

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิง ของมหาวิทยาลัยในกวางสี*

MODEL FOR DEVELOPMENT THE FEMALE LEADERSHIP OF FEMALE MIDDLE ADMINISTRATORS OF UNIVERSITIES IN GUANGXI

เวียง เช่าเจวียน, นีรันตร์ สู้ธีร์นันท์, กุลสิรินทร์ อภิรัตน์วรเดช, พัชรา เดชโฮม, จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*

Weng Shaojuan, Niran Suteeniran, Kulsirin Apiratworade, Pachara Dejhome, Jittawisut Wimuttipanya*

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Doctor of Philosophy Program, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวางสี ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารระดับกลางหญิง จำนวน 238 คน โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารหญิงในระดับคณะและผู้บริหารส่วนกลางจากมหาวิทยาลัยของรัฐระดับปริญญาตรีในมณฑลกวางสี เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้นำของสตรีในผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวางสี ประกอบด้วย เสน่ห์ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น แรงจูงใจที่เป็นแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การจัดการที่มีจริยธรรม และการดูแลแบบเฉพาะบุคคล โดยผู้บริหารที่ส่งงานควรเป็นผู้ที่มีอำนาจและความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง มีศักยภาพในการจัดการบางประการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการในชีวิตจริงและรับผิดชอบในการวางแผน จัดระเบียบ และควบคุมทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีการประสานพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นเลิศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับสูง การดูแลแบบเฉพาะบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา และการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 27 มาตรการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น 6 มาตรการ แรงบันดาลใจ 4 มาตรการ การกระตุ้นทางปัญญา 6 มาตรการ การบริหารจัดการด้านคุณธรรม 6 มาตรการ และการดูแลแบบเฉพาะบุคคล 5 มาตรการ โดยมีเป้าหมายสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรให้มีความเป็นเลิศผ่านการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารที่มีสมรรถนะการจัดการครอบคลุมตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำสตรี, ผู้บริหารระดับกลางหญิง, มหาวิทยาลัยในกวางสี

Abstract

The purpose of this research was to study the Model for Development the Female Leadership of Female Middle Administrators of Universities in Guangxi. The population consisted of 238 female with qualified as female executives at faculty and central executive levels from a state

* Received August 23, 2024; Revised September 15, 2024; Accepted September 22, 2024

undergraduate university in Guangxi Province. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.97. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, and content analysis. The results of the research found that the leadership development model of female middle managers of universities in Guangxi consisted of flexible leadership charm, inspiring motivation, intellectual stimulation, ethical management, and individual care. An elegant manager should be someone with relevant authority and responsibility, have some management potential, participate in real-life management activities, and be responsible for planning, organizing, and controlling resources for maximum benefit. They should have excellent coordination of behaviors and interpersonal relationships among members of the organization. When considering each aspect, the overall picture of all five aspects was at a high level. Individual care had the highest mean, followed by intellectual stimulation and intellectual stimulation. It has the lowest average value, with all 5 dimensions consisting of 27 measures: flexible leadership (6 measures), inspiration (4 measures), intellectual stimulation (6 measures), ethical management (6 measures), and personalized care (5 measures), with the main goal of achieving organizational excellence through developing female leadership in executives with management competence that effectively covers the organization's success indicators.

Keywords: Female Leadership, Female Middle Managers, Universities in Guangxi

บทนำ

สหภาพรัฐสภาแห่งสหประชาชาติ (IPU) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารหญิงที่มีความโดดเด่น สร้างงาน และมีทักษะการบริหารจัดการประเทศหรือองค์กรในระดับสูง โดยเน้นย้ำถึงการมีส่วนร่วมของสตรีที่เพิ่มขึ้นในบทบาททางการเมืองทั่วโลกที่ยังคงมีผู้หญิงอยู่ในตำแหน่งระดับสูงในรัฐบาล ประกอบด้วย หัวหน้ารัฐและรัฐบาล รายงานระดับโลกที่เผยแพร่โดยหน่วยงานของสหประชาชาติ 2 แห่ง ได้แก่ UN Women และโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (Chen, C., 2020) สะท้อนให้เห็นว่าไม่มีประเทศใดในโลกที่บรรลุความเท่าเทียมทางเพศอย่างสมบูรณ์ ผู้หญิงและเด็กผู้หญิงน้อยกว่า 1% อาศัยอยู่ในประเทศที่เสริมอำนาจให้สตรีในระดับสูงและมีช่องว่างทางเพศน้อยมาก โดยเฉลี่ยแล้ว ผู้หญิงทั่วโลกบรรลุศักยภาพเต็มที่เพียง 60% เท่านั้น จากการสำรวจสถานะทางสังคมของผู้หญิงจีน ครั้งที่ 4 ซึ่งจัดโดยสหพันธ์สตรีแห่งประเทศไทยและสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2020 ผู้ตอบแบบสอบถาม 94.1% เห็นด้วยว่า “ผู้หญิงไม่ได้ด้อยกว่าผู้ชายในแง่ของความสามารถ” ซึ่งเพิ่มขึ้น 10.6 เปอร์เซ็นต์จากปี 2010 นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม 94.8% ยอมรับบทบาทของผู้หญิงในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งบ่งชี้ได้ว่าสังคมให้การยอมรับความสามารถของผู้หญิงมากขึ้น และมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศ ซึ่งความรู้สึกอคติทางสังคมที่มีต่อผู้หญิงยังคงมีอยู่ จากการสำรวจโดย “การสรรหาบุคลากร” ใน “รายงานสถานะปัจจุบันของผู้หญิงจีนในสถานที่ทำงานปี 2022” พบว่า ผู้หญิงมีอาชีพ 55.9% สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ซึ่งสูงกว่าผู้ชายที่มีระดับการศึกษาใกล้เคียงกันซึ่งมี 33.6% โดยผู้หญิงเพียง 34.2% เท่านั้นที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ระดับรากหญ้าหรือสูงกว่า เมื่อเทียบกับผู้ชายซึ่งมี 40.7% นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญหญิงร้อยละ 73.3 ขาดความมั่นใจในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยเชื่อว่าโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในปีหน้ามี “น้อยมาก” หรือ “แทบจะเป็นไปไม่ได้” ในขณะที่ผู้เชี่ยวชาญชายร้อยละ 66.2 มีความรู้สึกเช่นเดียวกัน ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้เชี่ยวชาญหญิงมีความมั่นใจน้อยกว่าในโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเน้นย้ำถึงความคงอยู่ของเพศ และการภาวะความเป็นผู้นำที่เป็นเลิศในองค์กรแห่งคุณภาพ (Bu, Z. & Liu, Z., 2021)



บทบาทของผู้นำหญิงในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของภาวะผู้นำเชิงเปรียบเทียบระหว่างชายและหญิงที่ได้รับการเปิดโอกาสและยอมรับอย่างเท่าเทียมกันด้วยการพิจารณาจาก ความสุขขององค์กร การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร กลยุทธ์การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้วยสวัสดิการและแรงจูงใจ รวมถึงการยกระดับคุณภาพการพัฒนาองค์กรให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับขององค์กรระดับนานาชาติ ทั้งนี้ ผู้นำหญิงที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านความเป็นผู้นำในมหาวิทยาลัยและมีหน้าที่หลัก 5 ประการ ได้แก่ การปลูกฝังความสามารถ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ การบริการทางสังคม การสืบทอดวัฒนธรรมและนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนและความร่วมมือระหว่างประเทศ (Chamorro, P. T., 2020) และมีหน้าที่ในการบริหาร โดยผู้บริหารระดับกลางหญิงในมหาวิทยาลัย มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการสอน การจัดการ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ และงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย รวมถึงองค์กรพรรคการเมืองและมวลชน วิทยาลัยมัธยมศึกษา และแผนกงานของรัฐบาล ผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในฐานะผู้ส่งเสริมและปฏิบัติปฏิรูปโรงเรียน การก่อสร้าง และการพัฒนา มีหน้าที่รับผิดชอบในการแปลงการตัดสินใจระดับสูงให้กลายเป็นแผนปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และนำผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติตามแผนดังกล่าว (Zeng, R., 2021) ซึ่งความเป็นผู้นำนั้นได้สะท้อนความสามารถในการเป็นผู้นำต่าง ๆ ที่สนับสนุนพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำเป็นพลังภายในที่กำหนดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้นำเป็นแรงผลักดันในการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรและทำให้กระบวนการความเป็นผู้นำดำเนินไปอย่างราบรื่น ความเป็นผู้นำส่วนใหญ่แสดงออกมาในการประยุกต์ใช้การทำงานด้านการจัดการ เช่น การปฏิบัติตามแผน การมอบหมายงาน การควบคุมระเบียบ และขั้นตอนการควบคุมในกระบวนการความเป็นผู้นำ ช่วยให้กระบวนการความเป็นผู้นำดำเนินไปอย่างราบรื่นหรือการบรรลุเป้าหมายความเป็นผู้นำได้อย่างราบรื่น ความเป็นผู้นำของผู้หญิงจึงมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีรูปแบบที่ยืดหยุ่น ซึ่งผู้นำส่วนใหญ่แสดงออกมาในความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้หญิงที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหาร (Zhu, J. & Kang, X., 2018) และใช้ลักษณะความเป็นผู้นำที่เป็นเอกลักษณ์ของผู้หญิงและรูปแบบความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่นเพื่อนำผู้อื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ในระหว่างการดำเนินการขององค์กร ความเป็นผู้นำของผู้หญิงที่ ประกอบด้วย 5 มิติหลัก ได้แก่ เสน่ห์ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น แรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การจัดการทางศีลธรรม และการดูแลแบบเฉพาะบุคคล ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่นจึงเป็นการผสมผสานลักษณะที่ยืดหยุ่นของผู้นำหญิงเข้ากับความยืดหยุ่นในสภาพแวดล้อมขององค์กร และอาศัยอิทธิพลที่ไม่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งเพื่อนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ลักษณะสำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันที่ดี มีสัญชาตญาณที่เฉียบแหลม บุคลิกภาพที่เข้มงวดและละเอียดถี่ถ้วน (Zheng, C., 2020) มีความเห็นอกเห็นใจและเข้าอกเข้าใจผู้อื่น มีข้อได้เปรียบในด้านรูปลักษณ์ รอบคอบ เป็นประชาธิปไตยและเป็นมิตร ซื่อสัตย์และน่าเชื่อถือ อดทน อ่อนไหวต่ออารมณ์และการรับรู้ เน้นที่การดูแลเอาใจใส่อย่างมีมนุษยธรรม ในการทำงาน ผู้หญิงที่เก่งในการสร้างบรรยากาศทางวัฒนธรรมขององค์กรและโครงสร้างความสัมพันธ์ที่โต้ตอบกัน มีมนุษยธรรม เท่าเทียมกัน เอาใจใส่ และยืดหยุ่น ผู้หญิงที่ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี (Liao, J., 2020) หลีกเลี่ยงการเป็นผู้นำที่บีบบังคับ และอาศัยอิทธิพลที่ไม่มีอำนาจเพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและยอมรับ มีแรงดึงดูด ดึงดูดใจ และมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยธรรมชาติ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความมั่นใจ ความไว้วางใจ และความเชื่อในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา แรงบันดาลใจที่ผู้นำต้องปลูกฝังความหลงใหลในการทำงานและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ปลูกฝังความกระตือรือร้นและความคิดสร้างสรรค์ (Zhu, Y., 2018) และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ลักษณะสำคัญ ได้แก่ การใส่ใจต่ออาณาจักรแห่งจิตวิญญาณของผู้ใต้บังคับบัญชา ปลูกฝังแรงจูงใจภายในของผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านความเชื่อและการกระตุ้นทางอารมณ์ และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับช้ญช้กำหนดเป้าหมายการทำงานที่สูงขึ้นสำหรับตนเอง แรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจสามารถส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาทักษะและภูมิปัญญาอย่างเต็มที่ ดึงดูดและรักษาผู้มี

ความสามารถที่โดดเด่น เสริมสร้างจิตวิญญาณของทีม และสร้างสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่ดีต่อสุขภาพสำหรับองค์กร (Zhao, K., 2020) ซึ่งการกระตุ้นทางปัญญานั้นผู้นำหญิงควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าที่จะตั้งคำถาม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ปลุกฝังความคิดใหม่ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงข้อมูลเชิงลึกใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้วิธีการใหม่ ๆ (Su, B. & Zhang, W., 2020) ในการแก้ปัญหาที่พบในการทำงาน ลักษณะสำคัญคือ ผู้นำต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ประเมินและจัดการกับสมมติฐานและโครงสร้างของปัญหาใหม่ ผู้นำต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้นำต้องแก้ไขข้อบกพร่องของสมาชิกในทีมได้ และช่วยเหลือสมาชิกในการเติบโตร่วมกัน การกระตุ้นทางปัญญาเป็นการกระตุ้นทางอุดมการณ์ของผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้อิทธิพลมากกว่าอารมณ์ เน้นการกระตุ้นศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงไปในการสร้างจิตสำนึก ความเชื่อ และค่านิยม (Zhou, Y., 2016)

จากดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสี โดยมุ่งเน้นการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารที่มีจริยธรรมผ่านผู้นำที่ใช้ลักษณะนิสัยทางจริยธรรมอันยอดเยี่ยมของตนเองเป็นตัวอย่างให้กับพนักงานและเป็นผู้นำโดยการเป็นตัวอย่างในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ละเอียดอ่อน และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานหนักเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ลักษณะสำคัญ คือ ผู้นำต้องมีคุณสมบัติทางศีลธรรม เช่น ทุเมเท เป็นผู้นำโดยการเป็นตัวอย่าง เสียสละผลประโยชน์ส่วนตน มีความสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ทำตามทีพูด และเคร่งครัดกับตนเอง ผู้นำต้องใส่ใจในการพูดคุยเกี่ยวกับจริยธรรมและค่านิยมของวิชาชีพกับพนักงานในการทำงานบริหาร อิทธิพลทางจิตวิทยาและการส่งเสริมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขึ้นผ่านการสื่อสารสองทาง การเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง และการตัดสินใจ โดยผู้นำควรมีการดูแลแบบเฉพาะบุคคลที่มีการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและแนะนำพนักงานแต่ละคนตามสถานการณ์และความต้องการที่แตกต่างกัน ช่วยให้พนักงานแก้ไขปัญหา สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่กลมกลืนและเป็นหนึ่งเดียวกันสำหรับพนักงาน และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาจุดแข็งส่วนบุคคล ลักษณะสำคัญ คือ จูงใจพนักงานด้วยความเอาใจใส่ รับฟังความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างอดทนและระมัดระวังเอาใจใส่บนฐานวิสัยทัศน์แห่งการพัฒนาองค์กรที่ได้มาตรฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสี ผู้วิจัยได้ดำเนินวิจัยตามลำดับดังนี้

ประชากร

ประชากร ได้แก่ บริหารระดับกลางหญิง จำนวน 238 คน โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารหญิงในระดับคณะ และผู้บริหารส่วนกลางจากมหาวิทยาลัยของรัฐระดับปริญญาตรีในมณฑลกวาสี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสี โดยมีขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ



ตอนที่ 2 สอบถามการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในวงกว้าง ประกอบด้วย 1) เสน่ห์ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น 2) แรงจูงใจที่เป็นแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การจัดการที่มีจริยธรรม และ 5) การดูแลแบบเฉพาะบุคคล

แบบสำรวจการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในวงกว้าง มีเกณฑ์ในการตีความข้อมูลตามมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ มีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงอยู่ในระดับสูงสุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงอยู่ในระดับสูง
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงอยู่ในระดับต่ำ
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงอยู่ในระดับต่ำสุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในวงกว้าง
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในวงกว้าง
3. สร้างแบบสอบถามการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในวงกว้าง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) เสน่ห์ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น 2) แรงจูงใจที่เป็นแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การจัดการที่มีจริยธรรม และ 5) การดูแลแบบเฉพาะบุคคล แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาฯ ศึกษานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน และอาจารย์ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับผู้บริหารหญิงในมหาวิทยาลัยวงกว้าง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.97
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัยในวงกว้าง จำนวน 238 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอแบบฟอร์มหนังสือร้องขอไปยังบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเพื่อแจกแบบสอบถามผ่านผู้บริหารหญิงของมหาวิทยาลัยวงกว้าง
2. นัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากผู้บริหารหญิงของมหาวิทยาลัยวงกว้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษา กลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าของผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสี ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าของผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสี (n = 238)

ด้าน	μ	σ	แปลผล
1. เสน่ห์ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น	3.96	0.89	มาก
2. แรงจูงใจที่เป็นแรงบันดาลใจ	3.92	0.79	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.85	0.82	มาก
4. การจัดการที่มีจริยธรรม	3.91	0.88	มาก
5. การดูแลแบบเฉพาะบุคคล	4.40	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	3.94	0.83	มาก

ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าของผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสี ข้อมูลแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าของผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสีใน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.83$) โดยพิจารณาผลการศึกษาด้านต่าง ๆ ระดับความเป็นผู้นำของสตรีพิจารณาผลการวิจัยด้านต่าง ๆ มีระดับตั้งแต่สูงสุดไปจนถึงระดับต่ำสุด ดังนี้ ระดับสูงสุด คือ การดูแลแบบเฉพาะบุคคล ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.79$) รองลงมา คือ เสน่ห์ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.89$) แรงจูงใจที่เป็นแรงบันดาลใจ ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.79$) และการจัดการที่มีจริยธรรม ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.88$) ระดับต่ำสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.82$)

ทั้งนี้ รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าของผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสีได้สะท้อนถึงคุณลักษณะของผู้บริหารหญิงที่สง่างาม จะต้องเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่จัดการในองค์กร การมอบหมายให้ผู้อื่นทำการกิจเฉพาะ และรับผิดชอบในการกิจดังกล่าว ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีอำนาจและความรับผิดชอบที่สอดคล้องกัน มีศักยภาพในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารจัดการในชีวิตจริง และรับผิดชอบในการวางแผน จัดระเบียบ และควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร การเงิน วัสดุ และข้อมูล โดยประสานพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในองค์กร บุคคลที่รับผิดชอบในการบรรลุเป้าหมายที่ระบุไว้ขององค์กร ในสภาพแวดล้อมขององค์กรจริง ผู้นำระดับกลางในองค์กร มักเรียกว่า ผู้บริหาร ดังนั้น สำหรับผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารที่สง่างามจะต้องเป็นผู้บริหาร เมื่อต้องเผชิญหน้ากับผู้บังคับบัญชา และเป็นหัวหน้าเมื่อต้องเผชิญหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างงดงามและดำรงไว้ซึ่งความสงบสุขในองค์กรเป็นสำคัญ



อภิปรายผล

สมรรถนะของผู้บริหารหญิงในมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างจากการบริหารงานของผู้บริหารชายในด้านของความละเอียดงดงาม ความมีเสน่ห์ โดยผู้บริหารทั้งชายและหญิงนั้นล้วนเป็นผู้ที่มีอำนาจและความรับผิดชอบที่สอดคล้องกัน มีศักยภาพในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารจัดการในชีวิตจริง และรับผิดชอบในการวางแผน จัดระเบียบ และควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งจากการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวางสี สะท้อนถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่สง่างาม จะต้องเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่จัดการในองค์กร การมอบหมายให้ผู้อื่นทำภารกิจเฉพาะ และรับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ และเป็นหัวหน้าเมื่อต้องเผชิญหน้ากับผู้ที่บังคับบัญชาอย่างงดงามและดำรงไว้ซึ่งความสงบสุขในองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่ง Chamorro, P.T. ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะความเป็นผู้นำของสตรี พบว่า ผู้นำหญิงที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านความเป็นผู้นำในมหาวิทยาลัยและมีหน้าที่หลัก 5 ประการ ได้แก่ การปลูกฝังความสามารถ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ การบริการทางสังคม การสืบทอดวัฒนธรรมและนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนและความร่วมมือระหว่างประเทศ (Chamorro, P. T., 2020) และมีหน้าที่ในการบริหาร โดยผู้บริหารระดับกลางหญิงในมหาวิทยาลัย มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการสอน การจัดการ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ และงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย รวมถึงองค์กรพรรคการเมืองและมวลชน วิทยาลัยมัธยมศึกษา และแผนกงานของรัฐบาล อีกทั้ง Zeng, R. กล่าวว่า ผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในฐานะผู้ส่งเสริมและผู้ปฏิบัติการปฏิรูปโรงเรียน การก่อสร้าง และการพัฒนา มีหน้าที่รับผิดชอบในการแปลงการตัดสินใจระดับสูงให้กลายเป็นแผนปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และนำผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติตามแผนดังกล่าว (Zeng, R., 2021) ซึ่งความเป็นผู้นำนั้นได้สะท้อนความสามารถในการเป็นผู้นำต่าง ๆ ที่สนับสนุนพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำเป็นพลังภายในที่กำหนดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้นำ เป็นแรงผลักดันในการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรและทำให้กระบวนการความเป็นผู้นำดำเนินไปอย่างราบรื่น ความเป็นผู้นำส่วนใหญ่แสดงออกมาในการประยุกต์ใช้การทำงานด้านการจัดการ เช่น การปฏิบัติตามแผน การมอบหมายงาน การควบคุมระเบียบ และขั้นตอนการควบคุมในกระบวนการความเป็นผู้นำ ช่วยให้กระบวนการความเป็นผู้นำดำเนินไปอย่างราบรื่นหรือการบรรลุเป้าหมายความเป็นผู้นำได้อย่างราบรื่น เช่นเดียวกับ Zhu, J. & Kang, X. ได้ศึกษา เรื่อง ความเป็นผู้นำของผู้หญิงในมหาวิทยาลัยนิวซีแลนด์ พบว่า ความเป็นผู้นำของผู้หญิงจึงมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีรูปแบบที่ยืดหยุ่น ซึ่งผู้นำส่วนใหญ่แสดงออกมาในความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้หญิงที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหาร และใช้ลักษณะความเป็นผู้นำที่เป็นเอกลักษณ์ของผู้หญิงและรูปแบบความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่นเพื่อนำผู้อื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกันในระหว่างดำเนินการขององค์กร ความเป็นผู้นำของผู้หญิงที่ ประกอบด้วย 5 มิติหลัก ได้แก่ เสน่ห์ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น แรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การจัดการทางศีลธรรม และการดูแลแบบเฉพาะบุคคล ความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่นจึงเป็นการผสมผสานลักษณะที่ยืดหยุ่นของผู้นำหญิงเข้ากับความยืดหยุ่นในสภาพแวดล้อมขององค์กร (Zhu, J. & Kang, X., 2018)

สรุปและข้อเสนอแนะ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวางสี มีจุดเด่น คือ ความละเอียดงดงาม ความคิดสร้างสรรค์ และมีความยืดหยุ่นสูงให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งสะท้อนถึงคุณลักษณะของผู้บริหารหญิงที่สง่างาม จะต้องเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่จัดการในองค์กร การมอบหมายให้ผู้อื่นทำภารกิจเฉพาะ และรับผิดชอบในภารกิจดังกล่าว ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีอำนาจและความรับผิดชอบที่สอดคล้องกัน มีศักยภาพในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารจัดการในชีวิตจริง และรับผิดชอบในการวางแผน จัดระเบียบ และควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร การเงิน วัสดุ และข้อมูล โดยประสานพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในองค์กร บุคคลที่รับผิดชอบในการบรรลุเป้าหมายที่ระบุไว้

ในแผนพัฒนาความเป็นเลิศขององค์กร ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ สมรรถนะที่สำคัญของผู้ในระดับกลางหญิงในองค์กร จะต้องมีการตัดสินใจที่แน่วแน่บนฐานการวางระบบปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพสูงผ่านการยอมรับในระดับนานาชาติ และผู้บริหารที่ส่งงานจะต้องเป็นผู้บริหารที่ต้องเผชิญหน้ากับผู้บังคับบัญชา และเป็นหัวหน้าเมื่อต้องเผชิญหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตรงตามและดำรงไว้ซึ่งความสงบสุขในองค์กรเป็นสำคัญ และผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสีโดยทั่วไปไม่มีส่วนในการเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น แกร่งบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การจัดการทางจริยธรรม การดูแลแบบเฉพาะบุคคลและลักษณะอื่น ๆ แต่ยังคงมีข้อบกพร่องบางประการในการสำรวจและการนำแนวทางปฏิบัติและวิธีการเฉพาะไปใช้ ดังนั้น ควรเสริมสร้างการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับส่วนในการเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น แกร่งบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การจัดการทางจริยธรรมของผู้บริหารระดับกลางหญิง ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้บริหารองค์กรที่มีเป้าหมายสู่ความเป็นเลิศและมีมาตรฐานแห่งคุณภาพระดับโลกควรดำเนินการประยุกต์ใช้และความเป็นไปได้ของแบบจำลองการพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้หญิงสำหรับผู้บริหารระดับกลางหญิงของมหาวิทยาลัยในกวาสี ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้บริหารหญิงที่มีความส่งงานจะต้องมีความสามารถในการนำไปใช้และความเป็นไปได้สูง โดยภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลนั้นจะต้องมุ่งเน้นภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางที่เป็นผู้หญิงในมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัล การพัฒนาศักยภาพ การวิจัยผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และการทำงานเป็นทีม และการสำรวจวิธีการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและอิทธิพลของผู้นำหญิง

เอกสารอ้างอิง

- Bu, Z. & Liu, Z. (2021). A study on the impact of female leadership characteristics on corporate innovation performance. *Journal of Inner Mongolia University of Finance and Economics*, 19(2), 131-135.
- Chamorro, P. T. (2020). Praising masculine leadership is ignoring women. *Journal of Entrepreneur Information*, 14(3), 228-231.
- Chen, C. (2020). How to improve women's leadership. *Journal of China Leadership Science*, 7(3), 41-44.
- Liao, J. (2020). The content structure and improvement strategies of grassroots female cadres' leadership in the new era. *Journal of Decision Exploration*, 6(12), 260-262.
- Su, B. & Zhang, W. (2020). The construction of young female leadership courses in colleges and universities: A summary of the course construction seminar. *Journal of China Women's University*, 32(2), 44-47.
- Zeng, R. (2021). Enhancing the personality leadership of female cadres. *Journal of Decision-making*, 3(12), 50-53.
- Zhao, K. (2020). The development dilemma and improvement path of female leadership in higher education management in the new era. *Journal of Educational Theory and Practice*, 6(9), 14-16.
- Zheng, C. (2020). A study on female leadership education in Asian Women's University. *Journal of Shanghai Normal University*, 12(15), 308-309.
- Zhou, Y. (2016). A perspective on the development of female leadership from female mayors. *Journal of Leadership Science*, 9(1), 48-50.
- Zhu, J. & Kang, X. (2018). An interpretation of the female leadership project in New Zealand universities. *Journal of Higher Education Development and Evaluation*, 34(1), 83-93.



Zhu, Y. (2018). A study on the evolution of Transformation leadership and role spillover of female leaders at the top of enterprises (Doctoral dissertation). Journal of Education of Tongji University, 15(8), 123-129.