุงนโยบายหรือข้อกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีให้มากขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้สตรีได้ก้าวเข้ามาทำงานการบริหารในระดับสูงมากยิ่งขึ้น สร้างโอกาสทางการบริหารและการเรียนรู้ของสตรี สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพสตรีควบคู่กับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทุกรูปแบบให้กระจายอย่างทั่วถึงและเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย รวมทั้งผลักดันสถาบันองค์กรต่างๆ ในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา จัดการศึกษาที่เน้นเรื่องภาวะผู้นำ ภาครัฐกำกับดูแล ประสาน เชื่อมโยงการพัฒนาของภาคส่วนต่างๆ ปรับวิธีการบริหารแนวใหม่ที่บูรณาการการทำงานทั้งแนวดิ่งและแนบราบ รวมทั้งติดตามประเมินผล การดำเนินงานในภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี

ข้อเสนอแนะสำหรับกรวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 1) ควรมีการศึกษาเรื่องเดียวกันในมิติอื่น เช่น การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน ในส่วนภูมิภาคหรือในประเทศไทย และ 2) ควรมีการศึกษาเชิงนโยบายของรัฐในด้านการส่งเสริมบทบาทและภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีเพื่อวิเคราะห์และประเมินผลการนำนโยบายไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553. **สถิติสำหรับงานวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรวรรณ รักดีบุตร. 2541. **ผู้หญิงบนเส้นทางนักบริหารในระบบราชการไทย**. กรุงเทพมหานคร: กรมการศึกษานอกโรงเรียน

ชวลิต เกิดทิพย์. 2553. "ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับผู้บริหารเพื่อการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - พ.ศ. 2561)." วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ ศึกษานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พิรญาณ์ บุญญสถิตย์ และพัชรีรี ขมภูค่า. 2553. "ทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรี." **วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์**. 32(126): 85-105.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2549. **การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management)**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร จำกัด.

เราธา รัตนประสาธ. 2533. "พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา." **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

วรรณดี เกตแก้ว. 2552. "การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้." **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

วัลย์พร ศิริภิรมย์. 2550. "การวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน." **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544. **ผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กเปอร์เน็ท.

สมนึก แดงเจริญ. 2542. "การพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัย." **วารสารร่มพฤษ์**. มกราคม. 17(2): 155-169.

สมยศ นาวิการ. 2547. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.

สัมมา ธนินทรีย์. 2554. "การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ." **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.**

สุพรรณณี มาตรโพธิ. 2549. "การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร." **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2553. **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 -พ.ศ.2561)**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Alimo-Metcalfe, Beverly. 1995. "An Investigation of Female and Male Constructs of Leadership and Empowerment." In **Women in Management Review**. 10(2): 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: 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**. Retrieved May 19, 2012, from <http://proquest.umi.com>

Donald F. Harvey and Donald R. Brown. 2002. **An Experiential Approach Organization Development**. Anglewood Cilliffs. 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): 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**. Retrieved May 19, 2012, from <http://proquest.umi.com>

- 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): 160-176.
- Kotter, John P. 1988. **The Leadership Factor**. New York: Free Press.



>> การุณันท์ รัตน์แสนวงศ์

สำเร็จการศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปี พ.ศ. 2556 ปริญญาโท (กศ.ม.) และปริญญาตรี (กศ.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยบูรพา ประสบการณ์ทำงาน ปี พ.ศ. 2537 จนถึงปัจจุบัน เป็นอาจารย์ประจำสำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยศรีปทุม