ภาวะผู้นำที่นำไปสู่การยอมรับผู้บริหารสตรีของผู้ร่วมงานในหน่วยงานปราบปรามภาครัฐ กรณีศึกษากระทรวงการคลัง

Leadership Leading to the Acceptance of Female Executives by Colleagues in Government Suppression Departments: A Case Study of Fiance Ministry

สุพัชรา บุญเกิดรัมย์[1*], ชาญชัย พัฒนศักดา[2] และ หทัยรัตน์ เลิศจรรยากิจ[3]
Supachara Boonkerdlum[1], Chanchai Bunchapattanasakda[2] and Hatairat Lertchanyakit[3]

[1] หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยชินวัตร
[2,3] คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร
[1] DBA Program, Shinawatra University
[2,3] School of Management, Shinawatra University
* Corresponding author e-mail: pimsanan88888@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำประเภทต่างๆ ที่นำไปสู่การยอมรับของผู้ร่วมงาน ของผู้บริหารสตรีที่ทำงานในสายงานปราบปรามในหน่วยงานภาครัฐสังกัดกระทรวงการคลัง ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการและพนักงานในกระทรวงการคลัง 400 คน แบบเฉพาะเจาะจง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมุติฐาน ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปราม ของกระทรวงการคลัง 4 แบบ คือ แบบชี้นำ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ พบว่าทั้งหมดอยู่ในระดับมากและเรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ย นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและช่วยแก้ไขเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดในระดับมาก แม้ว่าผู้บริหารดังกล่าวจะไม่มีหลักการหรืออุดมการณ์ในการปฏิบัติงานในการดำเนินงานที่ชัดเจนก็ตาม นอกจากนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปราม โดยเชื่อว่าผู้บริหารสตรีสามารถทำหน้าที่ในการนำหน่วยงานในสายงานปราบปรามได้ดีเท่าเทียมกับผู้บริหารบุรุษซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำ และความกล้าหาญ ทำให้เกิดการยอมรับและมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสตรีในระดับมาก โดยผลจากการวิจัยในส่วนของข้อเสนอแนะที่รวบรวมจากแบบสอบถามพบว่าผู้บริหารสตรีมีทักษะในการเจรจาต่อรองกับหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง (เช่น ตำรวจ ทหาร และผู้กระทำความผิด) ได้ดีกว่าผู้บริหารบุรุษ ทำให้การทำงานสะดวกและง่ายขึ้น ผลการวิจัยยังพบว่าระดับความพึงพอใจในผลงานของผู้บริหารสตรีและความพึงพอใจของผู้ร่วมงานในระหว่างที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารสตรีก็อยู่ในระดับมาก ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการนำให้งานบรรลุเป้าหมายของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามในภาพรวมพบว่าภายใต้การนำของผู้บริหารสตรีสามารถทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันยอมรับผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำ 4 แบบของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามภาครัฐที่แตกต่างกันมีผลต่อการยอมรับภาวะผู้นำของผู้ร่วมงานที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การยอมรับ, ผู้บริหารสตรี, ปราบปราม, ภาครัฐ

Abstract

The objectives of this research was to study females' leadherships that led to the acceptance of colleages in governemtns' crime suppression departments in Teasury Ministry using survey questionniares to collect data from 400 officers and prospersive random sampling. The study employed One-Way ANOVA to analyze data and to test hypothesis. The results from this study found that the respondents perceived female executives' leadership at high levels. The results also revealed that the executives always monitor the followers' performance and help to prevent the mistakes to happen eventhoug the executives has no principles or unclear mission. The results also revealed the respondents had good attitude towards the

female executives in the crime suppression units since they believed that the excutives were eligible to lead the units as well as male executives including brave and leaderships. The respondents accepted and were willing to work with female executive at high level. The respondents presented that female executives had negotiation skills and used it with related persons, departments, and criminal better than male executives; this resulted in the more convenience and easier to work. The respondents' satisfaction working with female executives also was high. Finally, the results found that female executives could lead the team to reach the goals.

Keywords: Acceptance, Executive, Female, Government, Leadership, Suppression

บทนำ

ในปัจจุบันสตรีไทยประกอบอาชีพนอกบ้านเพิ่มขึ้น แต่เมื่อวิเคราะห์ในเชิงลึกเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีว่าได้รับการสนับสนุนให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงเทียบเท่ากับบุรุษหรือไม่ยังเป็นคำถามที่ต้องการคำตอบ เพราะเมื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพระหว่างสตรีและบุรุษกลับพบว่ามีความแตกต่างกัน โดยพบว่าบุรุษมีความก้าวหน้าในอาชีพเร็วกว่าสตรีและสตรีได้รับโอกาสในการสนับสนุนให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารน้อยกว่าบุรุษ โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐของไทย จากข้อมูลรายงานกำลังคนภาครัฐ 2553 พบว่า ข้าราชการฝ่ายพลเรือนสามัญทั้งหมด จำนวน 362,553 คน มีจำนวนสตรีมากกว่า บุรุษ คือเป็นหญิงจำนวน 227,710 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 62.81 และบุรุษจำนวน 134,843 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.19 แต่เมื่อพิจารณาตำแหน่งผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม จาก จำนวนนักบริหารทั้งหมดในปี 2553 ปรากฏว่าเป็นนักบริหารหญิงเพียง ร้อยละ 24.44 (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2553) แสดง ให้เห็นว่าจำนวนนักบริหารหญิงยังคงมีน้อยมากเมื่อเทียบกับบุรุษ

การทำการศึกษาวิจัยเพียงเล็กน้อยถึงปัจจัยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการยอมรับของผู้ร่วมงานของผู้บริหารหญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานด้านปราบปรามซึ่งโดยปกติมีความเชื่อและความเข้าใจว่าเป็นภาระงานของเจ้าพนักงานบุรุษ ทำให้เป็นที่มาของความสนใจในการทำการศึกษาวิจัยถึงการยอมรับบทบาทของผู้บริหารเพศหญิงในหน่วยงานด้านปราบปรามของหน่วยงานภาครัฐในครั้งนี้ โดยทำการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงที่นำไปสู่การยอมรับของผู้ร่วมงานทุกลำดับชั้น โดยนำเอาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทยซึ่งจะนำไปสู่การศึกษาถึงการยอมรับภาวะผู้นำสตรีของหน่วยงานสายปราบปรามต่อไป

ตัวแปรอิสระที่กำหนดไว้ในวิจัยนี้มี 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือตัวแปรที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 ประกอบด้วย รูปแบบภาวะผู้นำ สำหรับตัวแปรตาม คือ การยอมรับภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความสำเร็จของงาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานเจ้าหน้าที่ และข้าราชการที่ทำงานในกรมสรรพสามิตและกรมศุลกากรซึ่งทั้งสองกรมเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการปราบปรามในสังกัดกระทรวงการคลังจำนวน 400 คน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่นำไปสู่การยอมรับผู้บริหารสตรีของผู้ร่วมงานในหน่วยงานปราบปรามภาครัฐ กรณีศึกษากระทรวงการคลัง

สมมุติฐานการวิจัย

H_1 ผู้ร่วมงานที่มีข้อมูลภูมิหลังแตกต่างกันรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามแตกต่างกัน

H2 ผู้ร่วมงานที่มีข้อมูลภูมิหลังแตกต่างกันยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามแตกต่างกัน

H3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามภาครัฐที่แตกต่างกันมีผลต่อการยอมรับภาวะผู้นำของผู้ร่วมงานไม่แตกต่างกัน

วารสารราชมงคลล้านนา
Journal of Rajamangala Lanna

ทบทวนวรรณกรรม

อาร์เธอร์และคณะ (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005) ให้แนวคิดของความก้าวหน้าในอาชีพว่าเป็นความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคลผ่านมุมมองของบุคคลอื่น แนวคิดนี้เชื่อว่าผู้ที่ มีตำแหน่งระดับสูงในองค์การคือผู้ที่ประสบความสำเร็จหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ ในทางตรงกันข้าม แบส (Bass, 1981) เชื่อว่าความก้าวหน้าในอาชีพว่าเป็นความรู้สึกส่วนบุคคล เป็นเกณฑ์การวัดจากภายในตัวบุคคล (internal criteria) การวิเคราะห์ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์การภาครัฐจะสามารถช่วยอธิบายความหมายความก้าวหน้าในอาชีพที่ให้ความสำคัญทั้งเกณฑ์ในเชิงภาวะวิสัยและในเชิงอัตวิสัยควบคู่กันไป

หวูดและลินดอร์ฟ (Wood และ Lindorff, 2001) พบว่า ปัจจัยเพศสภาวะและบทบาททางเพศ ส่งผลต่อทั้งความเชื่อและทัศนคติ ของทั้งสตรีและบุรุษ แต่มักเป็นอุปสรรคขัดขวางอาชีพต่อสตรี ส่วนอายแคน (Aycan, 2004) ระบุว่าการเหมารวมบทบาททางเพศและทัศนคติที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีเป็นอุปสรรคทางวัฒนธรรมสำหรับสตรีในการก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนั้นทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศส่งผลต่อความ ผูกพันในอาชีพ ดังนั้นบทบาททางเพศจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

สุภาวดี นพรุจจินดา (2553) กล่าวถึง 7 องค์ประกอบ ของคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำสตรี คือ ผู้นำวิสัยทัศน์ (visionary leadership), ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leadership), ผู้นำทางวิชาชีพ (professional leadership), ผู้นำจริยธรรม (ethical leadership), ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational leadership), ผู้นำคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration leadership)และผู้นำด้านเทคโนโลยี (technological leadership) แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับภาวะผู้นำสตรี แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับของ สุชาดา ทิพย์เดช, 2552 : 8-10 อ้างถึง Rogers) ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านพฤติกรรมการสื่อสาร

รติรส จันทร์สมดี (2551 : 9) และ สุชาดา ทิพย์เดช (2552 : 17) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่าเป็นภาวะแห่งการมีคุณสมบัติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง เป็นอิทธิพลที่สามารถชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามความต้องการของตนเองและบรรลุถึงจุดมุ่งหมายขององค์การด้วยความเต็มใจ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ เลวิน (Lewin' s Studies) แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ 1 ผู้นำแบบอัตถนิยม หรืออัตตา (autocratic leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน 2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่ม โดยให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน 3. ผู้นำแบบตามสบาย (laissez- faire leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ ทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ เบลกและมูตัน (Blake and Mouton, 1964) พบว่าภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (people) และผลงาน (output) โดยแบ่งลักษณะของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งคน แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

ฟอล์เล็ต (Follet, 1941) เห็นว่าการจัดการเป็นเทคนิคการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นโดยเน้นเรื่องการประสานงาน และต้องมีการประสานงาน 4 ชนิด คือ 1) การประสานงาน โดยการติดต่อโดยตรงกับตัวบุคคลที่รับผิดชอบงานนั้นๆ 2) การประสานงานในขั้นวางแผนกิจกรรมต่างๆ 3) การประสานงานที่เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในกิจกรรมทุกอย่างที่กระทำ 4) การประสานงานที่กระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ฟอลเล็ตต ได้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ตามกฎแห่งความเหมาะสมตามสถานการณ์ ผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักทฤษฎีและแนวคิดของฟอลเล็ตต (Follet, Mary Parker.,

1941) ไปใช้ในเรื่องการทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าพนักงานเพศชายและเพศหญิง

แนวคิดทฤษฎีการจัดการสามมิติของเรดดิ้น (3 – D Management Style) โดย เรดดินได้เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมเข้ากับด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ แบสส์ (Bass, 1985) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผล ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย 1. บุคลิกภาพที่น่านับถือ 2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล 3 การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และผู้นำเชิงเป้าหมาย คือ การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดโดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ

สุวิสา ผลเจริญ (2548) พบว่า ผู้นำสตรีมีบทบาทการบริหารงาน มากกว่าผู้นำบุรุษเฉพาะในด้านการควบคุม ส่วนบทบาทการบริหารที่ทัดเทียมกันระหว่างผู้นำบุรุษและผู้นำสตรีคือ บทบาทด้านรูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งงาน ผู้นำสตรีด้อยที่สุดด้านการจัดการองค์การ ส่วนผู้นำบุรุษด้อยที่สุดด้านการควบคุม วันเพ็ญ บรรจงศิลป์ (2541) พบว่า ภาวะผู้นำสตรีที่บริหารงานในกระบวนการยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากมี 6 ด้าน ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจ การยอมรับของสังคม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการบริหาร และความเฉลียวฉลาด ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน คือ การยอมรับของข้าราชการชาย และความสามารถในการปรับตัว สุพรรณี มาตรโพธิ์ (2549) พบว่า ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก นันทนา ภมรพล (2539) พบว่าการรับรู้ของข้าราชการฝ่ายปกครองที่มีต่อปลัดอำเภอสตรีในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่และการเป็นผู้มีความรู้ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทัศนคติในเรื่องอัธยาศัย ความละเอียดรอบคอบ ความเป็นกันเอง อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ระเบียบวิธีวิจัย

วิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และใช้สถิติเชิงพรรณา และสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรและทดสอบสมมุติฐานประชากรในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ข้าราชการ และพนักงานที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานด้านปราบปรามของกระทรวงการคลัง ประกอบด้วย กรมสรรพสามิต และกรมศุลกากรจำนวนรวม 400 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 29 ธันวาคม 2559) ได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง แบบรู้จำนวนประชากร ของ Krejcie and Morgan, 1970 และทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) จากการคำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยการประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC: Index of item Objective Congruence) หรือดัชนีความเหมาะสม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบราชการและผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยจำนวน 5 คน ได้ค่าความเที่ยงของเนื้อหาที่ 0.8 วิจัยนี้ใช้สถิติเชิงพรรณา (descriptive statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์และพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) คือ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ Multiple regression ในการทดสอบตัวแปรและทดสอบสมมุติฐาน

วารสารราชมงคลล้านนา
Journal of Rajamangala Lanna

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่ เป็นสตรี คิดเป็นร้อยละ 55.8 มีช่วงอายุระหว่าง 46 – 50 ปี ร้อยละ 32.8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 51.8 มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี ร้อยละ 39 เป็นหัวหน้าสาย ร้อยละ 33.3

ด้านคุณลักษณะผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามพบว่ามีบุคลิกภาพที่ดี ($\overline{X}$ =4.17) โดยพบว่า มีความรอบรู้มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ =4.32) มีคุณธรรมและจริยธรรม ($\overline{X}$ =4.18) แต่งกายเหมาะสมกับโอกาสต่างๆ ($\overline{X}$ =4.14) กล้าคิดกล้าทำในสิ่งที่แตกต่าง ($\overline{X}$ =4.06) และตัดสินใจเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\overline{X}$ =4.06) ตามลำดับ

ผลจากการวิเคราะห์ลักษณะผู้นำของผู้บริหารสตรีในหน่วยงานปราบปรามพบว่า มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในลำดับสูงสุด ($\overline{X}$ =4.17) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบแบบชี้นำ ($\overline{X}$ =4.10) แบบสนับสนุน ($\overline{X}$ = 3.97) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 3.86) แบบมุ่งความสำเร็จ ($\overline{X}$ =3.85) แบบแลกเปลี่ยน ($\overline{X}$ =3.84) และแบบปล่อยตามสบาย ($\overline{X}$ =3.45) เรียงตามลำดับ ส่วนด้านทัศนคติของผู้ร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติที่ดีมาก ($\overline{X}$ = 4.27) ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานในการทำงานร่วมกับผู้บริหารสตรี ($\overline{X}$ = 42.7) โดยเชื่อว่าผู้บริหารสตรีสามารถนำให้งานบรรลุเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.20) และผู้ตอบแบบสอบถามยอมรับการนำของผู้บริหารสตรีในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) เรียงตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

H_1 ผู้ร่วมงานที่มีข้อมูลภูมิหลังแตกต่างกันรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามไม่แตกต่างกัน

H2 ผู้ร่วมงานที่มีข้อมูลภูมิหลังแตกต่างกันยอมรับภาวะผู้นำ (ความพึงพอใจ การยอมรับ ความสำเร็จของงาน) ของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามไม่แตกต่างกัน

H3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามภาครัฐที่แตกต่างกันมีผลต่อการยอมรับภาวะผู้นำของผู้ร่วมงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 1 ผู้ร่วมงานที่มีภูมิหลังแตกต่างกันรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามไม่แตกต่างกัน

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.039	6	1.007	2.982**	.008[b]
	Residual	62.112	184	.338		
	Total	68.152	190			

*sig< 0.05, **sig<0.01, ***sig =.000

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับการยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปราม (ความพึงพอใจ)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.612	1	39.612	262.334***	.000[b]
	Residual	28.539	189	.151		
	Total	68.152	190			

*sig< 0.05, **sig<0.01, ***sig =.000

ตาราง 3 ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้ร่วมงานกับการยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปราม (การยอมรับ)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.626	1	42.626	315.620***	.000[b]
	Residual	25.525	189	.135		
	Total	68.152	190			

*sig< 0.05, **sig<0.01, ***sig =.000

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับการยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปราม (ความสำเร็จของงาน)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.285	1	43.285	329.001***	.000[b]
	Residual	24.866	189	.132		
	Total	68.152	190			

*sig< 0.05, **sig<0.01, ***sig =.000

ตาราง 5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบชี้นำ 4 แบบ ของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปราม (แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ) กับการยอมรับของผู้ร่วมงาน

RMUTL Journal of Rajamangala Lanna

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.902	4	36.476	215.189***	.000[b]
	Residual	67.124	396	.170		
	Total	213.026	400			

*sig< 0.05, **sig<0.01, ***sig =.000

ผลการทดสอบพบว่าผู้ร่วมงานที่มีข้อมูลภูมิหลังแตกต่างกันรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามไม่แตกต่างกัน (F = 2.982**) โดยความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้ร่วมงานกับการยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปราม (ความพึงพอใจ) (F=262.334***) ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้ร่วมงานกับการยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปราม (การยอมรับ) (F= 315.620**)ซึ่งความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้ร่วมงานกับการยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปราม (ความสำเร็จของงาน) (F=329.001**) และภาวะผู้นำแบบชี้นำ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จของผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการยอมรับของผู้ร่วมงาน (F = 215.189***)

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยแสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้คุณลักษณะผู้บริหารสตรี ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามภาครัฐ พบว่าในภาพรวมผู้ร่วมงานให้ความเห็นว่าผู้บริหารสตรีมีบุคลิกภาพอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่า ผู้บริหารสตรีมีความรอบรู้ มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีคุณธรรมและจริยธรรม แต่งกายเหมาะสมกับโอกาสต่างๆ กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่แตกต่าง และตัดสินใจเหมาะสมกับสถานการณ์ ตามลำดับ

ภาวะผู้นำด้านพัฒนาองค์กรของผู้บริหารสตรีด้านพัฒนาองค์กรของผู้บริหารสตรีของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ผู้บริหารสตรีสนับสนุนให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการในระดับมาก ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายภายในกรอบเวลาที่กำหนดในระดับมาก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในระดับมาก และมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการอย่างชัดเจนในระดับมาก ตามลำดับ

ผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามมีภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรมของหน่วยงาน มีความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจ มีศิลปะในการครองใจ ด้านการจัดระบบ/กลไก การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการนำ ด้านการควบคุม ด้านการตัดสินใจที่เป็นระบบ ด้านการบริหารงานที่มีระบบพบว่าทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ผลจากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ผู้บริหารสตรีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในระดับมาก ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับมาก และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาลองใช้วิธีการใหม่ๆ ในการทำงานและแก้ไขปัญหาในระดับมาก นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและช่วยแก้ไขเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดในระดับมาก แม้ว่าผู้บริหารดังกล่าวจะไม่มีหลักการ หรืออุดมการณ์ในการปฏิบัติงานในการดำเนินงานที่ชัดเจนก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่าผู้ร่วมมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามโดยเชื่อว่าผู้บริหารสตรีสามารถทำหน้าที่ในการนำหน่วยงานในสายงานปราบปรามได้ดีเท่าเทียมกับผู้บริหารเพศชาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภาวะผู้นำ และความกล้าหาญทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามยอมรับและมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสตรีในระดับมาก

โดยผลจากการวิจัยในส่วนของข้อเสนอแนะที่รวบรวมจากแบบสอบถามพบว่าผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการเจรจาต่อรองกับส่วนงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง (เช่น ตำรวจ ทหาร และผู้กระทำความผิด) ได้ดีกว่าผู้บริหารบุรุษ โดยผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการเจรจาทำให้ปัญหาใหญ่กลายเป็นปัญหาเล็กและปัญหาส่วนใหญ่ถูกแก้ไขในระดับการจับกุม ทำให้เรื่องคดีความที่จะต่อเนื่องไปจนถึงขั้นศาลมีจำนวนลดน้อยลงมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในในหมู่ของผู้ร่วมงานเนื่องจากปริมาณของงานต่อเนื่องมีจำนวนลดน้อยลง ในที่สุดทำให้ทำให้การทำงานสะดวกและง่ายขึ้น นอกจากนี้ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับการนำให้งานบรรลุเป้าหมายพบว่าภายใต้การนำของผู้บริหารสตรีหน่วยงานสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามกำหนด ท้ายสุดคือผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามมีบางส่วนที่กล่าวว่าผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการเจรจาต่อรองกับทุกฝ่ายได้ดีกว่าผู้บริหารบุรุษ ทำให้ทำงานสำเร็จลุล่วงได้ในระยะเวลาอันสั้น

การนำผลการวิจัยไปใช้งาน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการฝึกอบรม

ผลจากการวิจัยทำให้ทราบว่าเจ้าพนักงานเพศหญิงสามารถทำหน้าที่ในการนำหน่วยงานสายปราบปรามได้ดีทัดเทียมกับเจ้าพนักงานเพศชายทั้งด้านทัศนคติและการยอมรับของผู้ร่วมงาน ดังนั้นสายงานด้านบุคลากรของหน่วยงานราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่ทำ

วารสารวิชาการ RMUTL Journal of Rajamangala Lanna

หน้าที่ในการปราบปรามอาจต้องมีการกำหนดแผนงานในการจัดการและพัฒนาทรัพยาบุคคลให้ชัดเจน ไม่ควรมีการกำหนดว่าตำแหน่งใดเหมาะสมกับเพศไหนควรเปิดโอกาศให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีโอกาศทัดเทียมกันในการเจริญก้าวหน้าในทุกตำแหน่งและทุกๆ สายงานในองค์กร ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (บุคลากร) ทางฝ่ายบริหารงานด้านบุคคลควรจัดให้มีแผนงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นระยะอย่างต่อเนื่องในหัวข้อที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีมงาน ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม สัมนา ตลอดทั้งการสนับสนุนด้านการศึกษาทั้งในและนอกระบบ เพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าพนักงานเพศหญิงสามารถได้รับโอกาสในการเจริญเติบโตและมีความก้าวหน้าในอาชีพให้ทัดเทียมเท่ากับบรุษในการทำงานในสายงานปราบปรามของภาครัฐ นอกจากนี้ควรมีการจัดฝึกอบรมหัวข้อที่เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่เป็นสตรีเพื่อให้มีทักษะ องค์ความรู้ และความสามารถพร้อมสำหรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับบริหาร

ผู้บริหารในสายงานปราบปรามของภาครัฐ

ผลการวิจัยจากการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าแสดงให้เห็นทั้งด้านทัศนคติ และการยอมรับ จากผู้ร่วมงานว่าในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารที่เป็นสตรีสามารถทำให้เกิดการยอมรับจากผู้ร่วมงานรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นในด้านความสามารถในการนำ ความสามารถในการบริหารจัดการ และความสามารถ

ในการเจรจาต่อรอง เป็นการแสดงให้เห็นว่าบุคลากรเพศหญิงมีความสามารถในการนำหน่วยงานในสายงานปราบปรามที่ในอดีตถูกมองว่าเป็นงานเฉพาะของบรุษเท่านั้น ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ประการหนึ่งถือว่าเป็นการหยั่งเสียงการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรที่มีโอกาสได้ทำงานหรือได้สัมผัสกับผู้บริหารสตรีในสายงานปราบปรามมาก่อนทางหนึ่งทางใดว่าส่วนใหญ่ให้การยอมรับเป็นอย่างดี ดังนั้นในการพิจารณาแต่งตั้งระดับหัวหน้า หรือแม้แต่ผู้บริหารในหน่วยงานสายปราบปรามของกระทรวงทบวงกรมใดๆ ก็ควรให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้โอกาศให้บุคลากรสตรีได้มีโอกาศในการรับพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายเพื่อความก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับบุคลากรเพศชาย

เอกสารอ้างอิง

กอบแก้ว ดุลย์จำนงค์. (2541). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยเอกชน**: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยรังสิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

.จิตราภา ยศวัฒนะ. (2541). **การยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัดมหาชน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาคหกรรมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นันทนา ภมรพล. (2539). **การยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและหน้าที่ความรับผิดชอบของปลัดอำเภอสตรี**: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการฝ่ายปกครอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วันเพ็ญ บรรจงศิลป์. (2541). **ภาวะผู้นำของข้าราชการสตรีในกระบวนการบริหารงานยุติธรรมไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารองค์กร. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกริก.

สุพรรณี มาตรโพธิ์. (2549). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2553). **กำลังคนภาครัฐ 2553: ข้าราชการพลเรือนสามัญ.** กรุงเทพฯ: ธีรานุสรณ์ การพิมพ์.

สุวิสา ผลเจริญ. (2548). **เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำในองค์การเทคโนโลยีด้านการสื่อสารระหว่างสตรีกับบุรุษในไทย.** วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

RMUT วารสารราชมงคลล้านนา Journal of Rajamangala Lanna

สุภาวดี นพรุจจินดา. (2553). **องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รติรส จันทร์สมดี. (2551). **ภาวะผู้นำของวาทยกรและการสื่อสารจัดการวงโยธวาทิตในสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์วาทวิทยาและสื่อสารการแสดง. นิเทศน์ศาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและอุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรี. **Chulalongkorn Review** (ต.ค.-ธ.ค.2543). ปีที่ 13(49), น.77-91.

Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless Career world. **Journal of Organizational Behavior,** 26, 177-202.

Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. **Applied Psychology: An International Review,** *53* (3), 453-477.

Bass, B. M. (1981). **Stogdill's handbook of leadership.** New York: The Free Press.

Blake, R. & Mouton, J. (1964). **The Managerial Grid**. Houston: Gulf Publishing.

Blake, R. & Mouton, J. (1978). **The New Managerial Grid**. Houston: Gulf Publishing.

Follet, M. (1941). **Metcalfe, Dynamic administration - the collected papers of Mary Parker Follett**. In H.C.K. and Urwick, L. F. eds., Bath: Management Publications Trust.

Korabit, K., Lero, D. S., & Whitehead, D. L. (2008). **Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices.** London: Academic Press.

Lewin, K. (1921/1999). Socializing the Taylor system. In M. Gold (Ed.), **the complete social Scientist: aKurt Lewin reader (297-320)**. Washington, DC: American Psychological Association.

Reddin, W. (1984). **Managerial Effectiveness**. New York: McGraw Hill.

Wood, G. J., & Lindorff, M. (2001). Sex difference in explanations for career progress. **Women in Management Review.** 16(4), 152-162.

วารสารรมยุตติ RMUTL Journal of Rajamangala Lanna