

การยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

The Acceptance of Leadership Behaviors among Woman Officers in the Royal Thai Army Force Headquarters

กวีณา มาอินราช*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบของ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ในการบริหารของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย 2) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยภายในส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ในการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการบริหารของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการ กองทัพไทย กรอบในการศึกษา ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์วิธีการวิจัยใช้เชิงปริมาณ และคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม และใช้สัมภาษณ์เชิงลึกในการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการทหาร สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 369 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เกี่ยวกับปัจจัยภายในส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเจตคติ โดยเฉพาะทัศนคติที่ดีต่อองค์กรต่องาน ที่ได้รับมอบหมาย และทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เมื่อพิจารณาการยอมรับ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา พบว่า การเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและการเป็นนักพูดที่มีความสามารถของผู้บังคับบัญชาโดยเฉพาะการให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแสดงออกถึงความห่วงใยและผูกพันดูแลทุกข์-สุข ในบางโอกาสเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและสามารถพูดชักจูงใจหมู่คณะปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือในที่ชุมชนได้เป็นอย่างดีสามารถสร้างเสน่ห์ ความศรัทธา ความเชื่อและความจริงใจในการพูดได้

และข้อที่ 2) พบว่า ปัจจัยภายในส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเมื่อผลตอบรับ การบังคับบัญชาในการบริหารของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกตัวแปรเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ : การยอมรับ, พฤติกรรม, ภาวะผู้นำ

*หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

This study aims to; 1) study the internal factors of personnel (inferior) and leadership behaviors (commissioner) for the female soldier administration of Thai Army Headquarter. 2) study the correlation of internally personal factors (inferior) and leadership behavior (commissioner) on acceptance of administration role of female soldier in Thai Army. The scope of the study is focused on human resource theory and qualitative and quantitative research methods.

The data was collected by indebt-interview and questionnaire from 369 officers in Thai Army Department.

The result of the study;1) To study the internally personal factor (Inferior) and leadership behavior (Commissioner) for the administration of female soldier in Thai Army headquarter result that most of sample answer 5 level on internally personal factor (Inferior), next in the lower range is leadership behavior (Commissioner). From each factor consideration, the attitude of the commissioner's leadership behavior on helping and speaking skill especially association in personal life and working including concern with living of inferior are charming, empower, respectable and sincere characteristic of the commissioner.

2) To identify the correlation between internally personal factor (Inferior) and leadership behavior (Commissioner) on acceptance the role of command about leader's administration behavior of female soldier in Thai Army

Headquarter result that internally personal factor (Inferior) statistical significantly accept the leadership behavior of commissioner on the role of administration at .01 and the hypothesis are statistical significantly accepted at .01 because all variable are close to one on the analysis.

Keywords : The Acceptance, Behaviors, Leadership

บทนำ

ในปัจจุบันสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลาตามกระแสของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผล ให้ประชาชนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิต ให้เข้ากับยุคสมัย ความเสมอภาค สิทธิมนุษยชน และความ เท่าเทียมกันของคนในสังคมเป็นสิ่งจำเป็นในการอยู่ร่วมกัน อย่างมีความกลมกลืน และเกื้อกูลกันตามความเหมาะสม ในปัจจุบันหากพิจารณาถึงบทบาทของผู้หญิง ซึ่งเป็นส่วน หนึ่งของทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรที่มีความสำคัญ ไม่น้อยไปกว่าผู้ชาย การเสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิงเป็น สิ่งที่ทำหาย อย่างยิ่ง

ความจำเป็นที่ต้องศึกษาบทบาทการบังคับบัญชา เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของข้าราชการทหารหญิง สตรีหลายต่อหลายคนขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูงของ องค์กรภาครัฐมีความสำคัญยิ่ง ในการบริหารประเทศ และผู้นำหลายประเทศ นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญจาก หลายสำนักมีความเห็นตรงกันว่าเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษใหม่ โดยเฉพาะศตวรรษที่ 21 จะกลายเป็น “ศตวรรษของสตรี” เพราะสตรียุคใหม่จะมีบทบาทอิทธิพล สูงขึ้นในสังคมทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม โดยรวมกลายเป็นปรากฏการณ์หนึ่งของโลก ที่ขยายวงกว้างออกไปอย่างไม่หยุดยั้ง จะเห็นได้ว่า ผู้นำหญิงที่โดดเด่นในสังคมที่โลกยอมรับในความสามารถ

อาทิ พันโทหญิง ลัดดา แทมมี ดักเวิร์ธ (Ladda Tammy Duckworth) เป็นผู้หญิงไทยคนแรกที่ไปสร้างชื่อเสียงในดินแดนแห่งเสรีภาพอย่างสหรัฐอเมริกา โดยถือว่าเป็นหญิงไทยเชื้อสายอเมริกันที่ได้รับตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เขต 8 สส.รัฐอิลลินอยส์ สหรัฐอเมริกา สังกัดพรรคเดโมแครต ได้รับสมญานามว่า หญิงเหล็กสายเลือดไทยในสหรัฐอเมริกา และที่สำคัญผู้นำใหม่ล่าสุดของไทยได้ถือกำเนิดขึ้นเป็นลำดับที่ 1 คือ นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรีคนที่ 28 และถือเป็นนายกรัฐมนตรีหญิงคนแรกของประวัติศาสตร์ชาติไทยที่ทั่วโลกยอมรับ

บทบาทการบริหารงานของ “นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร” มีความโดดเด่นและยังดำรงตำแหน่งการบริหารงานทางการเมืองในตำแหน่งรัฐมนตรีกระทรวงกลาโหม และนับเป็นรัฐมนตรีกระทรวงกลาโหมหญิงคนแรกของการบริหารทางการเมือง จากตัวอย่างของผู้นำหญิงเหล่านี้ พิสูจน์ให้เห็นว่าบทบาททางการเมืองของผู้นำเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำได้ถูกนำมาใช้อย่างเต็มความสามารถในทางการเมืองของผู้นำหญิงซึ่งมีผลต่อสังคมโดยรวมได้ไม่แพ้ผู้ชาย

สิ่งสำคัญในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการให้การยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิงในกองบัญชาการกองทัพไทย ว่าจะได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาและจากองค์กร มากน้อยเพียงใด ซึ่งการวิจัยจะใช้หน่วยงานและข้าราชการทหารสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นหลักโดยร่วมมือกับคนใดอย่างใดต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิง กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหมหน่วยงานหนึ่งซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้โอกาสกับผู้หญิงได้มีส่วนร่วมในการบริหารพัฒนาประเทศชาติ ผลที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทราบถึงสภาพความเป็นจริงในจุดเด่น จุดด้อย ปัญหาและอุปสรรคในการเป็นผู้นำของข้าราชการทหารหญิง

ในวงการทหารเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการวางแผนทางการปกครองบังคับบัญชาการบริหารงาน การพิจารณาปรับปรุงเกณฑ์การสรรหาบุคคลต่างตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขพัฒนาบทบาท และรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิง

ปัญหาสำคัญที่ทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้น และเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเอง หรือพัฒนางานทำอยู่เพราะขาดแรงจูงใจทั้งด้านค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการปฏิบัติงานหน่วยงานยังคงมีระบบงานเป็นระบบอุปถัมภ์ ปัญหาเหล่านี้เป็นสัญญาณเตือนภัยที่สำคัญที่ภาครัฐต้องหันมาปรับปรุงระบบบริหารการปฏิบัติงานบุคลากรภาครัฐอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารของข้าราชการทหารหญิง เพื่อให้เกิดความสมดุลและเป็นประโยชน์ต่อกองบัญชาการกองทัพไทย อีกทั้งกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นองค์กรภาครัฐขนาดใหญ่ที่จะต้องมีการปรับตัวให้ทันสมัยและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งการบริหารงานในยุคใหม่จะต้องมีความยืดหยุ่น ข้าราชการทหารหญิงต้องเป็นนักสร้างเครือข่ายชั้นเลิศเพราะการสร้างสัมพันธภาพเป็นตัวเชื่อมที่สำคัญ ผู้นำยุคใหม่จะต้องประสานองค์กร รู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ บุคลากร ข้าราชการทหารหญิง ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนารัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารงานของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

2. ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยภายในส่วนบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชา และการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ในการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการบริหารของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการ กองทัพบกไทย

วิธีดำเนินการศึกษา

การยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพบกไทย ครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีขั้นตอนของการศึกษาดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการทหาร สังกัดกองบัญชาการกองทัพบกไทย จำนวน 4,785 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) กลุ่มตัวอย่าง 369 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire)

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ราชการ รายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยภายในส่วนบุคคลของ ผู้ได้บังคับบัญชา โรเจอร์ และชูเมกเกอร์ (Roger and Shoemaker, 1971) ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ด้านความเชื่อ

2.2 ด้านเจตคติ

2.3 ด้านแรงจูงใจ

2.4 ด้านการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาจากแนวคิดและทฤษฎีของ กริฟฟิซ (Griffiths, D. E, 1956) ซึ่งประกอบด้วย

3.1 การเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม

3.2 การเป็นนักปรับปรุง

3.3 การเป็นด้านผู้ให้การยอมรับ

3.4 การเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ

3.5 การเป็นนักพูดที่มีความสามารถ

3.6 การเป็นผู้ประสานงานที่ดี

3.7 การเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเองเพื่อสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพบกไทย และแบบสัมภาษณ์เจาะลึกโดยทำการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและประเด็นสัมภาษณ์ข้าราชการทหาร จำนวน 8 คน

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัย ให้กับกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการทหารสังกัดกองบัญชาการกองทัพบกไทย

5) สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประมวลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าร้อยละ (Percentages) เพื่อนำเสนอข้อมูลลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่ข้าราชการทหาร สังกัดกองบัญชาการกองทัพบกไทย ในหมวดหมู่ของตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อเปรียบเทียบการกระจายของข้อมูล ตามลักษณะของตัวแปร

สถิติเชิงอนุมาน (Quantitative Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการทดสอบความ สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยเลือกข้าราชการทหารที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 8 คน ที่มีคุณสมบัติตามต้องการมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับบริบทการปฏิบัติงาน และการสร้างภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิง ดังนี้ นายทหารสัญญาบัตรชาย จำนวน 2 คน นายทหารสัญญาบัตรหญิง จำนวน 2 คน นายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรชาย จำนวน 2 คน และ นายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรหญิง จำนวน 2 คน มีคุณสมบัติตามต้องการมีความรู้ความเข้าใจหรือมีประสบการณ์ตรงกับประเด็นของการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เจาะลึกโดยทำการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In- depth interview) และประเด็นสัมภาษณ์ ข้าราชการทหาร จำนวน 8 คน การเก็บรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขอสัมภาษณ์เชิงลึกจากมหาวิทยาลัยไปยังข้าราชการทหาร สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จนกระทั่งได้รับการตอบรับและอนุญาตให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงได้ขอวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ที่ให้สัมภาษณ์เจาะลึกเป็นหลัก โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง ในขณะที่สัมภาษณ์มีการจดบันทึกข้อความสำคัญๆ และขออนุญาตบันทึกด้วยเทปบันทึกเสียง เครื่องบันทึกเสียง เอ็มพีสาม (MP3 recorder) ภาพนิ่ง

ผลการวิจัย

การยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารของข้าราชการทหารหญิง สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย

ข้าราชการทหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 248 คน มีอายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 104 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 206 คน มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 208 คน มีตำแหน่งงานนายทหารต่ำกว่าสัญญาบัตรชั้นยศ ต.ต./จ.ต. ถึง จ.ส.อ./พ.จ.อ./พ.อ.อ.) จำนวน 161 มีอายุราชการระหว่าง 8 -15 ปี จำนวน 93 และ มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 140 คน

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าระดับความคิดเห็นข้อมูลปัจจัยภายในส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมปัจจัยภายใน ส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับ 1 ด้านทัศนคติและด้านแรงจูงใจโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาได้แก่ ด้านความเชื่อโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และด้านการเรียนรู้โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา พบว่า ระดับความสำคัญในภาพรวม การยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 มีระดับความสำคัญมาก และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ลำดับ 1 การเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ และการเป็นนักพูดที่มีความ

สามารถโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาได้แก่การเป็นผู้เข้าสังคมได้ดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 การเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม และการเป็นผู้ให้การยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 การเป็นนักปรับปรุงตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และการเป็นผู้ประสานงานที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยภายในส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามปัจจัยภายในส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยภายในส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุราชการ รายได้ ของข้าราชการทหารนั้น มีความสัมพันธ์กับการยอมรับพฤติกรรมผู้นำในการบริหารของข้าราชการทหารหญิง ในการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการออกแบบบริหารงานให้โปร่งใสเน้นให้เป็นรูปธรรม มีการพัฒนาการเป็นนักปรับปรุงตนเองที่ดีมีแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการบริหารพัฒนางานในด้านต่างๆ และมุ่งเน้นการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องปัญหาส่วนตัวและเรื่องงาน และมีการเรียนรู้พัฒนาตนเองในด้านการเป็นนักพูดที่มีความสามารถ การเป็นผู้ประสานงานที่ดี และการเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Griffiths, (1956) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ 7 ด้าน ดังนี้ 1. พฤติกรรมในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม (as a initiator) 2. พฤติกรรมในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับ (as a admitter) 3. พฤติกรรมในฐานะเป็นนักปรับปรุง (as a recognizer) 4. พฤติกรรมในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ (as a helper) 5. พฤติกรรมในฐานะเป็นผู้พูดที่เก่ง (as a effective speaker) 6. พฤติกรรมในฐานะเป็นผู้ประสานงานที่ดี (as a coordinator) 7. พฤติกรรมในฐานะเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ (as a social man)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยภายในส่วนบุคคลของ

ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ด้านความเชื่อ ด้านเจตคติ ด้านแรงจูงใจ และด้านการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้ค่า .873 สรุปว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยภายในส่วนบุคคลได้แก่ ด้านความเชื่อ ด้านเจตคติ ด้านแรงจูงใจ และด้านการเรียนรู้ของข้าราชการทหารนั้น มีความสัมพันธ์กับการยอมรับพฤติกรรมผู้นำในการบริหารของข้าราชการทหารหญิง ในการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาช่วยเหลือ พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาเรื่องงานเรื่องส่วนตัว กำกับดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้มีสวัสดิการและบริการต่างๆ เช่น จัดสวัสดิการโครงการอาหารกลางวัน นอกเหนือจากที่องค์กรมีให้ และผู้บังคับบัญชาหญิงเป็นผู้ที่มีความสามารถในการพูดชักจูงใจในหมู่คณะให้ปฏิบัติงานด้วยความร่วมมืออย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความจริงใจในการพูดและสามารถพูดในที่ชุมชนได้เป็นอย่างดี เป็นผู้มีความมั่นใจ พูดจาสนุกสนานมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน เป็นผู้มีความประพฤติดีเป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองพร้อมทั้งแสดงออกถึงความเป็นเพื่อนร่วมงานกับทุกคนในองค์กรโดยไม่ถือตน รู้จักเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้เข้ากับผู้ร่วมงานได้ มีความรู้ในเรื่องกระบวนการบริหารงานสามารถมองปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เรียนรู้ริเริ่มโครงการใหม่ๆ เพื่อพัฒนานำพาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถนำเอาเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในการทำงานร่วมกับกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ วางตัวเหมาะสมเป็นผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่กล่าวร้าย ทับถม นินทาผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจ เข้าใจหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเลือกใช้และมอบหมายงาน ให้กำลังใจและให้

คำชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างประสิทธิภาพขององค์กรด้วยการส่งเสริมกิจกรรม /ดูงานภายนอก มีความเชื่อมั่นในตนเองในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของบุคลากรในองค์กรว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานพยายามแก้ไขสภาพการทำงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พอใจ สามารถลดความขัดแย้งของผู้ร่วมงานได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในการทำงานเป็นผู้รู้จักการสร้างสมดุลเพื่อลดความขัดแย้งภายในองค์กร สามารถกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Griffiths, (1956) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ 7 ด้าน ดังนี้ 1. พฤติกรรมในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม (as a initiator) 2. พฤติกรรมในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับ (as a admitter) 3. พฤติกรรมในฐานะเป็นนักปรับปรุง (as a recognizer) 4. พฤติกรรมในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ (as a helper) 5. พฤติกรรมในฐานะเป็นผู้พูดที่เก่ง (as a effective speaker) 6.

พฤติกรรมในฐานะเป็นผู้ประสานงานที่ดี (as a coordinator) 7. พฤติกรรมในฐานะเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ (as a social man)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ค้นพบสามารถนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในประเด็นที่มีความสำคัญดังนี้ จากข้อค้นพบที่ว่า

จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกัน มีผลต่อการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาไม่ต่างกัน

จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลตามอายุ พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ต่างกัน

จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ตามสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีสถานภาพต่างกันมีผลต่อการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ต่างกัน

จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ต่างกัน

จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ต่างกัน

จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลตามอายุราชการ พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุราชการต่างกัน มีผลต่อการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ต่างกัน

จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลตามรายได้ พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุราชการต่างกัน มีผลต่อการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ต่างกัน

1. ด้านความเชื่อ

ปัจจัยภายในส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในการบริหารของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($X = 4.18$ SD = .66) โดยข้าราชการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย มีความเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสามารถในการปฏิบัติงานและนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทเพราะมีบุคลิกที่อ่อนโยนทั้งยังมีความละเอียดรอบคอบในตัดสินใจสั่งการคล่องแคล่วมากกว่าผู้บังคับบัญชาชาย ผู้บังคับบัญชาหญิงมีบุคลิกภาพที่ดีลักษณะทางทหารที่ดีเหมาะสมกับการเป็นผู้นำ มีความสามารถเชี่ยวชาญและชำนาญรอบรู้ในวิทยาการต่างๆ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากเพื่อให้ภารกิจหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้หญิงจะมีมุมมองที่การได้พึ่งตนเองและการและตนเองมีคุณค่าต่อสังคมโดยรวม ซึ่งทำให้ผู้หญิงทำอะไรได้อย่างรอบคอบในสังคม ถ้าผู้หญิงยอมรับได้และจะมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีคุณค่าจริงๆ ในความเชื่อในตัวเองของผู้หญิงจะทำให้เพิ่มความมั่นใจและทำงานร่วม

กันเป็นทีมกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ (สุวัชรีย์ เตชะธรรม, 2544)

2. ด้านเจตคติ

ปัจจัยภายในส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ในการบริหารของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($X = 4.19$ SD $= 0.67$) โดยข้าราชการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย มีผู้ใต้บังคับบัญชามีทัศนคติต่อข้าราชการทหารหญิงระดับหัวหน้าแผนก ที่มีชั้นยศตั้งแต่ พันโทขึ้นไป เชื่อว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย สามารถต่อต้านอิทธิพลต่างๆ และเพิ่มทางเลือกให้กับตัวเองและสังคม ซึ่งวัดได้จากความสามารถในการแก้ปัญหา มีการเพิ่มทักษะในการเป็นผู้นำ เพิ่มความพอใจในงานและการเรียนรู้เพิ่มเติม การเห็นคุณค่ามีอิสระในการทำงานและมีการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น มีความรับผิดชอบเกิดความเฉลียวฉลาด เอื้ออาทรและมีคุณธรรม ผลลัพธ์ดังกล่าวประกอบด้วย ความเชื่อ เจตคติ แรงจูงใจ การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของข้าราชการทหารหญิงว่ามีความรับผิดชอบต่องานที่ทำมีความสามารถเกี่ยวกับงานที่สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานกล้าเสี่ยงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ (Scott, 1975)

3. ด้านแรงจูงใจ

ปัจจัยภายในส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ในการบริหารของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($X = 4.19$ SD $= 0.67$) โดยข้าราชการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย มีผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิงในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยสามารถสร้างแรงจูงใจได้ดีกว่าข้าราชการทหารชายที่ผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิงจะต้องก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำทางการบริหารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะต้องทำให้

เกิดความภาคภูมิใจแรงศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา องค์การและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี กองบัญชาการกองทัพไทย ควรมีโครงการการอบรมวิชาชีพให้กับข้าราชการทหาร และศึกษาดูงานโครงการเศรษฐกิจพอเพียง ศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อเป็นการสร้างสิ่งจูงใจและจ่ายค่าตอบแทนให้สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้ออกแบบสร้างการบริหารบุคคลและค่าตอบแทนใหม่โดยพัฒนาสมรรถนะหลักและทักษะความสามารถของข้าราชการทหารที่สอดคล้องกับระบบงานใหม่ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น มีแผนพัฒนากลยุทธ์ในสายงานอาชีพและพัฒนาอาชีพให้เหมาะสม ทำให้ข้าราชการทหารมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้นและคุ้มค่าได้ประโยชน์ จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ และกำลังใจได้อย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ควรเสนอการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทดสอบความรู้ความสามารถในหน้าที่เพื่อปรับตำแหน่งให้เหมาะสม ประเมินผลอย่างจริงจัง การบรรจุอัตรากำลังใจให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ตามสายงานและส่งเสริมการฝึกอบรม ทดสอบความสามารถ สนับสนุนให้ข้าราชการมีความคิดเพื่อทำงานในหน้าที่อย่างเต็มอชีพในอนาคต บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้ ลดความไม่ต่อเนื่องในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ (Steer and Porter, 1983) ที่เห็นว่าการจูงใจ (Motivation) มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการแสดงออก และยังการตอบสนองต่อความต้องการ การทำงานของลูกจ้าง การจูงใจเป็นการกระตุ้นปลุกเร้าให้ลูกจ้างในองค์การมีกำลังใจมีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ถ้าปราศจากซึ่งการจูงใจแล้ว ลูกจ้างจะทำงานในองค์การอย่างมีความสุข ในองค์การธุรกิจ การจูงใจนั้นมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การจูงใจภายใน และการจูงใจภายนอก เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ลูกจ้างเกิดความกระตือรือร้น

การจูงใจที่เกิดกับลูกจ้างก็จะเป็นผลให้ผลผลิตของงานดีขึ้น

4. ด้านการเรียนรู้

ปัจจัยภายในส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาและพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ในการบริหารของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($X = 4.16$ SD $= 0.66$) โดยข้าราชการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย มีความเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีการเรียนรู้ จากผลการวิจัยในประเด็นดังกล่าว การศึกษาจากการให้สัมภาษณ์แบบเชิงลึกของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลต่อการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำในทางบริหารของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่าการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการเตรียมความพร้อมของการบริหารตัวเองของข้าราชการทหารหญิงคือต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา และควรศึกษาเพิ่มเติมขึ้นจากระดับเดิม เพื่อให้เกิดการยอมรับและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและลดข้อขัดแย้งขององค์กรลงได้อย่างมากและเป็นผลดีกับทุกคนในองค์กร และกับตนเองได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการตัดสินใจในงานต่างๆ แต่ผลที่เกิดขึ้นกับข้าราชการโดยรวม การศึกษาที่แตกต่างกันหากว่าผู้บริหารมีความพร้อมและความเข้าใจในตัวบุคคลว่ามีบุคคลในแต่ละคนมีความรู้อย่างไร และเหมาะสมกับการทำงานอะไร ก็สามารถแบ่งงานให้ได้ตามความสามารถของแต่ละบุคคลได้ โดยพิจารณาความเหมาะสมมากกว่าการใช้ระดับการศึกษาเป็นตัวกำหนด และการเรียนรู้ในการใช้ความสามารถในการทำงานได้เช่นกัน นั่นก็หมายความว่า ผู้บริหารที่เป็นข้าราชการทหารหญิงก็ควรมีความรู้และมีความพร้อมในการเป็นนักบริหารมืออาชีพเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ที่ดีการศึกษาของข้าราชการโดยรวม จึงไม่มีผลเสียและไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวมทั้งทางตรงและทางอ้อม เท่ากับแสดงให้เห็นถึง การยอมรับของข้าราชการทหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการบริหารของข้าราชการทหารหญิงได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงาน

วิจัยของ (Joy Matthews, Meggison, and Surtees, 2003) ที่เห็นว่า มนุษย์สามารถเรียนรู้ได้หลากหลายลักษณะ ได้แก่ มนุษย์สามารถสอนได้ (People can be taught) ไม่ว่าจะจากการถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า ไปจนกระทั่งการสอนโดยครูสอนก็ตาม หรือมนุษย์สามารถ เรียนรู้ได้จากการแนะนำ (People can be instructed) การแนะนำมักจะมี การสาธิตหรือการแสดงให้ดูก่อน ซึ่งมักจะเป็นการเรียนรู้ เพื่อเชิงกายภาพมากกว่าการพัฒนาทักษะการคิด อย่างไรก็ตามข้าราชการทหารกองบัญชาการกองทัพไทยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในเรื่องของการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ การที่ข้าราชการทหารหญิงมีบุคลิกภาพที่ได้รับการพัฒนาในความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญในชีวิตและต้องการเข้าร่วมไปมีบทบาทในสังคมโดยรวมมากขึ้น มีการติดต่อสื่อสารและปรับตัวเองให้เข้ากับคนอื่นและส่วนที่ประสานงานในองค์กรต่างๆ ในสังคมที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องมากขึ้นและที่สำคัญมีมุมมองในเรื่องความสามารถมากขึ้นโดยเฉพาะความสามารถในการใช้สติปัญญามากกว่าการไปเรียกร้องขอให้ตนเองมีสิทธิต่างๆโดยไม่มีเหตุผล ข้าราชการทหารหญิงเริ่มใช้ผลงานในขณะที่ตนเองได้รับมอบหมายให้แสดงความสามารถอย่างเต็มความสามารถซึ่งถือว่าเป็นบันไดให้สังคมมองข้าราชการทหารหญิงในอนาคตไปในทางที่ยอมรับมากขึ้นอย่างแน่นอน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศชาติโดยแนวความคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระหว่างชายหญิงได้อย่างสมดุล และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในสังคมมากขึ้นเช่นกัน

การยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

จากข้อค้นพบการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อผู้นำมีพฤติกรรมมีบทบาทในการมีอิทธิพลนำให้คนอื่นปฏิบัติตามความประสงค์ของตนได้ ผู้นำจึงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีตำแหน่งการบริหาร ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำโดยบทบาทหรือผู้นำ

นอกแบบ ยังสอดคล้องกับ (Griffiths, 1956) ซึ่งให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ 7 ด้าน

- 1) พฤติกรรมในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม (as a initiator) คือ ผู้นำที่มักจะแสดงพฤติกรรมในด้านการริเริ่มงานใหม่ๆ ขึ้น ด้วยการมองปัญหาที่เกิดในอนาคตและเรียนรู้ปรับตัว ปรับความเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส อันนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ ผู้นำจะต้องทำงานหนักอยู่เสมอ เพื่อให้งานที่เขาริเริ่มใหม่ๆ บรรลุผลสำเร็จ
- 2) พฤติกรรมในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับ (as a admitter) คือ ผู้นำที่ยอมรับและเห็นความสำคัญของข้าราชการทุกส่วน (ครุฑาคน) เมื่อสมาชิกหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานประสบความสำเร็จ ผู้นำจะเป็นผู้ให้กำลังใจและให้คำชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงานไม่ฉวยโอกาสเอาผลงานของคนอื่นมาเป็นของตนเอง ต้องพยายามดึงเอาความสามารถของบุคคลที่แฝงอยู่ในตัวออกมาใช้ และมองให้เห็นปัญหาของคนอื่นๆ ชมเชยและยกย่องเพื่อนร่วมงานต่อหน้าคนอื่นเมื่อเขาทำงานสำเร็จ
- 3) พฤติกรรมในฐานะเป็นนักปรับปรุง (as a recognizer) คือ ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้ การเปิดและแสวงหาโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ปรับปรุงตนเอง โดยผู้นำจะกระตุ้น สร้างบรรยากาศ ของความกระตือรือร้นที่คนจะทำงานได้ดี ให้กำลังใจ ตลอดจนเป็นผู้คอยแนะแนววิธีการทำงานแบบใหม่ๆ ให้
- 4) พฤติกรรมในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ (as a helper) คือ ผู้นำที่ดีต้องมีค่านิยมที่ดีงาม ในการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งจะช่วยเหลือปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งปัญหาทางวิชาการและเรื่องส่วนตัว สร้างความรู้สึกทางบวก เพื่อความหมายของชีวิตและของทีมงาน
- 5) พฤติกรรมในฐานะเป็นผู้พูดที่เก่ง (as a effective speaker) คือ ผู้นำที่สามารถพูดชักจูงให้หมู่คณะปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือ ประสานสัมพันธ์กัน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษา สามารถพูดในที่ชุมชน สร้างเสน่ห์ ความศรัทธา ความเชื่อถือ และความจริงใจ ในคำพูดรวมถึงความกล้าแสดงออกซึ่งจุดยืน กล้าเผชิญ

ความจริงแม้เกิดผลลบแก่ตน 6) พฤติกรรมในฐานะเป็นผู้ประสานงานที่ดี (as a coordinator) คือ เป็นผู้จัดความขัดแย้งรวมทั้งต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอื่นเข้ามามีส่วนในการวางแผนงานและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผนของทุกๆ ฝ่ายเป็นผู้ชักจูง ประสานให้ผู้ร่วมงานกันปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ มีความเข้าใจอันดีต่อกัน 7) พฤติกรรมในฐานะเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ (as a social man) คือ ผู้ที่สามารถอยู่กับคนจำนวนมากทั้งในและนอกองค์กรการ เพื่อนำบุคคลต่างๆ ให้มาสนับสนุนการทำงานขององค์กรเพราะการเข้ากับสังคมนั้นเป็นภารกิจที่จำเป็นสำหรับผู้นำ ดังนั้นการเข้าสังคมระดับต่างๆ ผู้นำมีความจำเป็นต้องเรียนรู้ และปรับปรุงตนเอง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ (Robbins & Coulter, 1999)

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

1. การเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม

ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าแผนกที่มีชั้นยศตั้งแต่ พันโทขึ้นไปของข้าราชการทหารหญิง กองบัญชาการกองทัพไทย ในปัจจุบันได้มีการนำการบริหารราชการแนวใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ในการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารหญิงจะมีคุณสมบัติในการออกแบบบริหารงานให้เป็นรูปธรรมได้ชัดเจน

2. การเป็นนักปรับปรุงตนเอง

ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าแผนกที่มีชั้นยศตั้งแต่ พันโทขึ้นไปของข้าราชการทหารหญิง กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นนักปรับปรุงที่ดี มีแนวคิดใหม่ๆ ในหน่วยงานให้ทัดเทียมหน่วยงานอื่นๆ แต่ถึงอย่างไรองค์กรทหารโดยส่วนใหญ่มักจะเป็นระบบปิด คุณสมบัติเป็นนักปรับปรุงจึงยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ เพราะสายการบังคับบัญชาที่มากและไม่มีความสามารถในการตัดสินใจเองได้

3. การเป็นผู้ให้การยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าแผนกที่มีชั้นยศตั้งแต่

พันโทขึ้นไปของข้าราชการทหารหญิง กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้บังคับบัญชาได้ให้การยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่กล่าวร้าย ทับถม นินทา คอยให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจหลักความแตกต่างด้านความคิดทำให้องค์กรไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. การเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าแผนกที่มีชั้นยศตั้งแต่พันโทขึ้นไปของข้าราชการทหารหญิง กองบัญชาการกองทัพไทย ควรใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การใช้หลักการเป็นผู้นำที่ดีให้คำแนะนำให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ตรวจตรากำกับดูแล การประพฤติปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งรับฟังปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานได้เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ที่มีศีลธรรมอันดีงามส่งเสริมการต่อต้านการทุจริต คอรัปชันอย่างจริงจัง ในทุกระดับชั้นจะต้องมีการอบรมด้านคุณธรรม และจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อปลูกฝังให้ข้าราชการทหารปฏิบัติโดยเคร่งครัดยึดถือการปฏิบัติส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป ผู้บังคับบัญชาควรมีน้ำใจ มีความรัก และความปรารถนาดีต่อบุคคลอื่น รู้จักจิตใจของผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีมารยาททางสังคมดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ในการคบหาผู้อื่นวางตนได้เหมาะสมกับบุคคล เวลาและสถานที่ และหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ต้องรู้จักหักทลายผู้อื่นก่อนจำชื่อผู้อื่นได้ดี เปิดเผยตนเองไม่ปิดบัง มีความสุภาพอ่อนโยน มีหน้าตาเบิกบาน มีอารมณ์รักสนุก ยิ้มแย้มแจ่มใสใจคอเยือกเย็นควบคุมอารมณ์ได้ดี ให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาทำดี ไม่หลงตน หลงอำนาจ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีศีลธรรมและคุณธรรมประจำใจ

5. การเป็นนักพูดที่มีความสามารถ

ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าแผนกที่มีชั้นยศตั้งแต่

พันโทขึ้นไปของข้าราชการทหารหญิง กองบัญชาการกองทัพไทย มีบุคลิกลักษณะคล่องแคล่วว่องไวชอบแสดงความคิดเห็น เป็นผู้ชอบการเปลี่ยนแปลง หรือพูดชักนำให้ผู้อื่นมากกว่าเป็นผู้ตาม เป็นนักพูดที่มีความสามารถเจรจาติดต่อสื่อสาร ประสานงาน สามารถเข้าถึงอารมณ์ในการพูด เพราะมีวาจาที่นุ่มนวลไม่แข็งกล้าทำให้ผู้ฟังนั้นมีความเข้าใจในคำพูด เกิดความสนุกสนานในการฟังและสนทนา ทำให้สัมฤทธิ์ผลลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การเป็นผู้ประสานงานที่ดี

จากการสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชามีข้อคิดเห็นในภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าแผนกที่มีชั้นยศตั้งแต่พันโทขึ้นไปของข้าราชการทหารหญิง กองบัญชาการกองทัพไทย มักจะเป็นผู้ประสานงานที่ดีเนื่องจากธรรมชาติได้สร้างให้ผู้หญิงมีความอ่อนน้อม อ่อนหวาน ลดความขัดแย้งสามารถกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ นอกเหนือจากการจัดการให้มีกิจกรรมร่วมกันของกำลังพล หน่วยจะจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้กำลังพลมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นการทางและไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันให้ความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหน่วยงานจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันภายใน มีการฝึกในที่ประชุมหรือที่สาธารณะ มีการสัมนานพบปะสังสรรค์กันภายในหน่วยงานเป็นประจำ ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการทหารพบปะกัน ควรรับมุมมองของกำลังพลในองค์กรร่วมการรับฟังปัญหา วางแผนแก้ไขปัญห และหาแนวทางที่ถูกต้องร่วมกันอย่างเข้าใจ และจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานการมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการงานในค่านิยมหลักของการทำงานเป็นทีม เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

7. การเป็นผู้เข้าถึงสังคมได้ดี

ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าแผนกที่มีชั้นยศตั้งแต่พันโทขึ้นไปของข้าราชการทหารหญิง กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความสามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ในสังคมได้เป็นอย่างดีเพราะต้องมีการติดต่อประสานงาน มีการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ทำให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีสวัสดิการในด้านต่างๆ เป็นปัจจัยพื้นฐานของความผาสุกสามารถตอบความโปร่งใสเป็นธรรมในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลได้ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างยั่งยืน นอกเหนือจากการจัดการให้มีกิจกรรมร่วมกันของกำลังพล หน่วยจะจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้กำลังพลมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน

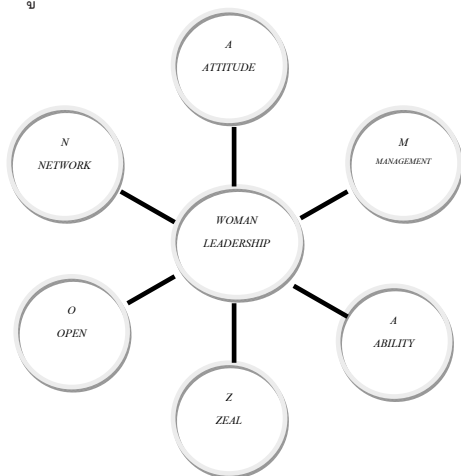
กันให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรจัดกิจกรรมการพบปะสังสรรค์ การประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกำลังพลภายในกองบัญชาการกองทัพไทย จัดให้มีการสัมมนาพบปะสังสรรค์กันภายใน มีการฝึกในที่ประชุมหรือที่สาธารณะ มีการสัมมนาพบปะสังสรรค์กันภายในหน่วยงานเป็นประจำ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ควรจัดงานกีฬาภายในหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการทหารพบปะกัน ควรรับมุมมองของข้าราชการทหารในองค์กร ร่วมการรับฟังปัญหา วางแผนแก้ไขปัญหาเรียนรู้จากผลการร่วมกันดำเนินการและสรรหาแนวทางที่ถูกต้องร่วมกันอย่างเข้าใจ และจัดกิจกรรมอย่างผ่อนคลาย มีการเผยแพร่ข้อมูลให้กับกำลังพลเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ข้อดี ข้อเสีย

ของผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิงที่มีชั้นยศตั้งแต่ พันตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่บริหารงานระดับต้นในสังกัดกองบัญชาการการกองทัพไทย

ข้อดี	ข้อเสีย
1. ผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิง มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานสูง 2. ผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิง มีความเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิง มีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเจรจา 3. ผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิง เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีกว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นสุภาพบุรุษ 4. ผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิงให้ความสำคัญในเรื่องของคนมากกว่างาน 5. ผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิงมีความสามารถในการให้คำปรึกษาได้ดีทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	1. ผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิงเห็นรายละเอียดในการทำงานมากเกินไปทำให้ไม่พิจารณาถึงภาพรวมของผลการปฏิบัติงาน 2. ผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิงมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้น้อย ส่งผลให้บางครั้งใช้อารมณ์ในการตัดสินใจหรือสั่งงาน รวมถึงสภาวะอารมณ์ที่ค่อนข้างแปรปรวน 3. ผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิง มีความอ่อนไหวทำให้เกิดความลังเลในการตัดสินใจและล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์ 4. ผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการทหารหญิงวางกรอบความคิดในการตัดสินใจมากเกินไปทำให้ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งขาดการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในบางครั้ง

ในยุคที่มนุษย์เริ่มมีการสร้างและขยายอาณาจักร ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็น “ยุคแห่งการใช้กำลัง” มนุษย์มีความจำเป็นต้องต่อสู้หรือปฏิเสธไม่ได้ว่าสังคม ณ ขณะนั้น คงต้องการผู้นำที่มีความเด็ดเดี่ยว กล้าหาญ มีนิสัยกล้าได้ กล้าเสีย และกล้าตัดสินใจผู้นำในยุคและสมัยนี้รวมทั้งในโลกอนาคตที่จะนำพาโลกให้กลับคืนสู่สันติสุขได้นั้น คงต้องเป็นคนที่สามารถหลอมรวมความแตกแยกนั้นให้เข้าเป็นเนื้อเดียวกันให้ได้ นั่นคือต้องสามารถประนีประนอม และไกล่เกลี่ยสถานการณ์ความขัดแย้งต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ปัจจุบันนี้ผู้หญิงน่าจะมีบางสิ่งบางอย่างที่เหมาะสมกับสังคม เช่นนี้มากกว่าผู้ชาย เพราะผู้หญิงมีความอ่อนโยน มีสัญชาตญาณของการรู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา และมีความเอื้ออาทรมากกว่าผู้ชาย แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าผู้หญิงทุกคนจะสามารถเป็นผู้นำที่ดีได้ เพราะนั่นก็จะต้องขึ้นอยู่กับตัวบุคคลด้วย เช่นกัน ในสังคมที่การสื่อสารทำให้โลกดูเหมือนจะเล็กลง ทุกสิ่งเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและกระชับ นับว่า จากคุณสมบัติของผู้นำการให้การยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและการก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำของผู้หญิงในกองทัพไทย หรือในหน่วยงานต่างๆ นั้น ในทัศนะของผู้วิจัย ขอนำเสนอตัวแบบ (Model) ทางการเป็นผู้นำของผู้หญิงที่เรียกว่า ตัวแบบ Amazon หรือ Amazon Model ซึ่งมาจากคุณสมบัติที่ควรมีของผู้หญิงที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำคือ



รูปแบบคุณสมบัติทางการเป็นผู้นำของผู้หญิงเรียกว่า ตัวแบบ AMAZON

A = Attitude หมายถึง ความรู้สึก ความคิด หรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคล เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบ โดยการประมาณค่าว่าชอบหรือไม่ชอบที่จะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคลในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ โดยที่ทัศนคตินี้สามารถเรียนรู้ หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้ หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น หน้าที่ของทัศนคติคือช่วยให้เราปรับตัวเข้าหาสิ่งที่ทำให้ได้รับความพึงพอใจและหลีกเลี่ยงต่อสิ่งที่ไม่ปรารถนาไม่พอใจหรือให้โทษ ซึ่งช่วยในการปรับตัวของแต่ละบุคคลให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพอใจ ทัศนคติช่วยปกป้องภาพลักษณ์แห่งตน (ego or self image)

M = Management หมายถึง การบริหารจัดการ นักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ต้องมีทั้งศาสตร์ สามารถทั้งศิลป์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องแสวงหา นวัตกรรม เทคโนโลยี หลักการ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ๆ มาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการอยู่เสมอ มีความสามารถพิเศษรอบด้าน (Talent) ความสำเร็จในการบริหารนอกจากจะเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการแล้วนักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความรู้และทักษะที่สำคัญอื่นๆ อีกมากมาย เช่น กล้าตัดสินใจ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักประสานลืบทิศ รู้จักบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างทีมงานและพัฒนาทีมงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ ตลอดจนความสามารถในการใช้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร

A = Ability หมายถึง ความสามารถ การจะเป็นผู้นำที่ดีได้ เราจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถก่อน แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องรู้ดีกว่าลูกน้องทุกเรื่อง เพราะบางเรื่องลูกน้องก็รู้ดีกว่าเราได้ แต่หมายถึง ผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถในระดับที่เป็นที่ปรึกษาของลูกน้องได้

มีการแนะนำ จุดประกาย ให้ลูกน้องเห็นภาพแห่งความสำเร็จ แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหา กรณีลูกน้องคิดไม่ได้แล้ว ในข้อนี้คือผู้นำต้อง “เก่ง” เพราะหากลูกน้องเห็นว่าเราไม่เก่งจริง เขาก็จะขาดความนับถือเรา ไม่เชื่อเรา เพราะเราช่วยอะไรเขาไม่ได้

Z = Zeal หมายถึง ความกระตือรือร้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มักเป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง เดินไวกว่าคนปกติ ตามจิตวิทยา หากผู้นำมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้ตามมักจะมี ความกระตือรือร้นด้วย ในทางกลับกัน หากว่าผู้นำมีความเฉชา ผู้ตามก็มักจะทำงานด้วยความเฉชา เช่นกัน

O = Open หมายถึง การเปิดใจ เลิกยึดติดกับความคิด หรือความเชื่อเก่าๆ ผู้นำที่ทันสมัย ต้องเรียนรู้เทคโนโลยี เพื่อก้าวให้ทันโลกคงไม่ถึงกับต้องลงมือทำเอง แค่พอจะรู้ว่ามันคืออะไร และมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไร ปรับเปลี่ยนการบริหารรูปแบบเก่า ที่เคยใช้วิธีการ บงการหรือสั่งงานแบบเกรี้ยวกราด เพราะการทำแบบนี้ อาจทำให้งานไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ ผู้บริหารยุคใหม่ ควรหันมาใช้วิธี ด้วยการเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้ใช้ความสามารถ ทักษะ และกำลังสมองของพวกเขา คำกล่าวที่ว่า “Put The Right Man On The Right Job”

N = Network หมายถึง เครือข่าย คือกลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กร สมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน ในความหมายนี้สาระสำคัญคือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกันหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และการเป็นสมาชิกของเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้นๆ สำหรับในทางสังคมวิทยา เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Network)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

การยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารงานของข้าราชการทหารหญิง สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการวิจัยซ้ำโดยใช้กรอบแนวคิด และทฤษฎีในพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านอื่นที่สามารถอธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในกองบัญชาการกองทัพไทย

1. เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างอัตรากำลังพลที่กระทรวงกลาโหมกำหนดเป็นหลักการไว้ให้ส่วนราชการในสังกัดบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ทั้งชายและหญิงในอัตราส่วน 3 ต่อ 1 ซึ่งอาจทำให้เห็นว่า เป็นความคิดของข้าราชการทหารชายเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นเพื่อให้ได้ผลการวิจัยในมุมมองที่แตกต่างกัน จึงเห็นควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างของข้าราชการทหาร ทั้งชายและหญิง ในสัดส่วนที่เท่าๆ กัน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ส่งเสริมข้าราชการทหารหญิงสู่การเป็นผู้นำทางการบริหารที่มีคุณภาพ และเพื่อประโยชน์ในภาพรวมทางการบริหารของกองบัญชาการกองทัพไทย จึงเห็นควรศึกษาเรื่องการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในหน่วยงานอื่นๆ ของทหารด้วย เพื่อนำผลจากการวิจัยมาศึกษาเปรียบเทียบ สรุปผลได้ชัดเจน และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ควรขยายขอบข่ายกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเนื่องจากประชากรที่ศึกษามีความสำคัญต่อผลการวิจัย เพื่อให้ผลวิจัยมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นควรศึกษาประชากรที่ใช้ในการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการทหารในสังกัดต่างๆ เช่น กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และข้าราชการตำรวจ เพื่อศึกษาแนวความคิดในการเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่ากลุ่มประชากรดังกล่าวมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรโดยตรง

2. ควรศึกษาพัฒนาบุคลากรในองค์กรของแต่ละพื้นที่ที่จะต้องคำนึงบริบทที่เป็นจริงของพื้นที่นั้นๆ ดังนั้น

การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการนำตัวแปรจากภายนอก เช่น สภาพการเมือง เศรษฐกิจ เข้ามาศึกษาด้วย เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าตัวแปรดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการยอมรับการเป็นผู้นำของข้าราชการทหารหญิง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพิจารณาแก้ไข ปรับปรุง บทบาทข้าราชการทหารหญิงในการเป็นผู้นำทางการบริหารอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานและสังคมในอนาคตของกองบัญชาการกองทัพไทย

กองบัญชาการกองทัพไทย ควรมุ่งเน้นการศึกษาเฉพาะทางด้านวิชาชีพทหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบุคลากรในวิชาชีพทางทหารให้ตรงตามความต้องการของกองทัพ ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนการวิจัย การฝึกอบรมและให้บริการแก่สังคม โดยเน้นทักษะความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพเป็นสำคัญต่อความรับผิดชอบ กองทัพควรคำนึงถึงระบบที่มีคุณค่าหรือก่อประโยชน์สูงสุด มีผลเสียน้อยที่สุดและก่อให้เกิดความเหมาะสมมากที่สุด กองทัพควรปรับความสมดุลให้เหมาะสม ควรนำระบบโซตัส (Sotus) ที่เป็นระบบกล่อมเกล่า ขัดเกล่านักเรียนทหาร การที่ทหารต้องประพฤติตามแบบธรรมเนียมของทหารนั้นคือ ความมีวินัยทหาร

การเป็นผู้นำ ซึ่งต้องมีอิทธิพลต่อผู้อื่นและสามารถควบคุมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามความต้องการของตนได้ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคคลเหล่านั้นให้เชื่อฟัง มีความเชื่อมั่นในตัวของผู้ นำ ซึ่งการเป็นผู้นำ

ที่ดีนั้นต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำมีความอดทน เข้มแข็ง ชยัน ซื่อสัตย์ มีความสมัครสมานสามัคคีในหมู่พวกพ้อง มีน้ำใจดีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และรู้จักเคารพกฎเกณฑ์กติกาทาสังคม ผู้วิจัยขอเสนอแนะระบบโซตัส (Sotus) เป็นระบบที่ใช้ในการกล่อมเกล่านักเรียนทหาร มีวัตถุประสงค์ 5 ประการ คือ

S = Seniority คือ มีความเชื่อในระบบอาวุโส

O = Order คือ การปฏิบัติตามคำสั่ง การปฏิบัติตามระเบียบวินัย

T = Tradition คือ การปฏิบัติตามประเพณีที่ดั้งเดิม

U = Unity คือ การรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ

S = Spirit คือ ความมีน้ำใจต่อหมู่คณะ

2.1 ความสำคัญของระบบอาวุโส (Seniority)

2.2 การให้การยอมรับเกี่ยวกับตำแหน่ง (Rank)

2.3 ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)

2.4 วุฒิการศึกษา (Education)

2.5 การเป็นผู้ทรงความรู้ (Expertise)

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยผู้บริหารระดับสูงที่เป็นข้าราชการหญิงในทุกกระทรวงทั่วประเทศ เพื่อจะได้เห็นภาพของข้าราชการหญิงได้ชัดเจนมากขึ้น และค้นคว้าข้อมูลจากต่างประเทศมาเพิ่มเติมเพื่อเปรียบเทียบในเชิงข้อมูลให้เห็นภาพของการยอมรับข้าราชการหญิงเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ. (2541). **อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, กรรณิการ์ สุขเกษม, และคนอื่นๆ. (2551). **แบบจำลองสมการโครงสร้าง : การใช้โปรแกรม Lisrel, Prelis and Simpls**. กรุงเทพฯ.
- สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา. (2541ก). **ผู้หญิงบนเส้นทางนักบริหาร**. กรุงเทพฯ.
- _____. (2541). **ผู้หญิงบนเส้นทางนักบริหาร**. กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ ไกรสุรพงศ์ และคณะ. (2545). **ความรุนแรงต่อผู้หญิง**. โรงพิมพ์มิตดิล : กรุงเทพฯ.
- Griffiths, D.E. (1956). **Human relation administration**. New York: Appleton Century Crofts.
- Roger, E. M. and F. F. Shoemaker. (1971). **Communication of Innovation**. (2d ed.). New York: The Free Press.