

อิทธิพลเชิงสาเหตุของผลงานขององค์การต่อการเลือกผู้นำจากเพศ และการรับรู้ความเหมาะสม
ของผู้นำ โดยมีลักษณะนิสัยของผู้นำและเพศของผู้นำในอดีตเป็นตัวแปรกำกับ



นางสาวอาริยา บุญสม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

ปีการศึกษา 2556

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตที่ส่งมาที่ศูนย์วิทยานิพนธ์ที่ส่งมาทางบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

CAUSAL EFFECTS OF ORGANIZATIONAL PERFORMANCE ON CHOOSING OF LEADERS
GENDER AND PERCEIVED SUITABILITY OF LEADER AS MODERATED BY TRAIT AND
HISTORY OF LEADER

Miss Ariya Boonsom

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Applied Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

อิทธิพลเชิงสาเหตุของผลงานขององค์การต่อการเลือกผู้นำ
จากเพศ และการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ โดยมี
ลักษณะนิสัยของผู้นำและเพศของผู้นำในอดีตเป็นตัวแปร
กำกับ

โดย

นางสาวอาริยา บุญสม

สาขาวิชา

จิตวิทยาประยุกต์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศัคนางค์ มณีศรี

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

.....คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศัคนางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.อภิษฎา ไชยวุฒิกรณวานิช)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศัคนางค์ มณีศรี)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

อาริยา บุญสม : อิทธิพลเชิงสาเหตุของผลงานขององค์การต่อการเลือกผู้นำจากเพศ และการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ โดยมีลักษณะนิสัยของผู้นำและเพศของผู้นำในอดีตเป็นตัวแปรกำกับ. (CAUSAL EFFECTS OF ORGANIZATIONAL PERFORMANCE ON CHOOSING OF LEADER'S GENDER AND PERCEIVED SUITABILITY OF LEADER AS MODERATED BY TRAIT AND HISTORY OF LEADER) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร. ศักนงค์ มณีศรี , 77 หน้า.

การวิจัยในต่างประเทศพบว่าเมื่อองค์การประสบปัญหาผู้หญิงมักได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ ผู้นำหญิงจึงต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว ปรากฏการณ์นี้เรียกว่า “ปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว” ในประเทศไทยมีสัดส่วนของผู้นำหญิงมากขึ้น ทำให้เกิดข้อสงสัยว่าจะเป็นผลมาจากปรากฏการณ์นี้หรือไม่ การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในบริบทขององค์การในประเทศไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบแนวโน้มของการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว เพศหญิงมีโอกาสถูกเลือกให้เป็นผู้นำสูงกว่าเพศชาย เมื่อเปรียบเทียบในกรณีที่องค์การประสบภาวะวิกฤตกับในกรณีที่องค์การประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตามเมื่อองค์การประสบภาวะวิกฤตเพศชายและเพศหญิงถูกรับรู้ว่ามีคุณสมบัติของผู้นำไม่แตกต่างกัน หากเดิมองค์การมีผู้นำเป็นเพศชาย เมื่อองค์การประสบปัญหาผู้หญิงมีโอกาสถูกเลือกให้เป็นผู้นำมากขึ้น ผู้ที่เชื่อว่าลักษณะนิสัยของผู้นำที่ดีควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ มีแนวโน้มที่จะเลือกผู้หญิงให้เป็นผู้นำในภาวะวิกฤตมากขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา จิตวิทยาประยุกต์

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อนิติต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

5477790638 : MAJOR APPLIED PSYCHOLOGY

KEYWORDS: GLASS CLIFF/PERCEIVED SUITABILITY OF LEADER / AGENCY AND COMMUNION TRAIT

ARIYA BOONSOM: CAUSAL EFFECTS OF ORGANIZATIONAL PERFORMANCE ON CHOOSING OF LEADERS GENDER AND PERCEIVED SUITABILITY OF LEADER AS MODERATED BY TRAIT AND HISTORY OF LEADER. ADVISOR: ASST. PROF.KAKANANG MANEESRI, Ph.D., 77 pp.

In many countries women are more likely than men to be appointed to precarious leadership positions associated with management of organizational units that are in crisis, which is called the glass cliff phenomena. The increased number of female leader in Thai organizations lead to the speculation of glass cliff effect. This research aims to investigate this phenomenon in Thai organizations using 200 Thai employees from various organizations in Bangkok as a sample. Findings reveal the tendency of the glass cliff phenomena in Thai organizations but the effect is not as strong as those reported abroad. The probability of choosing the female leader was higher when the organization performance is declining compared to when it is successful. However, when the organization is experiencing a crisis, the perceived suitability of the female and the male leader are not significantly different. If the previous leaders are men, women tended to be more chosen. Those who believe that the trait of a good leader should be communal tend to choose women as leaders in crisis situation.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Field of Study: Applied Psychology

Student's Signature

Academic Year: 2013

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผศ. ดร.ศัคนางค์ มณีศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่าให้ความรู้และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี รวมถึงการฝึกฝนให้ผู้วิจัยมีความใฝ่รู้ และเพิ่มทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อันนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ และเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตของผู้วิจัยต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.อภิษฐา ไชยวุฒิภรณ์วานิช และอาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบ อีกทั้งได้ให้คำแนะนำที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุลเป็นอย่างสูง ที่สละเวลาชี้แนะแนวทางการวิจัยและให้ความรู้ด้านสถิติแก่ผู้วิจัยโดยละเอียด ตลอดจนขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านของคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยอย่างดี รวมทั้งขอขอบคุณผู้ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ และกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.ตรีทิพ บุญเยี่ยม ผู้เป็นทั้งครูและพี่สาวที่เมตตาให้คำแนะนำที่มีค่าอย่างยิ่งแก่น้องสาวคนนี้ รวมถึงคุณสลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ คุณณภัสรดา ประยงค์ทรัพย์ คุณศรีเรือน หาญบาง คุณศรัณย์รักษ์ บุญสุทัศน์ คุณชลฉญา พรหมรัตนพงษ์ คุณชโลธร นามโศภิชฐ์ คุณกฤษมา กาญจนประกิจและคุณภาณุวัฒน์ สัจจะวิริยะกุล ผู้มีน้ำใจอย่างมากที่คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและกำลังใจแก่ผู้วิจัยอยู่เสมอ รวมทั้งขอบคุณพี่ๆเพื่อนๆทุกคนที่ให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณคุณเบญจพร จุพัฒน์กุล และคุณณัฐชรินทร์ อภิวิชญ์ไชยิตา เพื่อนผู้ร่วมกันต่อสู้กับอุปสรรค และช่วยเหลือกันตลอดการทำวิจัยจนกระทั่งเป็นผลสำเร็จ

ขอขอบคุณคุณพิมพ์พัฒน์ โชคดารา และคุณชมพูนุช ภิรมจิตร์ ผู้เป็นทั้งเพื่อนรักและเพื่อนแท้ที่คอยรับฟัง ปลอบใจ เป็นกำลังใจ และอยู่เคียงข้างผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวบุญสมทุกคนที่ให้ความรัก ความอบอุ่น และการสนับสนุนด้านการศึกษาของผู้วิจัยตลอดมา คุณแม่ผู้ล่วงลับผู้สถิตอยู่ในดวงใจของลูก คุณป้าและคุณย่าผู้เลี้ยงดู อบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยจนเติบโตถึงทุกวันนี้ พี่ชายที่เป็นกำลังใจและเชื่อมั่นในตัวผู้วิจัยอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณพ่อผู้ประเสริฐ ผู้ให้ชีวิตและให้แสงสว่างนำทางแก่ลูก ด้วยการสอนแนวทางการคิดเพื่อดำรงชีวิตให้มีความสุข รวมทั้งเพื่อต่อสู้กับอุปสรรคปัญหาทั้งปวง จนเป็นผลให้การวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี

คุณประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ และผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัย รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ทุกท่าน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	2
ปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว.....	2
การรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ.....	5
เพศของผู้นำในอดีต.....	6
ภาพในความคิดเกี่ยวกับเพศและความเป็นผู้นำ.....	7
ลักษณะนิสัย.....	9
ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัย เพศ และความเป็นผู้นำ กับปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว.....	11
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
ขอบเขตการวิจัย.....	13
สมมติฐานการวิจัย และตัวแปรในงานวิจัย.....	14
คำจำกัดความในการวิจัย.....	16
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	17
บทที่ 2 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	19
กลุ่มตัวอย่าง.....	19
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	19
วิธีการทดลอง.....	25
ขั้นตอนการทดลอง.....	26
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27

บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ร่วมการวิจัย.....	28
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น.....	30
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	32
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพิ่มเติม.....	45
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	47
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	56
รายการอ้างอิง.....	60
ภาคผนวก.....	63
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	77



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ผลค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α) ของมาตรวัดการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ..... 24

ตารางที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ร่วมการวิจัย..... 29

ตารางที่ 3 ความถี่และร้อยละของการเลือกของผู้ร่วมการวิจัย 30

ตารางที่ 4 ค่าสถิติเบื้องต้นของการรับรู้ความเหมาะสมของผู้สมัครที่ถูกเลือกกับผู้สมัครคนอื่นๆ 31

ตารางที่ 5 ค่าสถิติเบื้องต้นของการรับรู้ความเหมาะสมของผู้สมัครคนที่ 1 และ 2 กับผู้สมัครคนที่ 3 และ 4 31

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ..... 33

ตารางที่ 7 ค่าสถิติเบื้องต้นของการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำเมื่อองค์การประสบความสำเร็จ 34

ตารางที่ 8 ค่าสถิติเบื้องต้นของการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำเมื่อองค์การประสบภาวะวิกฤต..... 35

ตารางที่ 9 ค่าสถิติเบื้องต้นของการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำของกลุ่มตัวอย่างเพศชาย เมื่อผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ 36

ตารางที่ 10 ค่าสถิติเบื้องต้นของการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำของกลุ่มตัวอย่างเพศชาย เมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤต 37

ตารางที่ 11 ค่าสถิติเบื้องต้นของการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง เมื่อผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ..... 38

ตารางที่ 12 ค่าสถิติเบื้องต้นของการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง เมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤต 39

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศและเพศของผู้นำในอดีต 41

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศและลักษณะนิสัยของผู้นำ 43

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ และเพศของผู้ร่วมการวิจัย 45

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัย เพศ และการรับรู้ความเป็นผู้นำ..... 13

ภาพที่ 2 อิทธิพลของเพศของผู้นำต่อการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำและอิทธิพลกำกับของผลงาน
ขององค์การ 15

ภาพที่ 3 อิทธิพลของผลงานขององค์การต่อการเลือกผู้นำและอิทธิพลกำกับของเพศของผู้นำในอดีต
และลักษณะนิสัยของผู้นำ..... 16

ภาพที่ 4 ขั้นตอนการทดลอง 26

ภาพที่ 5 อิทธิพลกำกับของเพศของผู้นำในอดีตต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการ
เลือกผู้นำจากเพศ..... 40



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมโลกได้มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำอย่างยาวนาน ทั้งนี้เพราะได้มีการเชื่อมโยงความเป็นผู้นำกับการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ การเลือกผู้นำจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากหมายถึงความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์การ หากองค์การใดมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ องค์การนั้นก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย และปัจจัยที่ถูกนำมาพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะมาเข้ารับตำแหน่งสำคัญอย่างหนึ่งนั่นก็คือ “เพศ” (gender) นั่นเอง

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าความแตกต่างระหว่างเพศ (gender differences) เป็นตัวกำหนดการรับรู้ถึงบทบาท (role) และลักษณะนิสัย (traits) ที่เหมาะสมกับงานในตำแหน่งต่างๆในองค์การ จึงทำให้เกิดการพิจารณาความแตกต่างระหว่างเพศ ความสามารถในการเป็นผู้นำ และตำแหน่งหน้าที่ ในการปฏิบัติงานขึ้นว่าเพศหญิงหรือเพศชายใครมีความเหมาะสมจะทำงานในตำแหน่งใดในองค์การ และใครมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่โดดเด่นมากกว่ากัน

ขณะเดียวกันอคติทางเพศ (gender bias) ที่เชื่อว่าเพศชายมีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำมากกว่าผู้หญิง เป็นเหตุให้เกิดการกีดกันเพศหญิงในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูงในองค์การ หรือที่เรียกว่า “ปรากฏการณ์ชนเพดานแก้ว” (Glass ceiling) ซึ่งเป็นเพดานที่มองไม่เห็นที่กั้นไม่ให้ผู้หญิงขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำได้ และเป็นอุปสรรคอันใหญ่หลวงต่อความก้าวหน้าของพนักงานหญิงนั่นเอง

ต่อมาได้มีการศึกษาปัจจัยด้านสถานการณ์หรือบริบท (context) ขององค์การกับการเลือกผู้เข้ารับตำแหน่งผู้นำในองค์การ พบว่าในภาวะที่องค์การประสบปัญหาหรือเกิดวิกฤตผู้หญิงจะได้รับเลือกให้เข้ารับตำแหน่งผู้นำ ต่างจากในภาวะที่องค์การมีการดำเนินการไปได้ด้วยดีที่ผู้ชายมักจะได้รับการเลือกให้เป็นผู้นำมากกว่า ซึ่งเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า “ปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว” (Glass cliff) เนื่องจากหากมองเผินๆอาจเห็นว่าการได้รับตำแหน่งผู้นำเป็นโอกาสที่ดีของผู้หญิง แต่หากพิจารณาให้ถี่ถ้วนจะพบว่าการได้รับตำแหน่งผู้นำขณะที่องค์การมีผลงานตกต่ำมีความเสี่ยงสูงราวกับผู้นำกำลังยืนอยู่บนหน้าผา อาจเกิดการพลาดพลั้ง และผลจากการพลาดพลั้งนั้นอาจนำมาซึ่งความล้มเหลวในการทำงานของผู้หญิงได้ ดังนั้นปรากฏการณ์นี้จึงกลายเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้หญิงอีกอย่างหนึ่งนั่นเอง (Ryan & Haslam, 2005) ดังเช่นที่ Ryan และ Haslam (2008) ได้ศึกษาพบว่าในสถานการณ์ที่ตลาดหุ้นตกต่ำลง บริษัทต่างๆได้เลือกผู้หญิงเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารมากกว่าการเลือกผู้ชาย และทำให้ผู้หญิงตกอยู่ในภาวะที่ขาดความมั่นใจรวมทั้งมีผลงานที่ไม่ดีด้วย นักวิจัยทั้งสองคนยังได้ศึกษาการรับรู้ความเหมาะสมในการเป็นผู้นำของเพศหญิงหรือเพศชายในภาวะที่องค์การประสบความสำเร็จและองค์การประสบความล้มเหลว พบว่าผลงานขององค์การ (organizational performance) มีผลต่อการรับรู้ความเหมาะสมในการเป็นผู้นำ (perception of suitability) ของเพศหญิงและเพศชาย และผู้ร่วมการวิจัยมีแนวโน้มที่จะเลือกผู้สมัครเพศหญิงให้เป็นผู้นำมากกว่าเพศชายในกรณีที่องค์การกำลังประสบปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้งานวิจัยที่ผ่านมาได้มีการศึกษาการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วกับลักษณะขององค์การที่มีลักษณะความเป็นชาย (masculine) และองค์การที่มีลักษณะความเป็นหญิง (feminine) โดยมีสมมติฐานว่าปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วจะเกิดขึ้นในองค์การที่มีลักษณะความเป็นชาย แต่จากผลการศึกษาไม่พบว่ามีปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วเกิดขึ้น และได้ข้อสรุปว่า ลักษณะขององค์การที่มีความเป็นชายและองค์การที่มีลักษณะความเป็นหญิงไม่มีผลต่อการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ (Haslam & Ryan, 2008) ในขณะที่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำกับลักษณะนิสัยพบว่าภาพในความคิด (stereotype) เกี่ยวกับผู้นำมีความสอดคล้องกับความเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบความเป็นชายเป็นอย่างมาก (Koenig, Eagly, Mitchell, & Ristikari, 2011) กล่าวคือลักษณะขององค์การที่มีความเป็นชายและความเป็นหญิงไม่มีผลต่อการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว แต่ลักษณะของผู้นำที่มีความเป็นชายเชื่อมโยงกับภาพในความคิดเกี่ยวกับผู้นำหรืออาจพูดได้ว่าเมื่อนึกถึงผู้นำ คนส่วนใหญ่ก็นึกถึงลักษณะต่างๆที่แสดงถึงความเป็นชาย จึงนำไปสู่การศึกษาลักษณะอื่นๆของผู้นำต่อไป

อย่างไรก็ตามการศึกษาศิลปะบุคลิกภาพที่มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะทางเพศ (Gender - linked personality) อื่น อันได้แก่ ลักษณะเน้นตนเอง (agency) ที่มีลักษณะเป็นปัจเจกบุคคล มีความเป็นอิสระ ชอบการควบคุม มั่นใจในตนเอง และมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของตนเอง อันเป็นคุณลักษณะส่วนใหญ่ของเพศชาย และ ลักษณะเน้นความสัมพันธ์ (communion) ที่มีลักษณะของการรวมกลุ่ม เปิดเผย ว่างใจ และมีการเห็นตามหรือการให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนใหญ่ของเพศหญิง (Marshall, 1989) พบว่าผู้ที่มีลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองและผู้ที่มีลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์จะมีลักษณะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นแตกต่างกัน อีกทั้งงานวิจัยยังพบว่าคนส่วนใหญ่คิดว่าลักษณะนิสัยเน้นตนเองสอดคล้องกับลักษณะความเป็นผู้นำมากกว่าลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ (Abele & Wojciszke, 2007; Wojciszke, Abele, & Baryla, 2009)

ทั้งนี้เท่าที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้า ไม่พบการศึกษาการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วกับคุณลักษณะของบุคคลแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์โดยตรง ในงานวิจัยชิ้นนี้จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาคุณลักษณะแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์ ซึ่งถูกเชื่อมโยงเข้ากับลักษณะนิสัยของผู้นำที่เหมาะสมกับผลงานขององค์การ และอาจทำให้มีผลต่อการรับรู้ความเหมาะสมในการเป็นผู้นำ รวมถึงการเลือกผู้นำจากเพศ กล่าวคือผลงานขององค์การที่ประสบความสำเร็จและองค์การที่ประสบปัญหาจะมีผลต่อการเลือกผู้นำเพศหญิงหรือเพศชายแตกต่างกันอย่างไร หากมีการพิจารณาลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์ของผู้นำร่วมด้วย

โดยสรุป งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในบริบทของสังคมไทย และศึกษาเงื่อนไขที่มีผลทำให้เกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว.

ในปี 2003 Judge ได้เขียนบทความลงในหนังสือพิมพ์เดอะไทมส์ (The times) ในหัวข้อ Women on the Board: Help or Hindrance? อธิบายว่าการที่ผู้หญิงมีโอกาสได้เป็นผู้นำมากขึ้นดูเหมือนจะเป็นการพัฒนาในเชิงบวกทั้งในวงการธุรกิจและในชุมชนทั่วไป แต่แท้ที่จริงแล้วผู้นำหญิง

เหล่านั้นกำลังได้รับผลกระทบทางลบจากบริบทด้านผลงานขององค์กรที่กำลังแย่ แม้ว่าจะใช้ทักษะความสามารถเพื่อเพิ่มผลงานให้แก่บริษัทได้สำเร็จ จนเอาชนะอุปสรรคอย่างปรากฏการณ์ชนเพดานแก้วมาได้ (Judge, 2003 อ้างถึงใน Ryan & Haslam, 2005) กล่าวคือแม้ว่าผู้หญิงจะได้รับโอกาสให้ได้รับตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รอดพ้นการกีดกันการก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงมาได้ แต่กลับได้รับตำแหน่งผู้นำในภาวะที่องค์กรกำลังประสบปัญหา ทำให้ผู้หญิงเหล่านั้นตกอยู่ในความเสี่ยง ทั้งจากการถูกวิพากษ์วิจารณ์ ความกดดันที่ต้องแบกรับสถานการณ์อันย่ำแย่ขององค์กร และหากกระทำการใดผิดพลาดในการบริหารงานอันก่อให้เกิดผลเสียหายกับองค์กร ก็ย่อมหมายถึงความไม่มั่นคงในตำแหน่งและอาชีพ จึงอาจกล่าวได้ว่า การได้รับโอกาสเช่นนี้แทบไม่ได้ช่วยให้ผู้หญิงมีโอกาสก้าวหน้า แต่กลับเป็นอีกหนทางหนึ่งที่สกัดกั้นความก้าวหน้าของผู้หญิงในองค์กรอีกด้วย

ต่อมา Ryan และ Haslam (2005) ได้สนใจศึกษาปรากฏการณ์นี้และเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า “ปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว” โดยเขาได้อธิบายว่าปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วกำลังกลายเป็นอุปสรรคชิ้นใหม่ของผู้หญิงในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับสูง เนื่องมาจากปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วอธิบายว่าในภาวะที่องค์กรกำลังเติบโต พัฒนาไปด้วยดี หรือประสบความสำเร็จ ผู้ชายจะได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ ขณะที่ผู้หญิงกลับได้รับเลือกให้เข้ารับตำแหน่งผู้นำในภาวะที่องค์กรประสบปัญหาหรือกำลังตกอยู่ในภาวะวิกฤต ซึ่งถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่ไม่มั่นคง มีความเสี่ยงสูง เป็นงานที่มีความยาก และมีแนวโน้มที่จะประสบกับความล้มเหลวสูงด้วย แสดงให้เห็นว่าผลงานขององค์กรมีผลต่อการเลือกผู้เข้ารับตำแหน่งผู้นำ ซึ่งขึ้นอยู่กับเพศของผู้สมัครหรือผู้ที่มีสิทธิ์เข้ารับตำแหน่งผู้นำด้วย โดยที่องค์กรจะเลือกให้ผู้ชายเป็นผู้นำเมื่อสถานการณ์ทางการเงินขององค์กรมีความมั่นคงทั้งก่อนและหลังการเข้ารับตำแหน่ง ในทางกลับกันในเวลาที่สถานะทางการเงินขององค์กรตกต่ำลง องค์กรจะเลือกผู้หญิงให้รับหน้าที่ผู้นำซึ่งทำให้ผู้นำหญิงต้องประสบกับสถานการณ์ที่ย่ำแย่ตั้งแต่เดือนแรกที่เข้ารับตำแหน่ง แสดงให้เห็นว่าปัญหาในองค์กรเกิดขึ้นมาก่อนที่ผู้หญิงจะได้รับตำแหน่งผู้นำนี้ ผู้นำคนใหม่จึงไม่ทราบในรายละเอียดของปัญหาเป็นอย่างดีมาก่อน รวมทั้งผู้นำคนใหม่ควรจะได้ใช้เวลาในการเรียนรู้งานในตำแหน่งใหม่ในช่วงต้น แต่กลับต้องมาเป็นผู้รับผิดชอบทำให้ผลงานขององค์กรกลับมาดีได้ดังเดิม จึงนับเป็นอุปสรรคที่ยากมากสำหรับผู้นำหญิง

จากปรากฏการณ์ที่กล่าวมาสะท้อนให้เห็นว่าเพศชายและเพศหญิงจะได้รับตำแหน่งผู้นำภายใต้เงื่อนไขสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อศึกษาคุณลักษณะเฉพาะของความแตกต่างนี้ Ryan และ Haslam (2007) จึงได้ขยายความปรากฏการณ์ชนเพดานแก้วซึ่งพูดถึงการกีดกันความก้าวหน้าของเพศหญิง เพื่อเสนอว่าผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะเผชิญกับปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วมากกว่าผู้ชาย โดยอธิบายว่าตำแหน่งผู้นำของผู้หญิงนั้นค่อนข้างมีความเสี่ยงหรือไม่มั่นคง เนื่องจากมักจะต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในช่วงเวลาที่องค์กรกำลังอยู่ในภาวะวิกฤต เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชายก็จะพบว่าผู้นำหญิงที่ถูกผลักดันให้เข้ารับตำแหน่งเหล่านี้จะต้องเผชิญกับการถูกวิพากษ์วิจารณ์ที่แตกต่างจากผู้นำชาย และมีแนวโน้มจะถูกตำหนิหรือได้รับผลทางลบที่มากกว่าด้วย เนื่องจากในภาวะที่องค์กรมีผลงานย่ำแย่จะทำให้คนในองค์กรมีความตื่นตัวและระแวงระวังสูงขึ้น รวมทั้งเฝ้าติดตามความเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างใกล้ชิด ตลอดจนคาดหวังว่าผู้นำจะช่วยพลิก

พื้นสถานการณ์ขององค์กรให้กลับไปมีผลงานที่ดีเช่นเดิมได้ อีกทั้งเมื่อผู้นำคนใหม่เป็นผู้หญิงจึงมีความโดดเด่น อันเนื่องจากผู้นำส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ด้วยเหตุนี้ผู้นำหญิงคนใหม่จึงถูกจับตามองเป็นพิเศษ หากทำผลงานออกมาได้ดีก็จะเท่ากับความคาดหวัง แต่หากผิดพลาดก็จะถูกรุมตำหนิอย่างรุนแรง แม้ว่าสถานการณ์จะย่ำแย่มาแต่แรกก่อนผู้หญิงรับตำแหน่งผู้นำก็ตาม ดังนั้นเราจะเห็นได้ว่าปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วก็เป็นปรากฏการณ์หนึ่งที่มีการศึกษาสืบเนื่องมาจากปรากฏการณ์ชนเพศานแก้วซึ่งเป็นเรื่องของอคติต่อผู้หญิงที่ส่งผลต่อการรับตำแหน่งผู้นำนั่นเอง

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับการรับตำแหน่งผู้นำของผู้หญิงอีกมากมายที่ยืนยันตรงกันว่าตำแหน่งของผู้หญิงในองค์กรมีความจำกัดมากกว่าผู้ชาย กล่าวคือมีโอกาสในการขยับขยายหรือเติบโตได้น้อย เกี่ยวข้องกับอำนาจน้อย (Jacobs, 1992; Wright, Baxter, & Birkelund, 1995) และได้รับรางวัลที่เป็นรูปธรรมน้อยกว่า รวมทั้งมีทางเลือกน้อยกว่า ทำให้โดยรวมเพศหญิงมักมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าเพศชาย (Kulich, Ryan, & Haslam, 2007) ดังนั้นผู้ที่เติบโตก้าวหน้าในองค์กรจึงเป็นเพศชายมากกว่า และการได้รับรางวัลมากกว่ายังเป็นผลให้เพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิงด้วย ทั้งนี้ การวิจัยที่ผ่านมาเป็นเพียงการศึกษาในสังคมตะวันตก ความพึงพอใจในงานของเพศหญิงในสังคมไทยเปรียบเทียบกับเพศชายเป็นหัวข้อที่ควรมีการศึกษาต่อไป

งานวิจัยยังพบว่าเพศชายมีแนวโน้มที่จะระบุนว่าการแข่งขันเพื่อไต่เต้าขึ้นสู่ระดับสูงในองค์กรเป็นการทำลายตนเองโดยมีจุดประสงค์ที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองให้ดียิ่งขึ้น ขณะที่พบว่าเพศหญิงมักจะประสบกับอุปสรรคในการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่าเพศชายมีการรับรู้ว่าการที่ตนได้รับโอกาสให้เป็นผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรนั้นมาจากความพยายามแข่งขันในเรื่องความสามารถ และยังรับรู้อีกด้วยว่าเพศหญิงมีอุปสรรคหรือความยุ่งยากในการได้รับตำแหน่งผู้นำ เช่นเดียวกับการรับรู้ของเพศหญิงที่ตระหนักถึงอุปสรรคในการก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำ และการพบกับสถานการณ์ขององค์กรที่มีปัญหา (Ryan & Haslam, 2005)

ทั้งนี้ปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วยังเกี่ยวข้องกับรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย โดยผู้นำหญิงมักถูกเชื่อมโยงเข้ากับรูปแบบผู้นำนักปฏิรูป (Transformational leadership) ซึ่งเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่สภาพแวดล้อมขององค์กรกำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดความต้องการจะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมและเท่าทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (Eagly, Johannesen-Schmidt, & Van Engen, 2003) ดังนั้นเมื่อยามเกิดวิกฤต โดยเฉพาะเมื่อคนในองค์กรเกิดความรู้สึกสับสน ความกลัว และรับรู้ถึงความไม่มั่นคง จะนำไปสู่การมองหาผู้นำนักปฏิรูปซึ่งกลายเป็นที่ต้องการอย่างสูงในสถานการณ์นั้น นำไปสู่การเลือกผู้นำหญิงที่มีลักษณะดังกล่าวเพื่อเข้ามาเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ขององค์กรให้ดีขึ้น

อย่างไรก็ตาม ความเป็นไปได้ที่สำคัญคือการเลือกผู้หญิงให้เข้ารับตำแหน่งผู้นำในภาวะวิกฤตอาจเกิดผลทางลบต่อโอกาสทางด้านอาชีพของผู้หญิงในอนาคต เนื่องจากผู้ที่เป็นผู้นำในขณะที่ยังไม่ประสบความสำเร็จก็มีความเป็นไปได้น้อยที่จะได้รับตำแหน่งผู้นำอื่น ๆ อีกในภายหลัง (Ferris, Jagannathan, & Pritchard, 2003)

ในการศึกษาด้านความสัมพันธ์ในโครงสร้างทางสังคม (social structure relations) ระหว่างเพศหญิงและเพศชาย พบว่าผู้ร่วมการวิจัยมีแนวโน้มที่จะไม่แนะนำตำแหน่งผู้นำที่มีความ

เสียงดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นให้เพื่อนของตน ดังนั้นการที่เพศชายเผชิญกับปรากฏการณ์ ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วน้อยกว่าผู้หญิง จึงอาจเป็นเพราะในกลุ่มผู้นำเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง จึงแนะนำตำแหน่งผู้นำให้แก่เพื่อนผู้ชายด้วยกันในตำแหน่งที่มั่นคงเนื่องจากเป็นความลำเอียงต่อคนในกลุ่ม (ingroup bias) (Ashby, Ryan, & Haslam, 2006) ผลของอคติหรือความลำเอียงนี้จึงตกลงที่เพศหญิงซึ่งเป็นผู้ที่จะได้รับตำแหน่งผู้นำที่มีความเสี่ยงนั้นไป

ขณะที่ Bruckmüller และ Branscombe (2010) ได้เสนอว่าปัจจัยหนึ่งที่เป็นสาเหตุของการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว ได้แก่ ภาพในความคิดเกี่ยวกับเพศและความเป็นผู้นำ โดยเกิดการเชื่อมโยงคุณลักษณะทางเพศ (gender attributes) ของเพศหญิงและเพศชายกับคุณลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำ Bruckmüller และ Branscombe ได้ให้ผู้ร่วมการวิจัยอธิบายลักษณะทั่วไปของผู้นำหญิงและผู้นำชายด้วยการเลือกคำคุณศัพท์จำนวน 50 คำมาเข้าคู่ด้วยกัน รวมทั้งให้ผู้ร่วมการวิจัยระบุว่าต้องการเลือกให้ผู้นำเพศหญิงหรือเพศชายเป็นผู้นำในบริบทที่องค์กรกำลังประสบความสำเร็จและประสบภาวะวิกฤต เมื่อพิจารณาการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วพบว่าผู้ร่วมการวิจัยให้คะแนนความเหมาะสมต่อการเป็นผู้นำแก่ผู้สมัครเข้าชิงตำแหน่งผู้นำที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงในกรณีที่ต้องการประสบความสำเร็จด้วยดี รวมทั้งสถานการณ์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับเพศของผู้นำที่ถูกเลือก กล่าวคือในกรณีที่ให้ผู้ร่วมวิจัยตัดสินใจเลือกผู้นำในภาวะวิกฤต ผู้ร่วมการวิจัยได้เลือกผู้นำหญิงมากกว่าผู้นำชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีสมมติฐานว่า **ผลงานขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการเลือกผู้นำจากเพศ** โดยเมื่อผลงานขององค์กรประสบภาวะวิกฤตการเลือกผู้นำหญิงสูงกว่าการเลือกผู้นำชาย

การรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ

การรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ (Perceived suitability of leader: PS) หมายถึง การรับรู้ถึงคุณสมบัติของผู้นำทั้งผู้นำหญิงและผู้นำชาย แล้วประเมินตามการรับรู้ว่าผู้นำหญิงและผู้นำชายมีความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำและความสามารถในการเป็นผู้นำหรือไม่ อย่างไร ซึ่งบ่งบอกถึงเจตนาในการเลือกผู้นำเพศหญิงหรือเพศชายให้เหมาะสมกับผลงานขององค์กรที่แตกต่างกัน และถูกใช้เพื่อวัดการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว ในงานวิจัยของ Ryan และ Haslam (2008)

Ryan และ Haslam (2005) เริ่มต้นศึกษาปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วโดยได้วัดการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วด้วยการวิจัยเชิงสำรวจในปี 2003 พบองค์กรที่ให้ผู้หญิงได้รับตำแหน่งผู้นำจำนวน 19 องค์กร จากบริษัทเอกชน 100 บริษัท และได้ศึกษาเปรียบเทียบช่วงระยะเวลาที่ผลงานขององค์กรเหล่านี้ประสบความสำเร็จและประสบปัญหากับการเลือกผู้นำเพศหญิงหรือเพศชาย และพบสหสัมพันธ์ทางลบระหว่างผลงานขององค์กรกับการรับตำแหน่งผู้นำของผู้หญิงในองค์กร $r(97) = -0.14, p = 0.09$ (หนึ่งหาง) กล่าวคือยิ่งผลงานขององค์กรกำลังประสบปัญหาที่ยังมีแนวโน้มที่ผู้หญิงจะได้รับเลือกให้เป็นผู้นำมากยิ่งขึ้น

ต่อมาในปี 2008 Haslam และ Ryan ได้วัดการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วด้วยการวัดการรับรู้ความเหมาะสมของผู้สมัครหรือผู้ที่มีสิทธิ์ที่จะเป็นผู้นำ โดยการสร้างมาตรวัดการรับรู้ความเหมาะสมของเป็นผู้นำเพื่อวัดการรับรู้ความเหมาะสมในการเป็นผู้นำของผู้ร่วมการวิจัยต่อผู้ที่มีสิทธิ์ได้รับเลือกให้เป็นผู้นำในตำแหน่งที่กำลังจะว่างลง โดยผู้ร่วมการวิจัยต้องประเมินความเห็นต่อ

ข้อความที่เกี่ยวกับการรับรู้ความเหมาะสมของผู้สมัครเข้ารับตำแหน่งผู้นำทั้งเพศหญิงและเพศชาย ในสถานการณ์ที่องค์กรมีผลงานประสบความสำเร็จ และประสพภาวะวิกฤต ด้วยมาตรประเมินค่าแบบ ลิเคิร์ตเจ็ดช่วง ตั้งแต่หนึ่ง หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงเจ็ด หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

มาตรวัดการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำของ Haslam และ Ryan มีองค์ประกอบสอง องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำ (Perceived suitability for the position: PSP) ซึ่งหมายถึง การที่ผู้ร่วมการวิจัยได้พิจารณาลักษณะของงานในตำแหน่งประกอบกับ คุณลักษณะของผู้สมัคร แล้วประเมินผู้สมัครรายนั้นว่าสมควรได้รับตำแหน่งผู้นำเพียงใด ประกอบด้วย สามข้อกระทง และการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Perceived leadership ability: PLA) หมายถึง การที่ผู้ร่วมการวิจัยได้พิจารณาลักษณะของตำแหน่งผู้นำประกอบกับคุณสมบัติของผู้สมัคร แล้วประเมินผู้สมัครรายนั้นว่ามีความสามารถของผู้นำเท่าใด ประกอบด้วยสามข้อกระทง ดัง ภาคนวก ก หน้า 62

แม้ว่าการวิจัยของ Ryan และ Haslam (2008) ยังไม่สามารถอธิบายได้ว่า การที่ผู้นำหญิง ถูกรับรู้ว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำเมื่อผลงานขององค์กรประสบปัญหานั้น มีสาเหตุมาจาก อะไร แต่ผลของการวิจัยได้ยืนยันความสัมพันธ์ของบริบทขององค์กรในด้านผลงานขององค์กรว่ามีความสัมพันธ์กับการเลือกผู้นำจากเพศ โดยที่ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะถูกเลือกให้รับตำแหน่งผู้นำในภาวะที่ผลงานขององค์กรประสบภาวะวิกฤตมากกว่าในภาวะที่องค์กรประสบความสำเร็จ และผลจากการวัดการรับรู้ความเหมาะสมในการเป็นผู้นำพบว่า ด้านการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่ง ผู้ร่วมการวิจัยรับรู้ว่าคุณลักษณะมีความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำในภาวะวิกฤตมากกว่าเพศชาย ส่วนด้านการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำผู้ร่วมการวิจัยรับรู้ว่าคุณลักษณะมีความสามารถเป็นผู้นำได้ดีมากกว่า เพศชายในภาวะวิกฤตอีกด้วย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชาย มากกว่าผู้นำหญิงเมื่อผลงานขององค์กรประสบความสำเร็จ และค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำหญิงมากกว่าผู้นำชายเมื่อผลงานขององค์กรประสบภาวะวิกฤต

จะเห็นได้ว่า ในการศึกษาปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วสามารถวัดได้จากเพศของ ผู้นำที่ถูกเลือก กล่าวคือให้ผู้ร่วมการวิจัยระบุว่าต้องการเลือกผู้นำเพศหญิงหรือชายในกรณีที่ผลงานขององค์กรแตกต่างกัน และการวัดการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาว่า พนักงานในองค์กรของไทยมีการเลือกผู้นำจากเพศหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งพนักงานมีการรับรู้ความเหมาะสมของผู้ที่จะมาเป็นผู้นำเพศหญิงและเพศชายต่างกันอย่างไร ภายใต้เงื่อนไขของผลงานของ องค์กร แบ่งออกเป็นองค์กรประสบความสำเร็จและองค์กรประสบภาวะวิกฤตเพื่อให้เห็นการวัด การเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วที่ครอบคลุมที่สุด

เพศของผู้นำในอดีต

แม้ว่าเพศหญิงจะประสบความสำเร็จมากขึ้นในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำ แต่ในองค์กรทั่วไป ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงยังคงเป็นของเพศชายเป็นส่วนมาก (Catalyat, 2009; US Bureau of Labor Statistics, 2006 อ้างถึงใน Bruckmüller & Branscombe, 2010) การรับรู้เกี่ยวกับเพศของ ผู้นำองค์กรในอดีตที่ผ่านมาจึงเป็นเพศชายอย่างเด่นชัด ซึ่งสิ่งนี้นำไปสู่การเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิง บนหน้าผาแก้ว อันเนื่องมาจากความลำเอียงที่จะการรักษาสถานภาพเดิม (status quo bias)

กล่าวคือ ทราบเทาที่องค์กรยังคงมีผลงานที่ดีอยู่ยังไม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง (Samuelson & Zeckhauser, 1988) หรือหากเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้ชายและผลงานขององค์กรประสบความสำเร็จดีอยู่แล้ว องค์กรก็สมควรจะมีผู้นำชายต่อไป อย่างไรก็ตาม หากเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้ชายและผลงานขององค์กรตกต่ำจะเกิดการรับรู้ความต้องการการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การเลือกเพศหญิงให้ได้รับตำแหน่งผู้นำ (Ryan & Haslam, 2007)

Bruckmüller และ Branscombe (2010) ได้ทำการวัดการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว และศึกษาอิทธิพลของเพศของผู้นำในอดีต (History of leader) จากการให้พนักงานเลือกผู้นำเพศหญิงหรือเพศชายภายใต้เงื่อนไขที่องค์กรกำลังประสบความสำเร็จและกำลังเจอวิกฤต ประกอบกับเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้ชาย และเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้หญิง เพื่อพิสูจน์ว่าเพศของผู้นำในอดีตเป็นตัวแปรกำกับของปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว ด้วยการให้ผู้ร่วมการวิจัยอ่านบทความสองบทความ โดยบทความแรกเป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประวัติขององค์กรแห่งหนึ่งซึ่งกำลังจะมีตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลง ในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้ชาย กำหนดให้รายชื่อของผู้นำสามคนล่าสุดเป็นชื่อผู้ชาย และในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้หญิง กำหนดให้รายชื่อของผู้นำสามคนล่าสุดเป็นชื่อผู้หญิง อีกบทความหนึ่งเป็นข้อมูลด้านผลงานขององค์กร ซึ่งในเงื่อนไขที่องค์กรกำลังประสบวิกฤตอธิบายถึงบริษัทที่กำลังขาดทุนและอยู่ในช่วงขาดส่วนในเงื่อนไขที่องค์กรกำลังประสบความสำเร็จอธิบายบริษัทที่มีผลงานที่โดดเด่น ธุรกิจกำลังเติบโต หลังจากนั้นผู้ร่วมการวิจัยได้เลือกผู้นำเพศหญิงหรือชายซึ่งถูกกำหนดให้มีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน

ผลปรากฏว่าในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้ชายสามารถทำนายการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วได้ โดยผลงานขององค์กรกับการเลือกผู้นำจากเพศมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญที่ระดับ .05 อีกทั้งในเงื่อนไขที่องค์กรประสบความสำเร็จและเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้ชาย ผู้ร่วมการวิจัยมีแนวโน้มที่จะเลือกผู้สมัครตำแหน่งผู้นำเพศชายถึงร้อยละ 62 และเลือกเพศหญิงเพียงร้อยละ 38 ขณะที่ในเงื่อนไขที่ผลงานขององค์กรประสบภาวะวิกฤตและเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้ชายกลับพบว่า ผู้ร่วมการวิจัยต้องการเลือกผู้สมัครตำแหน่งผู้นำเพศหญิงมากกว่าถึงร้อยละ 69 และเลือกเพศชายร้อยละ 31 จึงสรุปได้ว่าปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้ชายกล่าวคือเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้ชายมีอิทธิพลกำกับต่อปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว

ทั้งนี้ เนื่องจากยังไม่เคยมีงานวิจัยเรื่องปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในสังคมไทยมาก่อน ผู้วิจัยจึงมีเป้าหมายที่จะศึกษาปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในบริบทของสังคมไทยตามแนวทางของ Bruckmüller และ Branscombe (2010) งานวิจัยนี้จึงมีสมมติฐานว่า เมื่อผลงานขององค์กรประสบความสำเร็จ ร้อยละการเลือกผู้นำชายจะแตกต่างกันตามเพศของผู้นำในอดีต ขณะเดียวกันเมื่อผลงานขององค์กรประสบภาวะวิกฤต ร้อยละการเลือกผู้นำหญิงจะแตกต่างกันตามเพศของผู้นำในอดีต

ภาพในความคิดเกี่ยวกับเพศและความเป็นผู้นำ

สืบเนื่องจากงานวิจัยของ Bruckmüller และ Branscombe (2010) ทำให้ทราบว่าสาเหตุหนึ่งของการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วอาจเกิดจากภาพในความคิดเกี่ยวกับเพศและ

ความเป็นผู้นำ กล่าวคือภาพที่เกิดจากการรับรู้ซึ่งได้เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางเพศ และลักษณะความเป็นผู้นำมีบทบาทต่อการกำหนดความเหมาะสมเกี่ยวกับการได้รับตำแหน่งผู้นำนั่นเอง โดยแต่เดิมมีมายาคติว่าการเป็นผู้นำหมายถึงการมีอำนาจ การออกคำสั่ง และการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Forsyth, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับบทบาททางเพศของเพศชายมากกว่าเพศหญิง รวมทั้งเมื่อความเป็นผู้นำมักถูกทำให้โดดเด่นโดยผู้ชาย กล่าวคือผู้นำชายมีบทบาทมากมายในประวัติศาสตร์ที่ผ่านมา เป็นผลให้คนเราเกิดภาพในความคิดว่าผู้นำมีลักษณะอย่างไร หรือควรมีลักษณะอย่างไร (Dasgupta & Asgari, 2004; Eagly, 2007) รวมทั้งงานวิจัยยังได้ระบุว่าความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับเพศชายอย่างต่อเนื่องยาวนาน สำหรับคนส่วนใหญ่เพศชายทั่วไปมีคุณลักษณะร่วมกับคุณลักษณะของผู้นำโดยทั่วไปอย่างมาก แต่เพศหญิงกลับมีคุณลักษณะร่วมกับคุณลักษณะผู้นำโดยทั่วไปค่อนข้างน้อย (Schein, 1973)

ในทางกลับกันในบริบทภาวะวิกฤต ภาพในความคิดที่เกี่ยวกับรูปแบบของผู้นำที่ดีมีแนวโน้มจะเกิดการเปลี่ยนแปลง (Ryan & Haslam, 2007) งานวิจัยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบภาพในความคิดเกี่ยวกับเรื่องเพศกับการรับรู้ความเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่องค์การประสบความสำเร็จและสถานการณ์ที่องค์การไม่ประสบความสำเร็จ ผลปรากฏว่าในบริบทที่องค์การประสบความสำเร็จด้วยดี ผู้ร่วมการวิจัยนึกถึงเพศชายในตำแหน่งผู้นำมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือรูปแบบของผู้นำที่ดีสอดคล้องกับคุณลักษณะของเพศชาย และพบว่าคุณลักษณะของผู้นำในสถานการณ์ที่องค์การไม่ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับคุณลักษณะของเพศหญิงมากกว่าเพศชายด้วย (Ryan, Haslam, Hersby, & Bongiorno, 2011) จากการศึกษาของ Schein (1973) ซึ่งได้พัฒนา Descriptive index อันประกอบด้วยคำคุณศัพท์ 92 คำเพื่อใช้บรรยายคุณลักษณะของบุคคล อาทิ มีความคิดสร้างสรรค์ ฉลาด มีความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นต้น แล้วให้ผู้ร่วมการวิจัยซึ่งเป็นผู้จัดการชายระบุว่าคุณลักษณะเหล่านี้ มีอยู่ในบุคคลกลุ่มใด ได้แก่ ก) ผู้หญิงทั่วไป ข) ผู้ชายทั่วไป และ ค) ผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จ ผลปรากฏว่าผู้ร่วมการวิจัยระบุว่าผู้ชายโดยทั่วไปมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จมากกว่าผู้หญิงทั่วไป โดยจาก 92 คำ พบว่ามีถึง 60 คำที่ถูกระบุว่าผู้ชายทั่วไปมีร่วมกับผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จ ขณะที่ไม่มีเพียงแปดคำเท่านั้นที่ผู้หญิงทั่วไปมีร่วมกับผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ทั้งนั้น ข้อค้นพบนี้มาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการชายเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม ภาพในความคิดที่เกิดจากการรับรู้เกี่ยวกับเพศและความเป็นผู้นำยังไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะเฉพาะที่สำคัญและพฤติกรรมของบุคคลได้ กล่าวคือคำคุณศัพท์ที่อธิบายลักษณะของเพศหญิงและเพศชายรวมถึงผู้นำนั้น เป็นคำทั่วไปที่ไม่ได้บ่งบอกถึงพฤติกรรมการทำงานและความสามารถในการเป็นผู้นำได้ เพียงแต่บอกได้ถึงความคาดหวังว่าเพศหญิงหรือเพศชาย ควรมีพฤติกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้นำตามความคาดหวังอย่างไร (Sczesny, 2003)

ดังนั้นภาพในความคิดนี้จึงนำมาซึ่งอคติใน 2 รูปแบบ คือ ก) การประเมินความสามารถของผู้หญิงน้อยกว่าความสามารถที่เป็นจริงเมื่อเทียบกับผู้ชาย และ ข) การประเมินพฤติกรรมจริงของผู้หญิงด้อยกว่าเมื่อเทียบกับผู้ชาย (Eagly & Karau, 2002)

ในอคติรูปแบบแรกเป็นการรับรู้ด้านความเหมาะสมว่าผู้หญิงไม่เหมาะสมสำหรับบทบาทผู้นำอันเกิดจากการขาดความสอดคล้องในภาพในความคิดระหว่างเพศและคุณลักษณะต่ออาชีพหรือตำแหน่ง

(Kent & Moss, 1994) อาทิ หากตำแหน่งผู้นำนั้นเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะความเป็นชาย เพศหญิงจะถูกมองว่ามีคุณสมบัติที่เหมาะสมน้อยกว่าเพศชาย แม้ว่าคุณสมบัติด้านอื่นๆจะเทียบเท่ากัน

อคติในรูปแบบที่สอง อธิบายได้ว่า แม้ความแตกต่างในพฤติกรรมจะถูกควบคุมให้เหมือนกัน แต่ผู้นำหญิงกลับได้รับความชื่นชอบน้อยกว่าผู้นำชาย (Eagly, Makhijani, & Klonsky, 1992) ยกตัวอย่างเช่น หากผู้นำชายแสดงการยืนยันในตนเอง (assertiveness) สูงจะถูกมองว่าเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อความเป็นผู้นำ ในทางกลับกันหากผู้นำหญิงแสดงพฤติกรรมการยืนยันในตนเองสูงจะถูกมองว่าเป็นพฤติกรรมที่รุกรานผู้อื่นอย่างไม่เหมาะสม ดังนั้นในการประเมินนี้ผู้นำหญิงมักพบกับสถานการณ์ที่มีแต่เสียกับเสีย (Lose-lose situation) เนื่องจากหากผู้นำหญิงแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับภาพในความคิดเกี่ยวกับผู้หญิงจะถูกมองว่าไม่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ แต่หากผู้นำหญิงแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับภาพในความคิดเกี่ยวกับผู้นำก็จะถูกมองว่ามีพฤติกรรมไม่เหมาะสมกับบทบาททางเพศของตน

จะเห็นว่าอิทธิพลจากภาพในความคิดอันก่อให้เกิดอคติในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งนั้นสามารถนำไปสู่การประเมินผู้นำหญิงในทางลบ รวมไปถึงการลงโทษหรือการประณามที่ร้ายแรงได้ (Eagly, 2004) ดังนั้น การเชื่อมโยงคุณสมบัติของเพศชายกับความเป็นผู้นำอย่างเหนียวแน่นนี้ จึงกลายเป็นอุปสรรคต่อการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของเพศหญิง และเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการได้รับตำแหน่งผู้นำนั่นเอง

ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่ผ่านมาได้ยืนยันถึงอิทธิพลของภาพในความคิดเกี่ยวกับเพศและความเป็นผู้นำต่อการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว โดยใช้การทดสอบด้วยคำคุณลักษณะโดยทั่วไปของบุคคลกับคำคุณลักษณะทางเพศต่อการเลือกเพศของผู้นำ ทั้งนี้การวิจัยยังมีได้ลงลึกถึงลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์อย่างละเอียดและเฉพาะเจาะจง ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาในรายละเอียดต่อไป

ลักษณะนิสัย

ในงานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วได้มีผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าลักษณะนิสัย (Traits) แบบใดที่ได้รับการยอมรับหรือถูกเลือกให้เป็นผู้นำอยู่บ้าง แต่กระนั้นก็ยังมียงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะนิสัยที่แบ่งออกเป็นลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์อยู่ไม่มากนัก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาลักษณะนิสัยสองประเภทนี้

Bakan (1966 อ้างถึงใน Uchronski, 2008) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองและลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ไว้ว่า การแบ่งลักษณะนิสัยเป็น 2 รูปแบบ อันได้แก่ ลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองและลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ อธิบายแนวทางพื้นฐานของรูปแบบการใช้ชีวิตโดยมีรูปแบบแรงจูงใจสองรูปแบบ ได้แก่ ลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองเป็นลักษณะนิสัยการใช้ชีวิตด้วยระบบปัจเจกบุคคล ลักษณะเน้นตนเองแสดงออกโดยการปกป้องตนเอง (self-protection) การยืนยันในตน (self-assertion) การขยายตัวตน (self-expansion) การแบ่งแยก (separation) การทำตัวโดดเดี่ยว (isolation) การทำตัวเหินห่าง (alienation) การอยู่โดยลำพัง (aloneness) รวมทั้งการมีแรงกระตุ้นให้ต้องการประสบความสำเร็จ (urge to master)

ขณะที่ลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วมของ

ปัจเจกบุคคลในสังคมหรือในกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก ลักษณะเน้นความสัมพันธ์แสดงออกโดยการพยายามเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ร่วมกับคนอื่นๆ ไม่มีการแบ่งแยก มีการติดต่อสัมพันธ์ (contact) การเปิดรับ (openness) การประสานงานกัน (cooperation) ตลอดจนการรวมตัวกันหรือความเป็นหนึ่งเดียวกัน (union)

อย่างไรก็ตามการอธิบายว่าเป็น “แนวทางพื้นฐานในรูปแบบแรงจูงใจในการใช้ชีวิต” อาจเป็นการมองในมุมของทฤษฎีวิวัฒนาการในการบรรยายรูปแบบการใช้ชีวิต ซึ่งเชื่อมโยงกับเป้าหมายสำคัญของชีวิต ได้แก่ ความอยู่รอด ความจำเป็น และความต้องการในชีวิต

ต่อมา McAdams, Hoffman, Day และ Mansfield (1996) ได้เสนอว่า ลักษณะนิสัยเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์เป็นสองรูปแบบหลักที่สำคัญในการอธิบายการใช้ชีวิต ซึ่งการใช้ชีวิตของผู้คนแตกต่างกันเนื่องมาจากความโดดเด่นของลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเอง หรือลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ในตัวคนเหล่านั้น และความแตกต่างเหล่านั้นเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้

Abele และ Wojciszke (2007) ได้ทำการศึกษาคำคุณศัพท์จำนวนมากกับลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลาย พบว่าลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองอธิบายถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individual) ลักษณะความเป็นชาย (masculine) การแข่งขัน (competitive) อำนาจ (power) และการมุ่งประโยชน์ของตนเอง (self-interest) ขณะที่ลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ อธิบายถึงลักษณะการรวมตัวเป็นกลุ่ม (collective) ลักษณะความเป็นเพศหญิง (feminine) การมีศีลธรรม (**morality**) ตลอดจนการมุ่งผลประโยชน์ของกลุ่ม (group interest)

นอกจากนี้ Bem ได้สร้างมาตรวัด The Bem Sex Role Inventory (BSRI) เพื่อวัดลักษณะความเป็นหญิงและความเป็นชาย ภายใต้แนวคิดว่าลักษณะความเป็นชายจะมุ่งความสำเร็จ มีเป้าหมายในชีวิต พึ่งตนเอง และชอบการแข่งขัน ซึ่งตรงกับลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเอง ขณะที่ลักษณะความเป็นหญิงเน้นที่การปฏิสัมพันธ์ ความสามารถในการตอบสนองที่เหมาะสม และแสดงออกทางอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งตรงกับลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยต่อๆมาได้มีข้อค้นพบว่า เพศชายมีลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์มากขึ้น ขณะเดียวกันเพศหญิงก็มีลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองมากขึ้นเช่นกัน อันเป็นผลมาจากบทบาทและสถานภาพของเพศหญิงในสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต (Auater & Ohm, 2000; Twenge, 1997, 2001, 2009 อ้างถึงใน สุธาสิทธิ์, 2553)

สำหรับการทำงานในองค์กรนักวิจัยพบว่าลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์ ถูกกำหนดการแสดงออกจากอิทธิพลของสถานการณ์ กล่าวคือในบริบทของการทำงานในองค์กร สถานการณ์ทำให้บุคคลต้องแสดงบทบาทตามสถานภาพ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เจ้านายกับลูกจ้าง มากกว่าบทบาททางเพศ ทำให้ลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองหรือแบบเน้นความสัมพันธ์ที่แท้จริงในตัวบุคคลไม่อาจแสดงออกได้ว่าเป็นธรรมชาติภายใต้กรอบของสถานะในองค์กร อีกทั้งพบว่าลักษณะนิสัยเน้นตนเองเชื่อมโยงกับการมีเป้าหมายและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Abele, 2003) เป็นที่น่าสังเกตว่าการที่ลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองถูกเชื่อมโยงกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ลักษณะนิสัยแบบนี้ได้รับการยอมรับและได้รับเลือกให้เป็นผู้นำนั่นเอง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์เป็นรูปแบบลักษณะนิสัยที่แยกออกจากกัน แต่มีความต่อเนื่องเป็นสองทิศทาง กล่าวคือในแต่ละบุคคลสามารถมีลักษณะนิสัยทั้งแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์ได้ โดยมีลักษณะหนึ่งสูงอีกลักษณะหนึ่งต่ำ หรือสูงทั้งคู่หรือต่ำทั้งคู่ก็ได้ ทั้งนี้สัดส่วนที่ต่างกันทำให้บุคคลแสดงลักษณะนิสัยที่โดดเด่นของตนออกมา

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัย เพศ และความเป็นผู้นำ กับปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว.

Koenig และคณะ (2011) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะนิสัย เพศ และความเป็นผู้นำ ไว้ว่า ภาพในความคิดเกี่ยวกับผู้นำถูกตัดสินว่ามีลักษณะความเป็นชายมากกว่าความเป็นหญิง คนทั่วไปจึงมองว่าผู้นำมีลักษณะคล้ายเพศชายมากกว่าเพศหญิง รวมทั้งมีลักษณะเน้นตนเองมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นเพียงอคติจากภาพที่เห็นปรากฏสู่สาธารณชนทั่วไป แต่ข้อค้นพบจากการวิจัยพบว่ามีเพียงลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์ที่ปรากฏให้เห็นความเป็นไปได้อันนำไปสู่การมีภาพในความคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำเป็นเพศชาย และเป็นสาเหตุของการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sczesny (2003) ซึ่งพบว่าคนทั่วไปมีภาพในความคิดว่าเพศหญิงมีลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองน้อยกว่าเพศชาย เพศชายจึงได้รับเลือกให้เป็นผู้นำมากกว่าเพศหญิง และที่สำคัญคือคนทั่วไปมักมองว่าทั้งเพศหญิงและเพศชายที่เป็นผู้นำจะมีลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองพอๆกัน แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นระหว่างความเป็นผู้นำกับลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเอง

ในทางเดียวกัน Hoyt, Simon และ Reid (2009) ได้ศึกษาอิทธิพลของความเด่นชัดในความตาย (mortality salience) เพศ และภาพในความคิดเกี่ยวกับเพศต่อการเลือกผู้นำ ซึ่งในเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความเด่นชัดในความตายได้ให้ผู้ร่วมการวิจัยบรรยายอารมณ์ความรู้สึกของตนเมื่อคิดถึงสถานการณ์ที่ความตายกำลังคืบคลานเข้ามาหา พบว่าในเงื่อนไขที่ไม่มีการทำให้เกิดความเด่นชัดในความตาย ผู้ร่วมการวิจัยทั้งเพศหญิงและเพศชายแสดงให้เห็นว่าต้องการเลือกผู้นำเพศเดียวกับตนที่มีลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเอง กล่าวคือ ผู้ร่วมวิจัยหญิงเลือกผู้นำหญิงที่มีลักษณะเน้นตนเอง และผู้ร่วมวิจัยชายก็เลือกผู้นำชายที่มีลักษณะเน้นตนเอง ขณะที่หากผู้นำเพศเดียวกับตนมีลักษณะแบบเน้นความสัมพันธ์ไม่พบว่ามีความต้องการเลือกให้เป็นผู้นำ ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากความลำเอียงต่อคนในกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยจึงเลือกผู้นำที่มีเพศเดียวกับตน

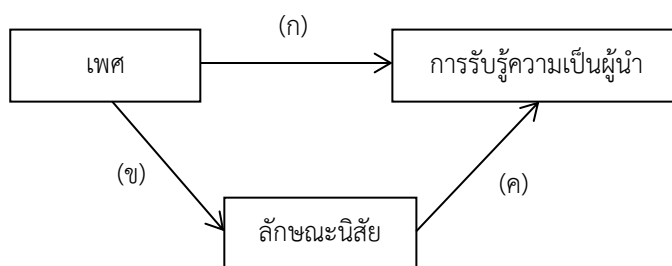
แต่ในเงื่อนไขที่ทำให้มีความเด่นชัดในความตายหรือความอันตรายที่นำมาซึ่งความหวาดกลัวอย่างมาก ผู้ร่วมการวิจัยทั้งเพศหญิงและเพศชายเลือกผู้นำชายที่มีลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองมากกว่าผู้นำหญิงที่มีลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองด้วย กล่าวคือภายใต้เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับความตาย เพศหญิงต้องการเลือกผู้นำที่มีลักษณะแบบเน้นตนเองและให้นำหนักไปที่ผู้นำชายอย่างชัดเจน อันเกิดจากภาพในความคิดเกี่ยวกับลักษณะนิสัยและความเป็นผู้นำ โดยมองว่าเพศชายมีความเข้มแข็ง กล้าหาญ และสามารถเป็นผู้นำที่ดีได้มากกว่าเพศหญิงในภาวะที่มีอันตรายร้ายแรงต่อชีวิต ขณะเดียวกัน ภายใต้เงื่อนไขนี้เพศชายเองก็ต้องการเลือกผู้นำชายที่มีลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองมากกว่าผู้นำหญิงที่มีลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ รวมทั้งไม่ได้สนับสนุนผู้นำหญิงที่มีลักษณะนิสัยแบบเน้น

ตนเอง หรือผู้นำชายที่มีลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์พอกัน งานวิจัยจึงได้ข้อสรุปว่าความเด่นชัดในความตาย เพศ และภาพในความคิดเกี่ยวกับเพศสามารถทำนายการเลือกผู้นำได้

นอกจากนี้งานวิจัยของ Bruckmüller และ Branscombe (2010) ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังพบว่าคุณลักษณะแบบเน้นตนเองของเพศชาย เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการได้รับเลือกให้เป็นผู้นำคนใหม่ในสถานการณ์ที่องค์การประสบความสำเร็จอีกด้วย ผลการวิจัยทั้งหลายที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าภายใต้เงื่อนไขหรือบริบทที่ถูกจัดให้มีความแตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดการเลือกผู้นำแตกต่างกันโดยการพิจารณาจากเพศของผู้นำ ตลอดจนมีการเลือกลักษณะนิสัยของผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์การที่แตกต่างกันด้วย

นอกจากนี้ Wojciszke และคณะ (2009) ยังได้ศึกษาอิทธิพลของลักษณะนิสัยเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์ต่อเจตคติระหว่างบุคคล (interpersonal attitudes) ได้แก่ ความชอบ (liking) และความเคารพ (respect) โดยการให้ผู้ร่วมการวิจัยอ่านข้อมูลสมมติของผู้หญิงและผู้ชายที่กำหนดให้ แล้วประเมินลักษณะนิสัย รวมทั้งประเมินความชอบ และความเคารพ พบว่าลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์ส่งผลต่อเจตคติระหว่างบุคคล โดยลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ทำนายการเกิดความรู้สึกชอบระหว่างบุคคลได้มากกว่าลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเอง และการรับรู้ถึงความมีเมตตากรุณา (perceived benevolence) เป็นตัวแปรส่งผ่านของอิทธิพลของการให้ข้อมูลที่มีลักษณะเน้นความสัมพันธ์ (communal information) ต่อความรู้สึกชอบ ขณะที่ลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเกิดความเคารพมากกว่าลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ อีกทั้งสถานะที่มีความสำคัญต่อผู้อื่น (inferred status potential) ยังเป็นตัวแปรส่งผ่านของอิทธิพลของการให้ข้อมูลที่มีลักษณะเน้นตนเอง (agentic information) ต่อการเกิดความเคารพด้วย ฉะนั้นมีความเป็นไปได้ที่การที่ลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองมีอิทธิพลต่อความเคารพนี้ เป็นเหตุให้ผู้ที่มีลักษณะแบบเน้นตนเองมักได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ เนื่องจากคุณสมบัติของความเป็นผู้นำต้องเป็นผู้ที่บุคคลอื่นให้ความเคารพ เลื่อมใส ประกอบกับการมีอำนาจที่มาจากตำแหน่งอาจมีส่วนทำให้เกิดความเคารพต่อผู้นำมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัย เพศ และการรับรู้ความเป็นผู้นำตามภาพที่ 1 ดังนี้ (ก) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการรับรู้ความเป็นผู้นำ พบว่าเพศชายถูกรับรู้ว่ามีความเป็นผู้นำมากกว่าเพศหญิง (Koenig et al., 2011; Sczesny, 2003) เนื่องจากภาพในความความคิดเกี่ยวกับเพศและความเป็นผู้นำ (Bruckmüller & Branscombe, 2010) (ข) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับลักษณะนิสัย พบว่าเพศชายมีลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ ส่วนเพศหญิงมีลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์มากกว่าแบบเน้นตนเอง จากการวิจัยด้วยการจับคู่ค่าคุณลักษณะกับเพศ (Abele & Wojciszke, 2007) (ค) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัยกับการรับรู้ความเป็นผู้นำ พบว่าผู้ที่ถูกรับรู้ว่าเป็นผู้นำส่วนมากมีลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ และผู้ที่ถูกเลือกให้เป็นผู้นำก็มีลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ด้วย (Abele & Wojciszke, 2007; Wojciszke et al., 2009)



ภาพที่ 1. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัย เพศ และการรับรู้ความเป็นผู้นำ

จะเห็นได้ว่าลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์เป็นคุณสมบัติที่มีผลทำให้เกิดภาพในความคิดเกี่ยวกับเพศเชื่อมโยงกับภาพในความคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเลือกผู้นำเพศหญิงหรือเพศชายตามบริบทของผลงานขององค์การ หรือทำให้เกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วนั่นเอง ดังนั้นเมื่อพิจารณาร่วมกับผลงานขององค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกผู้นำจากเพศ (Haslam & Ryan, 2008; Ryan & Haslam, 2005) และมีอิทธิพลต่อทิศทางการเลือกของผู้นำเพศหญิงหรือเพศชายให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การ จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาอิทธิพลกำกับของลักษณะนิสัยของผู้นำต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ และเนื่องจากการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเป็นผู้นำกับเพศชาย และเพศชายกับลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองนี้เอง ทำให้มีความเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีความคิดว่าผู้นำที่ดีควรมีลักษณะเน้นตนเอง จะเลือกผู้นำชายในสถานการณ์ที่ผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ ขณะที่เมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤตก็มีแนวโน้มจะเลือกผู้นำที่มีคุณลักษณะต่างไปจากเดิม กล่าวคือมองหาคุณลักษณะของเพศหญิง ซึ่งมีความสอดคล้องกับลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์บางส่วน เป็นผลให้คนกลุ่มนี้เลือกผู้นำหญิงเมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤต และเป็นที่มาของการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว จึงนำไปสู่สมมติฐานของงานวิจัยว่า **เมื่อผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ ร้อยละการเลือกผู้นำชายจะแตกต่างกันตามลักษณะนิสัยของผู้นำ และเมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤต ร้อยละการเลือกผู้นำหญิงจะแตกต่างกันตามลักษณะนิสัยของผู้นำด้วย**

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศและการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำในบริบทสังคมไทย โดยมีลักษณะนิสัยของผู้นำและเพศของผู้นำในอดีตเป็นตัวแปรกำกับ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของผลงานขององค์การต่อการเลือกผู้นำจากเพศเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในสังคมไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อายุตั้งแต่ 18 – 60 ปี มีอายุงานในองค์การมากกว่าหนึ่งปีขึ้นไป เนื่องจากผู้วิจัย

ต้องการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ และมีภาพในความคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำอย่างชัดเจน เพื่อมีแนวทางในการพิจารณาเลือกผู้นำที่มีความเหมาะสมต่อองค์กรมากที่สุด

ทั้งนี้ แม้ว่างานวิจัยของ Bruckmüller และ Branscombe (2010) กับงานวิจัยของ Ryan และ Haslam (2008) จะไม่พบอิทธิพลของเพศของผู้ร่วมการวิจัยต่อการเลือกผู้นำจากเพศ แต่เนื่องจากงานวิจัยของ Ashby และคณะ (2006) ได้เคยเสนอว่าความลำเอียงต่อคนในกลุ่มเป็นเหตุให้เพศชายนิยมเลือกเพศเดียวกันให้เป็นผู้นำ ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงควบคุมเพศของกลุ่มตัวอย่างให้มีจำนวนเพศหญิงและเพศชายพอๆกัน เพื่อทดสอบการเกิดความลำเอียงต่อคนในกลุ่มระหว่างผู้ร่วมการวิจัยกับผู้นำที่เพศเหมือนกับตน โดยการเปรียบเทียบร้อยละการเลือกผู้นำเพศหญิงและเพศชายของผู้ร่วมการวิจัยหญิงและชาย ซึ่งจะทำให้ได้ทราบว่าความลำเอียงต่อคนในกลุ่มมีผลต่อการเลือกผู้นำจากเพศในสังคมไทยหรือไม่ด้วย

สมมติฐานการวิจัย และตัวแปรในงานวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผลการศึกษานำร่อง ผู้วิจัยขอตั้งสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ผลงานขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการเลือกผู้นำจากเพศ โดยเมื่อผลงานขององค์กรประสบความสำเร็จการเลือกผู้นำหญิงสูงกว่าการเลือกผู้นำชาย

สำหรับสมมติฐานข้อที่ 1 มีตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผลงานขององค์กร แบ่งได้เป็นสองด้าน ได้แก่

1. ผลงานขององค์กรประสบความสำเร็จ
2. ผลงานขององค์กรประสบภาวะวิกฤต

ตัวแปรตาม ได้แก่ การเลือกผู้นำจากเพศ ได้แก่

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

สมมติฐานข้อที่ 2 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชายมากกว่าผู้นำหญิง เมื่อผลงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

สมมติฐานข้อที่ 3 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำหญิงมากกว่าผู้นำชาย เมื่อผลงานขององค์กรประสบภาวะวิกฤต

สำหรับสมมติฐานข้อที่ 2 - 3 มีตัวแปร ดังนี้

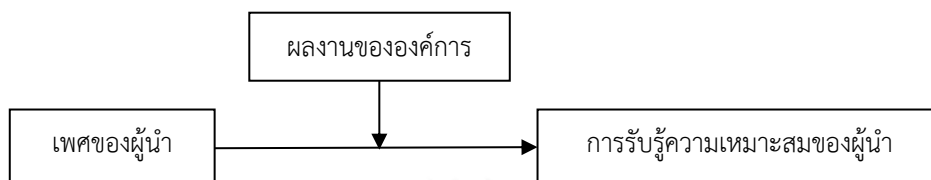
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศของผู้นำ ได้แก่

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

ตัวแปรตาม ได้แก่ การรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ

ตัวแปรปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ ผลงานขององค์การ แบ่งได้เป็นสองด้าน ได้แก่

1. ผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ
2. ผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤต



ภาพที่ 2. อิทธิพลของเพศของผู้นำต่อการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำและอิทธิพลกำกับของผลงานขององค์การ

สมมติฐานข้อที่ 4 เพศของผู้นำในอดีตมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ

สำหรับสมมติฐานข้อที่ 4 มีตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผลงานขององค์การ แบ่งได้เป็นสองด้าน ได้แก่

1. ผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ
2. ผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤต

ตัวแปรกำกับ ได้แก่ เพศของผู้นำในอดีต แบ่งได้เป็นสองด้าน ได้แก่

1. เพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้ชาย
2. เพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้หญิง

ตัวแปรตาม ได้แก่ การเลือกผู้นำจากเพศ ได้แก่

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

สมมติฐานข้อที่ 5 ลักษณะนิสัยของผู้นำมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ

สำหรับสมมติฐานข้อที่ 5 มีตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผลงานขององค์การ แบ่งได้เป็นสองด้าน ได้แก่

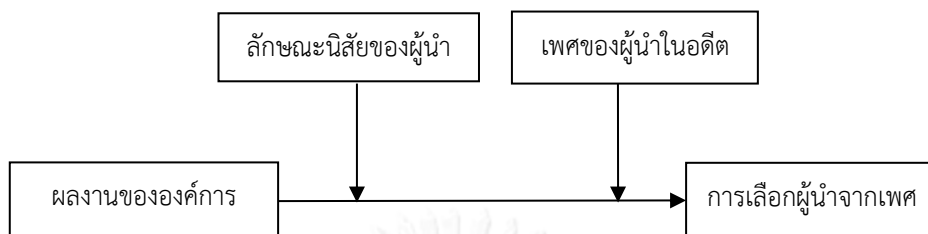
1. ผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ
2. ผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤต

ตัวแปรกำกับ ได้แก่ ลักษณะนิสัยของผู้นำ แบ่งได้เป็นสองด้าน ได้แก่

1. ลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเอง
2. ลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์

ตัวแปรตาม ได้แก่ การเลือกผู้นำจากเพศ ได้แก่

1. เพศชาย
2. เพศหญิง



ภาพที่ 3. อิทธิพลของผลงานขององค์กรต่อการเลือกผู้นำและอิทธิพลกำกับของเพศของผู้นำในอดีต และลักษณะนิสัยของผู้นำ

คำจำกัดความในการวิจัย

ผลงานขององค์กร หมายถึง สถานการณ์และความสามารถในทางธุรกิจขององค์กร แบ่งออกเป็นสองด้าน ได้แก่

ผลงานขององค์กรประสบความสำเร็จ หมายถึง สถานการณ์ที่องค์กรมีการดำเนินการอยู่ในภาวะปกติ กำลังเติบโตหรือมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น มีผลประกอบการที่ดี และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคมอย่างกว้างขวาง ในงานวิจัยนี้ ผลงานขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง สถานการณ์สมมติขององค์กรสถานการณ์ที่หนึ่งซึ่งกำหนดให้เป็นองค์กรที่กำลังเติบโต และมีผลประกอบการดี

ผลงานขององค์กรประสบภาวะวิกฤต หมายถึง สถานการณ์ที่องค์กรกำลังเผชิญกับปัญหาที่รุนแรง มีผลประกอบการที่ไม่ดี หรืออยู่ในช่วงขาลงของธุรกิจ ในงานวิจัยนี้ ผลงานขององค์กรที่ประสบภาวะวิกฤต หมายถึง สถานการณ์สมมติขององค์กรสถานการณ์ที่สองซึ่งกำหนดให้เป็นองค์กรที่กำลังประสบปัญหา ทำให้การดำเนินงานขององค์กรขัดข้อง และมีแนวโน้มที่ผลประกอบการจะแย่ลง

เพศของผู้นำในอดีต ในงานวิจัยนี้ หมายถึง ข้อมูลขององค์กรที่ระบุเพศของผู้บริหารของบริษัทหรือองค์กร แบ่งออกเป็นสองเงื่อนไข ได้แก่

เพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้หญิง หมายถึง ข้อมูลสมมติขององค์กรแห่งหนึ่งซึ่งมีผู้นำเป็นผู้หญิง สำหรับให้ผู้ร่วมการวิจัยอ่านและรู้ว่าองค์กรนี้มีผู้นำเป็นผู้หญิงมาก่อน

เพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้ชาย หมายถึง ข้อมูลสมมติขององค์กรแห่งหนึ่งซึ่งมีผู้นำเป็นผู้ชาย สำหรับให้ผู้ร่วมการวิจัยอ่านและรู้ว่าองค์กรนี้มีผู้นำเป็นผู้ชายมาก่อน

ลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเอง หมายถึง ลักษณะนิสัยที่มุ่งเน้นเป้าหมายของตนเองและเน้นที่คุณลักษณะเกี่ยวกับตนเอง เช่น มีความมั่นใจในตัวเอง เป็นตัวของตัวเอง ยืนหยัดในตนเอง แน่วแน่ นิยมความเป็นปัจเจกบุคคล แสดงทักษะความสามารถ เช่น ความเก่ง กล้า ทักษะต่างๆ ชอบการแข่งขัน การมีอำนาจ และมุ่งมั่นไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค

ในงานวิจัยนี้ ลักษณะนิสัยเน้นตนเอง หมายถึง ข้อมูลลักษณะนิสัยของผู้นำที่ให้ผู้ร่วมการวิจัยอ่านและเลือกว่าผู้นำเหมาะสมที่จะมีลักษณะแบบใด ซึ่งเงื่อนไขลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเอง ได้แก่ ลักษณะที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง กล้าแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา เชื่อมั่นในตนเอง สามารถยืนหยัดในความคิดของตนเอง รวมทั้งมีความกระตือรือร้น มีพลัง มีจิตใจที่เข้มแข็ง แน่วแน่ และกล้าหาญ ตลอดจนมีความรอบรู้ เก่ง และหลักแหลม

ลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่เน้นการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม นิยมการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม พึ่งพาอาศัยกัน เช่น ชอบช่วยเหลือ และแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน มีเป้าหมายในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ การเปิดเผยซึ่งกันและกัน การให้ความร่วมมือ และดูแลเอาใจใส่ รวมถึงการคำนึงถึงศีลธรรมและมุ่งประโยชน์ของส่วนรวม

ในงานวิจัยนี้ ลักษณะนิสัยเน้นตนเอง หมายถึง ข้อมูลลักษณะนิสัยของผู้นำที่ให้ผู้ร่วมการวิจัยอ่านและเลือกว่าผู้นำเหมาะสมที่จะมีลักษณะแบบใด ซึ่งเงื่อนไขลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ ได้แก่ ลักษณะที่มีความเป็นมิตร เข้ากับผู้อื่นได้ดี ใจดี มีน้ำใจ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น และยังสามารถเข้าใจผู้อื่นได้เป็นอย่างดี อีกทั้งมีความห่วงใย เมตตากรุณา และเสียสละเพื่อผู้อื่นได้ ตลอดจนให้ความร่วมมือ และมีความซื่อสัตย์ เป็นที่รักใคร่

การเลือกผู้นำจากเพศ หมายถึง การที่บุคคลในองค์การได้พิจารณาผลงานขององค์การและตัดสินใจเลือกผู้นำ โดยการพิจารณาที่เพศของผู้นำเป็นหลัก ว่าผู้นำเพศหญิงหรือเพศชายจะมีความเหมาะสมต่อการเป็นผู้นำขององค์การในสถานการณ์นั้น

ในงานวิจัยนี้การเลือกผู้นำจากเพศ หมายถึง การที่ผู้ร่วมการวิจัยตอบแบบวัดการเลือกผู้นำว่าต้องการให้เพศหญิงหรือเพศชายได้รับตำแหน่งผู้นำ หลังจากที่ได้อ่านสถานการณ์สมมติขององค์การและข้อมูลเพศของผู้นำในอดีตแล้ว

การรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลในองค์การเกิดการรับรู้คุณสมบัติต่างๆของผู้จะมาเป็นผู้นำ และประเมินความเหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ แบ่งออกเป็นการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำและการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ

การรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับประวัติการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งผู้นำในองค์การ ในงานวิจัยนี้ หมายถึง คะแนนที่ผู้ร่วมวิจัยประเมินผู้ที่จะมาเป็นผู้นำด้วยการตอบข้อวัด ประกอบด้วยด้านประสบการณ์ทำงาน การประยุกต์ใช้ทักษะในการทำงาน และความเหมาะสมต่อตำแหน่ง

การรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการเป็นผู้นำและการสร้างผลกระทบทางบวกต่อองค์การ ในงานวิจัยนี้ หมายถึง คะแนนที่ผู้ร่วมวิจัยประเมินผู้ที่จะมาเป็นผู้นำด้วยการตอบข้อวัด ประกอบด้วยด้านการเป็นผู้นำที่ดี ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ รวมถึงการมีความเป็นผู้นำ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ทำให้ได้เครื่องมือที่ใช้วัดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว

3. ทำให้ได้มาตรฐานการรับรู้ความเหมาะสมของผู้ นำที่สามารถนำไปใช้ได้กับงานวิจัยในอนาคต
4. ทำให้ทราบสถานการณ์เกี่ยวกับปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในบริบทของสังคมไทย เปรียบเทียบกับบริบทของต่างประเทศ
5. ทำให้สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการลดหรือจัดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบน หน้าผาแก้วในอนาคตต่อไป



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 2 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Study) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของผลงานขององค์กรกับการเลือกผู้นำจากเพศและการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ และการกำกับของเพศของผู้นำในอดีตและลักษณะนิสัยของผู้นำต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์กรกับการเลือกผู้นำจากเพศ

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานประจำในองค์กรเอกชนขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานประจำของบริษัทเอกชนขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีภาพในความคิดเกี่ยวกับโครงสร้าง ลำดับชั้นในองค์กร และภาพของผู้นำอย่างชัดเจน โดยผู้วิจัยพิจารณากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้เหมาะสมต่อการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) เมื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม PASS (Power Analysis and Sample Size) ซึ่งพัฒนาตามการศึกษาของ (Cohen, 1988) เพื่อให้ได้พลังทางสถิติที่ .80 กำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง ($W = .30$) ระดับนัยสำคัญที่ .05 และเพื่อการวิเคราะห์ 3-way interaction ตามสมมติฐานการวิจัย จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 176 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 200 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุตั้งแต่ 18 – 60 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วอย่างน้อยหนึ่งปี เพื่อให้เข้าใจสภาพการทำงาน การบังคับบัญชา และบทบาทของผู้นำในสายงานของตนเป็นอย่างดี

การวิจัยนี้จัดเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงหรือมีวัตถุประสงค์ (purposive sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามต้องการ ได้แก่ 1. เป็นพนักงานประจำของบริษัทเอกชนขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2. มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันอย่างน้อยหนึ่งปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วยสี่ส่วน ได้แก่

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมการวิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด อายุงานในองค์กร และระดับตำแหน่งในองค์กร
2. แบบวัดลักษณะนิสัยของผู้นำที่ดี

ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ร่วมการวิจัยเลือกลักษณะนิสัยของผู้นำที่ผู้วิจัยคิดว่าเป็นลักษณะนิสัยของผู้นำที่ดี ระหว่างลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองและลักษณะนิสัยของผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์เพื่อทดสอบอิทธิพลกำกับของลักษณะนิสัยของผู้นำต่อความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ ผู้วิจัยเลือกใช้คำคุณลักษณะที่แสดงถึงลักษณะนิสัยของผู้นำแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์ จากการวิจัยของกณิกนันต์ ศรีวัลลภ (2553) ซึ่งพัฒนาต่อจากจากสุธาสินี ใจสมิทธิ์ (2553) ในการดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักคณางค์ มณีศรี โดยกณิกนันต์ ศรีวัลลภได้รวบรวมคำที่แสดงคุณลักษณะจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมิติเน้นตนเองและมิติเน้นความสัมพันธ์ รวมทั้งสิ้น 60 คำ ทั้งคำทางบวกและคำทางลบ และผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบที (t -test) พบว่าจากคำทั้งหมด 60 คำ มี 26 คำที่แสดงถึงมิติเน้นตนเองแตกต่างจากมิติเน้นความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย ในมิติเน้นตนเองสูงกว่ามิติเน้นความสัมพันธ์ ในคำทั้งหมด 26 คำนี้ แบ่งเป็นคำทางบวก 16 คำ และคำทางลบ 10 คำ และจาก 60 คำ มี 24 คำที่แสดงถึงมิติเน้นความสัมพันธ์แตกต่างจากมิติเน้นตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย ในมิติเน้นความสัมพันธ์สูงกว่ามิติเน้นตนเอง ในคำทั้งหมด 24 คำนี้ แบ่งเป็นคำทางบวก 18 คำ และคำทางลบ 6 คำ

ต่อมาผู้วิจัยได้เลือกคำคุณลักษณะจากมาตรของกณิกนันต์ ศรีวัลลภโดยเลือกเฉพาะข้อทางบวกทั้งมิติเน้นตนเอง และมิติเน้นความสัมพันธ์ เนื่องจากการให้ผู้ร่วมการวิจัยเลือกคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำขององค์กรนั้น ผู้ร่วมการวิจัยย่อมมองหาคุณลักษณะที่ดีในตัวผู้สมัคร เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้นำที่มีคุณลักษณะนิสัยที่ดี ฉะนั้นคำในทางลบจึงไม่เหมาะสมที่จะนำมาเป็นตัวเลือกในแบบวัดนี้ จึงได้พิจารณาเลือกคำคุณลักษณะทางบวกจากทั้ง 2 มิติ มิติละ 12 คำ เพื่อให้มีจำนวนคำเท่ากันทั้ง 2 มิติในแบบวัด และเพื่อให้ระยะเวลาในการพิจารณาของผู้ร่วมการวิจัยไม่นานจนเกินไป

ในการเลือกคำคุณลักษณะดังกล่าวพิจารณาจากคำที่มีค่าเฉลี่ยความหมายในทิศทางบวกสูงสุด 12 คำแรกก่อน โดย 12 คำแรกของมิติเน้นความสัมพันธ์ ประกอบด้วย ใจดี มีน้ำใจ ซื่อสัตย์ เข้าใจผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่น เข้ากับผู้อื่นได้ ร่วมมือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ห่วงใย เมตตากรุณา เป็นมิตร และเสียสละ แต่สำหรับบางคำที่ความหมายของคำใกล้เคียงกัน เช่น “มีน้ำใจ-เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่” เป็นต้น ผู้วิจัยเลือกใช้คำว่า “มีน้ำใจ” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความหมายในทิศทางบวกสูงกว่าและเลือกคำว่า “เป็นที่รักใคร่” เข้ามาแทนคำว่า “เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่” เพื่อให้การวัดมีความหลากหลายของคำและครอบคลุมมิติด้านการเน้นความสัมพันธ์มากที่สุด ทำให้ท้ายที่สุดได้คำคุณลักษณะที่สะท้อนมิติเน้นความสัมพันธ์ คือ ใจดี มีน้ำใจ ซื่อสัตย์ เข้าใจผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่น เข้ากับผู้อื่นได้ ร่วมมือ ห่วงใย เมตตากรุณา เป็นมิตร เสียสละ และเป็นที่รักใคร่

ด้านคำคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยความหมายในทิศทางบวกสูงสุด 12 คำแรกของมิติเน้นตนเอง (agency) ประกอบด้วย เก่ง เป็นผู้นำ กล้าหาญ รอบรู้ กระตือรือร้น หลีกแหลม เข้มแข็ง มีพลัง คล่องแคล่ว เป็นตัวของตัวเอง กล้าแสดงออก เชื่อมมั่นในตนเอง เช่นเดียวกันกับมิติเน้นความสัมพันธ์ ผู้วิจัยตัดคำคุณลักษณะบางคำออก เช่น “เป็นผู้นำ” เนื่องจากในงานวิจัยชิ้นนี้มีจุดประสงค์เพื่อทำนายการเลือกผู้นำเพศหญิงหรือเพศชาย โดยพิจารณาอิทธิพลของลักษณะนิสัยของผู้นำ ด้วยการให้ผู้ร่วมการวิจัยเลือกลักษณะนิสัยของผู้นำที่ผู้ร่วมการวิจัยคิดว่าเป็นลักษณะนิสัยของผู้นำที่ดี จึงไม่เหมาะที่จะใช้คำว่า “เป็นผู้นำ” เข้ามาเป็นคำบรรยายลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองในแบบวัด เพราะ

อาจเป็นการเหนี่ยวนำ (priming) ให้ผู้ร่วมการวิจัยเชื่อมโยงคำคุณลักษณะนี้กับการเลือกผู้นำได้ และเพื่อให้การวัดมีความหลากหลายของค่าและครอบคลุมมิติด้านการเน้นตนเองมากที่สุด จึงได้คำคุณลักษณะที่สะท้อนมิติเน้นตนเอง ได้แก่ เก่ง กล้าหาญ รอบรู้ กระตือรือร้น หลักแหลม เข้มแข็ง มีพลัง เป็นตัวของตัวเอง กล้าแสดงออก เชื่อมั่นในตนเอง ยืนหยัดในตนเอง และแน่วแน่

3. ข้อมูลสำหรับจัดกระทำทดลองเพื่อแจกให้ผู้ร่วมการวิจัยในแต่ละเงื่อนไข

ในส่วนของข้อมูลสำหรับจัดกระทำนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเอง และได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนงค์ มณีศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลสำหรับจัดกระทำตัวแปรเพศของผู้นำในอดีต พัฒนาตามแนวทางการวิจัยของ Bruckmüller และ Branscombe (2010) ผู้วิจัยกำหนดให้เป็นข่าวการลาออกของประธานบริษัทแห่งหนึ่งและข้อมูลของอดีตผู้บริหารบริษัทแห่งนี้อีกสองคนเพื่อให้ผู้ร่วมการวิจัยเกิดการรับรู้เพศของผู้นำในอดีตที่ผ่านมาของบริษัท เพื่อนำไปทดสอบอิทธิพลกำกับของเพศของผู้นำในอดีตต่อความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ แบ่งออกเป็นสองเงื่อนไข ได้แก่

3.1.1 เงื่อนไขประวัติผู้นำหญิง กำหนดให้ชื่อของประธานบริษัทที่ผ่านมาและคนปัจจุบันที่กำลังจะลาออกเป็นผู้หญิง

3.1.2 เงื่อนไขประวัติผู้นำชาย กำหนดให้ชื่อของประธานบริษัทที่ผ่านมาและคนปัจจุบันที่กำลังจะลาออกเป็นผู้ชาย (ภาคผนวก ก หน้า 67)

3.2 ข้อมูลสำหรับจัดกระทำตัวแปรผลงานขององค์การ พัฒนาตามแนวทางการวิจัยของ Ryan และ Haslam (2008) ซึ่งเป็นข้อความที่ผู้ร่วมการวิจัยจะได้อ่านต่อจากการอ่านข่าวการลาออกของประธานบริษัท เพื่อให้ผู้ร่วมการวิจัยเกิดการรับรู้ว่าขณะนั้นสถานการณ์ขององค์การเป็นอย่างไร โดยผู้วิจัยได้ใช้คำตรงกันข้ามในการบรรยายผลงานขององค์การที่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิงในสองเงื่อนไข เพื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ ได้แก่

3.2.1 ผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ กำหนดให้เป็นสถานการณ์ที่องค์การมีการดำเนินการอยู่ในภาวะปกติ กำลังเติบโตหรือมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น มีผลประกอบการที่ดี และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคมอย่างกว้างขวาง

3.2.2 ผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤต กำหนดให้เป็นสถานการณ์ที่องค์การกำลังเผชิญกับปัญหาที่รุนแรง มีผลประกอบการที่ไม่ดี หรืออยู่ในช่วงขาลงของธุรกิจ (ภาคผนวก ก หน้า 68)

4. แบบวัดการเลือกผู้นำจากเพศ

ผู้วิจัยจัดทำข้อมูลคุณสมบัติของผู้สมัครชิงตำแหน่งผู้นำเพื่อให้ผู้ร่วมการวิจัยพิจารณาและตัดสินใจเลือกผู้นำให้เหมาะสมกับผลงานขององค์การ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการวัดการเลือกผู้นำจากเพศ จึงควบคุมตัวแปรด้านอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของผู้สมัครเพศ

หญิงและเพศชายให้มีความเหมาะสมใกล้เคียงกันมากที่สุด นอกจากนี้เพื่อให้การทดลองมีความสมจริงและทำให้ผู้ร่วมการวิจัยไม่ทราบจุดประสงค์ของการวัดที่ต้องการวัดการเลือกผู้นำจากเพศ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้มีผู้สมัครทั้งสี่คน ประกอบด้วยผู้สมัครเพศชายสองคนและเพศหญิงสองคน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดให้ผู้สมัครคนที่ 1 เป็นเพศชายที่คุณสมบัติทุกๆด้านมีความเหมาะสมสูงพอๆกับผู้สมัครคนที่ 2 ซึ่งเป็นเพศหญิง และผู้สมัครคนที่ 3 ซึ่งเป็นเพศชายมีคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมต่ำพอๆกับผู้สมัครคนที่ 4 ซึ่งเป็นเพศหญิง โดยผู้สมัครคนที่ 3 และ 4 เป็นเพียงตัวลวงจึงกำหนดให้ผู้สมัครคนที่ 3 และ 4 มีความเหมาะสมต่ำกว่าผู้สมัครคนที่ 1 และ 2 อย่างเด่นชัด

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลคุณสมบัติของผู้สมัครซึ่งตำแหน่งผู้นำตามคำแนะนำของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนงค์ มณีศรี เนื่องจากการวิจัยมีจุดประสงค์จะวัดการเลือกผู้นำจากการพิจารณาจากเพศเท่านั้น เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ร่วมการวิจัยรับรู้ว่าคุณสมบัติของผู้สมัครเพศหญิงและเพศชายมีความเหมาะสมทั้งด้านอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบโดยจัดทำ “แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สมัครซึ่งตำแหน่งผู้นำ” แล้วให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ให้คะแนนความเหมาะสมด้านอายุ คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และคุณสมบัติโดยรวมของผู้สมัครที่กำหนดให้ เพื่อวัดการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามว่าตรงตามที่ต้องการให้ผู้ตอบเกิดการรับรู้หรือไม่ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดประสงค์ให้คะแนนความเหมาะสมของผู้สมัครคนที่ 1 (นายวรวุฒิ) และผู้สมัครคนที่ 2 (นางอรนุช) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกด้าน และคะแนนความเหมาะสมของผู้สมัครคนที่ 3 (นายวัฒนา) และผู้สมัครคนที่ 4 (นางกัลยา) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกด้าน แต่คะแนนความเหมาะสมของผู้สมัครคนที่ 1 และ 2 สูงกว่ากับผู้สมัครคนที่ 3 และ 4 อย่างมีนัยสำคัญทุกด้าน (แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สมัครซึ่งตำแหน่งผู้นำในภาคผนวก ข หน้า 72)

ผลจากการทดสอบทางสถิติเมื่อทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) คะแนนความเหมาะสมด้านอายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และคุณสมบัติโดยรวมของผู้สมัครทั้งสี่คนมีดังนี้

คะแนนความเหมาะสมด้านอายุ

คะแนนความเหมาะสมด้านอายุอายุของผู้สมัครทั้งสี่คนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแม้ว่าจะถูกกำหนดให้มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยพบว่าผู้สมัครคนที่ 1 และ 2 ที่ถูกกำหนดให้มีอายุ 53-54 ปี ไม่ได้ถูกรับรู้ว่ามีเหมาะสมในตำแหน่งผู้นำมากกว่าผู้สมัครคนที่ 3 และ 4 ที่ถูกกำหนดให้มีอายุ 45-46 ปี เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับแก้ที่อายุของผู้สมัครคนที่ 3 และผู้สมัครคนที่ 4 ให้มีอายุ 35-36 ปี เพื่อให้มีน้อยกว่าผู้สมัครคนที่ 1 และผู้สมัครคนที่ 2 อย่างชัดเจน

คะแนนความเหมาะสมด้านวุฒิการศึกษา

คะแนนความเหมาะสมด้านวุฒิการศึกษาและคุณสมบัติโดยรวมของผู้สมัครคนที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้สมัครคนที่ 3 และผู้สมัครคนที่ 4 แต่ไม่แตกต่างจากผู้สมัครคนที่ 2 ขณะที่ผู้สมัครคนที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าจากผู้สมัครคนที่ 1 และผู้สมัครคนที่ 2 แต่ไม่แตกต่างจากผู้สมัครคนที่ 4 ดังนั้นข้อมูลด้านวุฒิทางการศึกษาจึงตรงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเครื่องมือ

คะแนนความเหมาะสมด้านประสบการณ์การทำงาน

คะแนนความเหมาะสมด้านประสบการณ์การทำงานของผู้สมัครคนที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้สมัครคนที่ 3 และผู้สมัครคนที่ 4 และไม่แตกต่างจากผู้สมัครคนที่ 2 ขณะที่ผู้สมัครคนที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าผู้สมัครคนที่ 1 และผู้สมัครคนที่ 2 รวมทั้งผู้สมัครคนที่ 4 ด้วย ซึ่งไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเครื่องมือ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ปรับแก้ข้อมูลด้านประสบการณ์การทำงานของผู้สมัครคนที่ 3 และผู้สมัครคนที่ 4 ให้มีความเหมาะสมใกล้เคียงกันกว่าเดิม ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลในขั้นต่อไป (ผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่แสดงดังตาราง ข1-ข2 ในภาคผนวก ข หน้า 74-75)

หลังจากอ่านข้อมูลคุณสมบัติของผู้สมัครที่กำหนดให้แล้ว ผู้ร่วมการการวิจัยจึงเลือกผู้นำหนึ่งคน หลังจากอ่านข้อมูลผู้สมัครทั้งสี่คนที่กำหนดให้

5. มาตรการวัดการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ

ผู้วิจัยเรียบเรียงและพัฒนาขึ้นจากแนวคิดและงานวิจัยของ Ryan และ Haslam (2008) ลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่า 5 ระดับ จาก 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ขั้นตอนในการพัฒนามาตร

- 1) ผู้วิจัยศึกษางานวิจัยของ Haslam และ Ryan (2008)
- 2) เนื่องจากงานวิจัยของ Haslam และ Ryan ใช้ข้อกระทงวัดการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำเพียง 6 ข้อ และเป็นภาษาอังกฤษ ดังนั้นผู้วิจัยจึงแปลข้อกระทงทั้ง 6 ข้อ ซึ่งเป็นข้อทางบวกทั้ง 6 ข้อ และสร้างข้อกระทงเพิ่มอีก 14 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 4 ข้อ และข้อกระทงทางลบอีก 10 ข้อ
- 3) ผู้วิจัยนำมาตราวัดมาตรวจสอบความถูกต้องทางภาษาและความหมาย โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจข้อกระทงแต่ละข้อว่ามีความถูกต้องในด้านภาษาและเหมาะสมในการนำไปวัดการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ ซึ่งอาจารย์ได้แนะนำให้ตัดข้อกระทงให้เหลือเพียง 12 ข้อ เป็นข้อทางบวก 6 ข้อเดิม และข้อทางลบอีก 6 ข้อ
- 4) นำมาตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำในบริษัทเอกชนทั่วไป ในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 64 คน เป็นชาย 32 คน และหญิง 32 คน หลังจากนั้นนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อคัดเลือกข้อกระทงสำหรับนำไปใช้จริง โดยมีวิธีการคัดเลือกข้อกระทงดังนี้
 - 4.1) เปรียบเทียบค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของข้อกระทงระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ด้วยการทดสอบค่าที (t -test) โดยใช้วิธีแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยกำหนดให้

กลุ่มสูง คือ ผู้ที่มีคะแนนรวมสูงกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 ของคะแนนรวมทุกข้อกระทง
กลุ่มต่ำ คือ ผู้ที่มีคะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 ของคะแนนรวมทุกข้อกระทง

จากนั้น เลือกเฉพาะข้อกระทงที่สามารถจำแนกกลุ่มสูงออกจากกลุ่มต่ำได้ซึ่งมีข้อกระทงที่ผ่านทั้งหมด 11 ข้อ รายละเอียดในตาราง ง ในภาคผนวก ง หน้า 79

- 4.2) ผู้วิจัยจำข้อกระทงทั้ง 11 ข้อที่ผ่านการทดสอบค่าที่ไปวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่นๆ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) ในมาตรวัด โดยทำการวิเคราะห์ทีละด้านกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ที่ .207 ($\alpha = .05$) โดยจะตัดข้อกระทงที่มีค่า CITC ต่ำกว่าค่าวิกฤตออก ซึ่งในขั้นนี้พบว่าข้อกระทงผ่านค่า CITC ทั้งหมด 10 ข้อ
- 5) คำนวณหาค่าความเที่ยงของมาตรวัดด้วยวิธีหาความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) จากข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ซึ่งมาตรวัดการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .79 แสดงให้เห็นว่ามาตรวัดนี้มีความเที่ยงค่อนข้างสูง (ภาคผนวก ค หน้า 76) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1

ผลค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α) ของมาตรวัดการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ

ขอบเขตการวิเคราะห์	ข้อกระทงจาก		รวม (ข้อ)	ข้อกระทงที่ผ่าน		รวม (ข้อ)	ค่า α (N = 66)
	แบบสอบถาม			CITC			
	ช่องทาง บวก	ช่องทาง ลบ	ช่องทาง บวก	ช่องทาง ลบ			
การรับรู้ความเหมาะสมต่อ ตำแหน่งผู้นำ	3	3	6	2	3	5	.74
การรับรู้ความสามารถในการ เป็นผู้นำ	3	3	6	3	2	5	.72
การรับรู้ความเหมาะสมของ ผู้นำ (รวมทุกข้อกระทง)	6	6	12	5	5	10	.79

การวิจัยได้แบ่งการทดลองออกเป็นสี่เงื่อนไข จากตัวแปรอิสระที่ต้องการศึกษาซึ่งได้แก่ ผลงานขององค์กรและเพศของผู้นำในอดีตซึ่งเป็นตัวแปรกำกับ ประกอบด้วย 1. เงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้หญิงและองค์กรประสบความสำเร็จ 2. เงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้หญิงและองค์กรประสบภาวะวิกฤต 3. เงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้ชายและองค์กรประสบความสำเร็จ และ 4. เงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้ชายและองค์กรประสบภาวะวิกฤต เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์ของผลงานขององค์กรกับการเลือกผู้นำในเงื่อนไขที่แตกต่างกัน และทดสอบการกำกับตามสมมติฐาน ดังมีรายละเอียดตามวิธีการทดลองดังต่อไปนี้

วิธีการทดลอง

ขั้นตอนที่ 1 ผู้ร่วมการวิจัยทั้งหมด 200 คน ตอบข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมการวิจัย และตอบแบบวัดลักษณะนิสัยของผู้นำที่ดี โดยตอบคำถามว่าผู้ร่วมการวิจัยมีความคิดเห็นว่าผู้นำที่ดีควรมีลักษณะนิสัยอย่างไร ระหว่างลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองซึ่งกำหนดให้เป็นผู้นำแบบ A และลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ซึ่งกำหนดให้เป็นผู้นำแบบ B เพื่อทดสอบการกำกับของลักษณะนิสัยของผู้นำ

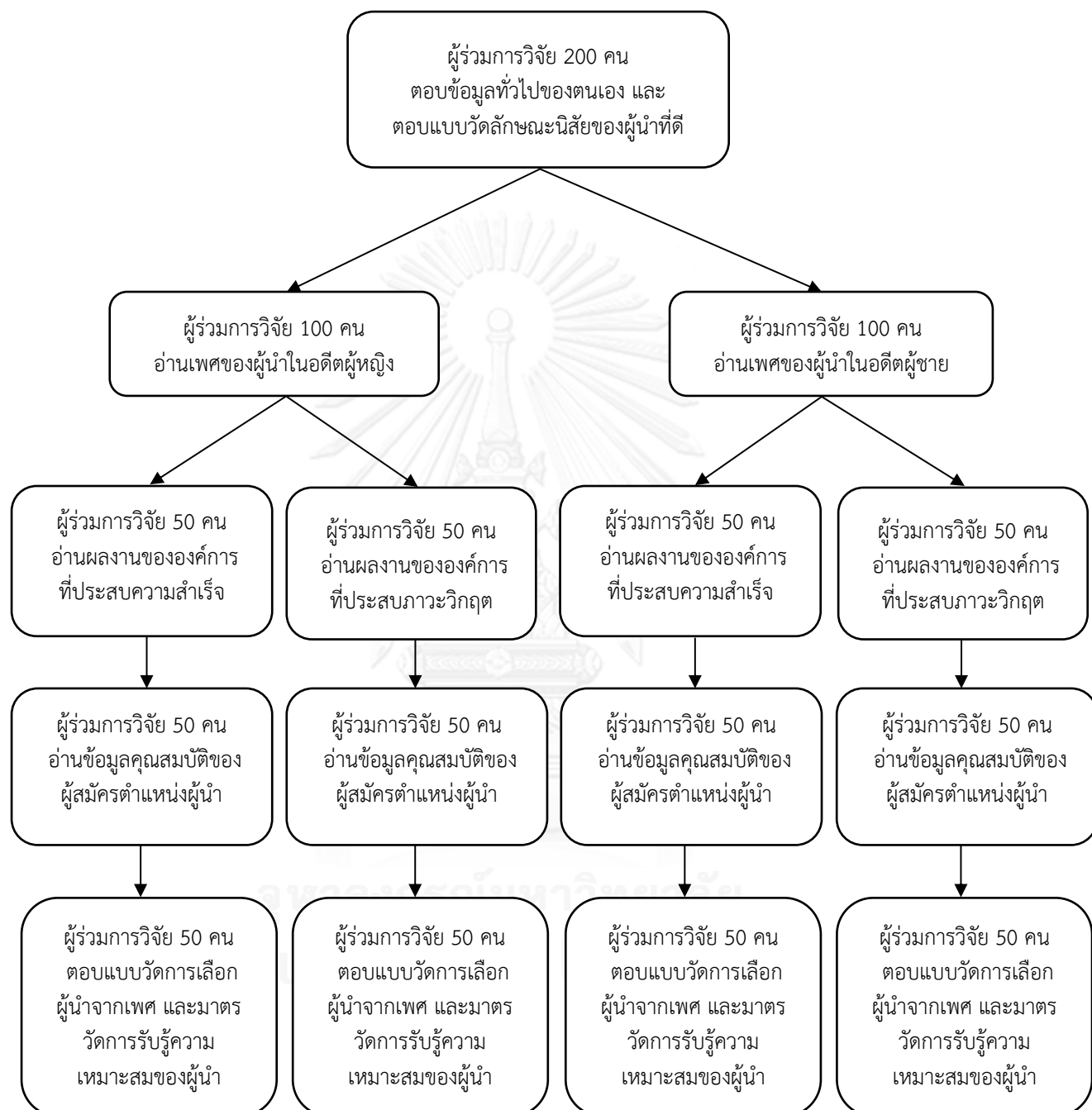
ขั้นตอนที่ 2 ในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้หญิง ผู้ร่วมการวิจัย 100 คนจะได้อ่านข้อมูลขององค์กรแห่งหนึ่งซึ่งมีข่าวการลาออกของประธานบริษัท และมีชื่อของประธานบริษัทเป็นชื่อของผู้หญิง ส่วนในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้ชาย ผู้ร่วมการวิจัยอีก 100 คนจะได้อ่านข้อมูลขององค์กรเดียวกันแต่ชื่อของประธานบริษัทเป็นชื่อของผู้ชาย เพื่อทดสอบการกำกับของเพศของผู้นำในอดีต

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ร่วมการวิจัย 50 คนเดิมจากเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้หญิงจะได้อ่านสถานการณ์สมมติขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ และอีก 50 คนจากเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้หญิงจะได้อ่านสถานการณ์สมมติขององค์กรที่ประสบภาวะวิกฤต เช่นเดียวกันกับผู้ร่วมการวิจัยในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้ชาย 50 คนจะได้อ่านสถานการณ์สมมติขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ และอีก 50 คนจะได้อ่านสถานการณ์สมมติขององค์กรที่ประสบภาวะวิกฤต

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อผู้ร่วมการวิจัยอ่านข้อมูลขององค์กรที่แสดงเพศของผู้นำในอดีต และสถานการณ์สมมติขององค์กรแล้ว ผู้ร่วมการวิจัยทั้งหมดจะได้อ่านข้อมูลคุณสมบัติของผู้สมัครชิงตำแหน่งผู้นำ ประกอบด้วยผู้สมัครที่เป็นผู้ชายหนึ่งคน ซึ่งมีคุณสมบัติโดดเด่นพอๆกับผู้สมัครที่เป็นผู้หญิงหนึ่งคน และผู้สมัครที่เป็นผู้ชายและผู้หญิงอีกสองคนซึ่งมีคุณสมบัติด้อยกว่าทั้งสองคนแรกอย่างเด่นชัด เพื่อวัดการเลือกผู้นำจากเพศและการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ

ขั้นตอนที่ 5 ผู้ร่วมการวิจัยต้องตอบแบบวัดการเลือกผู้นำ โดยตัดสินใจเลือกว่าในเงื่อนไขสถานการณ์สมมติขององค์กรที่ตนได้อ่านไปนั้น หากองค์กรนี้ต้องการผู้นำคนใหม่เนื่องจากตำแหน่งผู้นำได้ว่างลง ผู้ร่วมการวิจัยจะเลือกผู้สมัครคนใดให้เป็นผู้นำขององค์กร และผู้ร่วมการวิจัยจะต้องตอบมาตรวัดการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ โดยการประเมินความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำและความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้สมัครทั้งสองคน เพื่อทดสอบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว ดังภาพที่ 3 แสดงแผนผังการทดลองตามขั้นตอน

ขั้นตอนการทดลอง



ภาพที่ 4. ขั้นตอนการทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square) หาความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ

สมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 ทดสอบด้วยสถิติทดสอบที (t -test) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้ชายและผู้นำหญิง

สมมติฐานข้อที่ 4, 5, 6 และ 7 ทดสอบไคสแควร์ หาความสัมพันธ์ของเพศของผู้นำในอดีตและลักษณะนิสัยของผู้นำต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ โดยพิจารณาจากร้อยละของการเลือกผู้นำหญิงกับการเลือกผู้ชาย ในเงื่อนไขที่แตกต่างกัน



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ การรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ ลักษณะนิสัย และเพศของผู้นำในอดีตนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ร่วมวิจัย
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น
3. การทดสอบสมมติฐาน
4. ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม

สัญลักษณ์ใช้ในงานวิจัย

N	คือ จำนวนตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย
M	คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตหรือค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนน
SD	คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
SE	คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนน
t	คือ ค่าสถิติทดสอบที
χ^2	คือ ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์
p	คือ ค่าความน่าจะเป็น (probability) ของค่าสถิติทดสอบ
df	คือ องศาความเป็นอิสระ
PSP	คือ การรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำ
PLA	คือ การรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ
PS	คือ การรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ร่วมการวิจัย

ผู้ร่วมการวิจัยจำนวน 200 คน ทั้งหมดเป็นคนไทย มีสัดส่วนของเพศชาย (52%) และเพศหญิง (48%) ใกล้เคียงกัน ทั้งหมดเป็นพนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ บริษัทผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภค เครื่องดื่ม ยา อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ บริษัทผลิตสื่อ การตลาด และบริษัทนำเข้าส่งออก มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 29.67 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี ร้อยละ 65 รองลงมาคือปริญญาโท ร้อยละ 27 ที่เหลือคือต่ำกว่าระดับปริญญาตรีร้อยละ 7 และปริญญาเอกร้อยละ 1 ส่วนใหญ่ทำงานในองค์การปัจจุบันเป็นเวลา 1-3 ปี และทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ร่วมการวิจัย (N = 200)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	96	48
หญิง	104	52
อายุ (ปี)		
18-24	23	11.50
25-31	119	59.50
32-38	36	18
39-45	12	6
46-52	8	4
53-60	2	1
ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	2	1
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	12	6
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	130	65
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	54	27
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2	1
อายุงานในองค์กรปัจจุบัน		
1 – 3 ปี	122	61
มากกว่า 3 ปี – 5 ปี	30	15
5 ปี ขึ้นไป	48	24
ระดับตำแหน่งในองค์กร		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	146	73
ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน)	29	14.50
ผู้บริหารระดับสูง (ผู้จัดการ)	19	9.50
รอง/ผู้ช่วยผู้บริหารระดับสูง	4	2
ผู้บริหารระดับสูง (กรรมการบริหาร)	2	1

ในการทดลองได้จัดกลุ่มตัวอย่าง 200 คน เข้าสู่เงื่อนไขผลงานขององค์กรที่ประสบความสำเร็จและเงื่อนไขประสบการณ์ภาวะวิกฤตอย่างละ 100 คนแบบสุ่ม และ ใน 200 คนนี้ถูกสุ่มเข้าสู่เงื่อนไขเพศของผู้ดำเนินอดีตเป็นเพศชายและเพศหญิงอย่างละ 100 คน จากผลการวิจัยผู้ร่วมการวิจัยระบุว่าผู้นำที่ดีควรมีลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองเพียงร้อยละ 28.50 ที่เหลืออีกร้อยละ 71.50 ระบุว่าผู้นำที่ดีควรมีลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ ผู้ร่วมการวิจัยเลือกผู้สมัครคนที่ 1 ร้อยละ 56.50

เลือกผู้สมัครคนที่ 2 ร้อยละ 39 รวมเป็นร้อยละ 95.50 และเลือกผู้สมัครคนที่ 3 และ 4 รวมกันเพียงร้อยละ 4.50 เท่านั้น ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

ความถี่และร้อยละของการเลือกของผู้ร่วมการวิจัย (N = 200)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลักษณะนิสัยของผู้นำ		
เน้นตนเอง	57	28.50
เน้นความสัมพันธ์	143	71.50
การเลือกผู้สมัครทั้ง 4 คน		
คนที่ 1 นายวรุฒิ	113	56.50
คนที่ 2 นางอรนุช	78	39
คนที่ 3 นายวัฒนา	5	2.50
คนที่ 4 นางกัลยา	4	2
การเลือกผู้นำจากเพศ		
ชาย	118	59
หญิง	82	41

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเป็นการทดสอบเปรียบเทียบคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมของผู้สมัครตำแหน่งผู้นำคนที่ถูกเลือกกับคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้สมัครคนอื่นๆด้วยการทดสอบที เพื่อพิจารณาว่าผู้สมัครที่ถูกเลือกให้เป็นผู้นำได้รับคะแนนการประเมินความเหมาะสมของผู้นำสูงกว่าผู้สมัครคนอื่นๆอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ จากตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่า

ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งของผู้สมัครที่ถูกเลือก ($M = 21.52$) สูงกว่าคะแนนของผู้สมัครคนอื่นๆ ($M = 15.76$) เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยค่าที (t) ผลปรากฏว่าคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำของผู้สมัครที่ถูกเลือกสูงกว่าคะแนนของผู้สมัครคนอื่นๆอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(199) = 21.58, p < .001$, หนึ่งหาง

ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้สมัครที่ถูกเลือก ($M = 20.98$) สูงกว่าคะแนนของผู้สมัครคนอื่นๆ ($M = 16.59$) อย่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(199) = 18.63, p < .001$, หนึ่งหาง

ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำของผู้สมัครที่ถูกเลือก ($M = 42.49$) สูงกว่าคะแนนของผู้สมัครคนอื่นๆ ($M = 32.36$) อย่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(199) = 22.69, p < .001$, หนึ่งหาง

ตารางที่ 4

ค่าสถิติเบื้องต้นของการรับรู้ความเหมาะสมของผู้สมัครที่ถูกเลือกกับผู้สมัครคนอื่นๆ (N=200)

ตัวแปร	Range	Minimum	Maximum	M	SD
PSP ของผู้สมัครที่ถูกเลือก	15.00	10.00	25.00	21.52	3.25
PSP ของผู้สมัครคนอื่นๆ	15.33	6.67	22.00	15.76	2.22
PLA ของผู้สมัครที่ถูกเลือก	15.00	10.00	25.00	20.98	3.19
PLA ของผู้สมัครคนอื่นๆ	14.67	9.00	23.67	16.59	2.14
PS ของผู้สมัครที่ถูกเลือก	30.00	20.00	50.00	42.49	5.87
PS ของผู้สมัครคนอื่นๆ	28.67	16.67	45.33	32.36	3.92

นอกจากนี้ ได้ทดสอบเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้สมัครตำแหน่งผู้นำคนที่ 1 และ 2 กับคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้สมัครตำแหน่งผู้นำคนที่ 3 และ 4 ด้วยการทดสอบที เพื่อพิจารณาว่าผู้สมัครคนที่ 1 และ 2 มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำสูงกว่าผู้สมัครคนที่ 3 และ 4 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ เนื่องจากในการทดลองได้กำหนดให้ผู้สมัครคนที่ 1 เพศชายและผู้สมัครคนที่ 2 เพศหญิงมีคุณสมบัติพอกัน และโดดเด่นกว่าผู้สมัครคนที่ 3 เพศชายและผู้สมัครคนที่ 4 เพศหญิงซึ่งเป็นเพียงตัวลวง

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำของผู้สมัครคนที่ 1 และ 2 (20.72) สูงกว่าคะแนนของผู้สมัครคนที่ 3 และ 4 (13.69) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(199) = 23.99, p < .001$, หนึ่งหาง

ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้สมัครคนที่ 1 และ 2 (20.39) สูงกว่าการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้สมัครคนที่ 3 และ 4 (14.99) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(199) = 19.53, p < .001$, หนึ่งหาง

ตารางที่ 5

ค่าสถิติเบื้องต้นของการรับรู้ความเหมาะสมของผู้สมัครคนที่ 1 และ 2 กับผู้สมัครคนที่ 3 และ 4 (N=200)

ตัวแปร	Range	Minimum	Maximum	M	SD
PSP ของผู้สมัครคนที่ 1 และ 2	13.50	11.50	25.00	20.72	2.80
PSP ของผู้สมัครคนที่ 3 และ 4	17.50	5.00	22.50	13.69	2.84
PLA ของผู้สมัครคนที่ 1 และ 2	15.00	10.00	25.00	20.39	2.84
PLA ของผู้สมัครคนที่ 3 และ 4	16.00	7.00	23.00	14.99	2.72
PS ของผู้สมัครคนที่ 1 และ 2	28.50	21.50	50.00	41.11	5.27
PS ของผู้สมัครคนที่ 3 และ 4	32.00	12.50	44.50	28.68	4.96

ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำของผู้สมัครคนที่ 1 และ 2 (41.11) สูงกว่าการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำของผู้สมัครคนที่ 3 และ 4 (28.68) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(199) = 23.93, p < .001$, หนึ่งหาง

จากผลการวิจัยเบื้องต้นสรุปได้ว่าผู้ร่วมการวิจัยเลือกผู้สมัครโดยมีเจตนา เนื่องจากคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมของผู้สมัครที่ถูกเลือกมากกว่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้สมัครคนอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญในทุกด้าน อีกทั้งคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้สมัครคนที่ 1 และ 2 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้สมัครคนที่ 3 และ 4 อย่างมีนัยสำคัญในทุกด้านด้วย ตามที่ได้กำหนดให้คุณสมบัติของผู้สมัครคนที่ 1 และ 2 สูงกว่าผู้สมัครคนที่ 3 และ 4 อย่างเด่นชัด และผู้ร่วมการวิจัยเลือกผู้สมัครคนที่ 3 และ 4 รวม 9 คนเท่านั้น ในตารางที่ 3 ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลของผู้ร่วมการวิจัยที่เลือกผู้สมัครคนที่ 1 และ 2 รวม 191 คน ในกรณีการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ โดยผู้สมัครคนที่ 1 เป็นตัวแทนของการเลือกผู้นำชาย และผู้สมัครคนที่ 2 เป็นตัวแทนของการเลือกผู้นำหญิง

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ เพศของผู้นำในอดีตและลักษณะนิสัยของผู้นำด้วยการทดสอบไค-สแควร์ รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การต่อการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำด้วยการทดสอบที มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลงานขององค์การมีความสัมพันธ์กับการเลือกผู้นำจากเพศ โดยเมื่อผลงานขององค์การประสบความสำเร็จการเลือกผู้นำหญิงสูงกว่าการเลือกผู้นำชาย

ปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วคือการที่ผู้หญิงถูกเลือกให้เป็นผู้นำเมื่อองค์การประสบความสำเร็จวิกฤต ขณะที่ผู้ชายถูกเลือกให้เป็นผู้นำเมื่อองค์การประสบความสำเร็จ จากผลการวิจัยในตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาร้อยละของการเลือกผู้นำหญิงและชายพบว่า การเลือกผู้นำหญิงในเงื่อนไขประสบความสำเร็จ (45%) สูงกว่าเงื่อนไขประสบความสำเร็จ (37%) และการเลือกผู้นำชายในเงื่อนไขประสบความสำเร็จ (63%) สูงกว่าเงื่อนไขประสบความสำเร็จ (55%) ทำให้พบแนวโน้มของการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว แต่เมื่อพิจารณาผลจากการทดสอบสถิติไค-สแควร์ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ, $\chi^2(1) = 1.32, p = .250$ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 และหมายถึงการทดลองไม่สามารถสรุปว่าผลงานขององค์การมีความสัมพันธ์กับการเลือกผู้นำจากเพศหรือพบปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในประชากรได้ ผู้วิจัยจึงต้องการหาขนาดความสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบว่ามีปรากฏการณ์นี้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยหรือไม่ ด้วยการใช้สถิติทดสอบอัตราส่วนออก (Odds Ratio) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้หาขนาดความสัมพันธ์ในกลุ่มเฉพาะที่เราต้องการศึกษา ซึ่งในการศึกษาการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วมีกลุ่มเฉพาะที่สนใจศึกษาคือกลุ่มที่เลือกผู้นำหญิงในกรณีที่ผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 6

ความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ (N=200)

ผลงานขององค์การ	การเลือกผู้นำจากเพศ					
	หญิง		ชาย		รวม	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
วิกฤต	45	45	55	55	100	100
สำเร็จ	37	37	63	63	100	100
รวม	82	41	118	59	200	100

การเลือกผู้นำจากเพศ, $\chi^2 = 1.32$, $df = 1$, $p = .250$

ทั้งนี้อัตราส่วนออกเกิดจากการเปรียบเทียบโอกาสในการเกิดเหตุการณ์หนึ่งกับการไม่เกิดเหตุการณ์นั้นในกรณีหนึ่งกับอีกกรณีหนึ่ง ในที่นี้จึงเป็นการเปรียบเทียบโอกาสของการเลือกผู้นำหญิงกับโอกาสของการเลือกผู้นำชายระหว่างกรณีที่ผลงานขององค์การประสบความสำเร็จกับกรณีที่ผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นหากโอกาสในการเกิดเหตุการณ์และโอกาสในการไม่เกิดเหตุการณ์ของทั้งสองกรณีเท่ากัน อัตราส่วนออกจะมีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งหมายความว่าโอกาสการเลือกผู้นำจากเพศทั้งหญิงและชายกับผลงานขององค์การกรณีที่ต้องการประสบความสำเร็จและกรณีที่องค์การประสบความสำเร็จเท่ากัน แต่จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าอัตราส่วนออกมีค่าเท่ากับ 1.39 หมายถึงโอกาสที่ผู้หญิงจะถูกเลือกให้เป็นผู้เป็น 1.39 เท่าในกรณีที่องค์การประสบความสำเร็จ วิกฤตเทียบกับกรณีที่องค์การประสบความสำเร็จ กล่าวคือเมื่อองค์การประสบความสำเร็จจะพบว่าโอกาสในการเลือกผู้นำหญิงเป็น 1.39 เท่าของโอกาสในการเลือกผู้นำชาย ค่าอัตราส่วนออกที่มากกว่า 1 แสดงให้เห็นว่าจากการทดลองพบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยในครั้งนี้

นอกจากผลจากสถิติไค-สแควร์แล้ว สามารถพิจารณาความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศได้จากการพิจารณาช่วงความเชื่อมั่น (confidence interval) ของค่าอัตราส่วนออกซึ่งอธิบายการประมาณค่าอัตราส่วนออกของประชากรจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และบอกโอกาสความเป็นไปได้ในการเกิดเหตุการณ์ในกลุ่มประชากร โดยหากค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดของค่าความเชื่อมั่นของอัตราส่วนออกมีค่าน้อยกว่า 1 หมายถึงมีความเชื่อมั่น 95% ว่าในประชากรไม่มีความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง ในทางกลับกันหากค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดของช่วงความเชื่อมั่นของอัตราส่วนออกมีค่ามากกว่า 1 หมายถึงพบความสัมพันธ์ของตัวแปรในประชากร ผลการวิจัยพบช่วงความเชื่อมั่นของอัตราส่วนออกอยู่ที่ 0.79 – 2.45 การที่ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดของค่าความเชื่อมั่นของอัตราส่วนออกมีค่าคลุม 1 สอดคล้องกับผลของสถิติไค-สแควร์ที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ แต่ช่วงความเชื่อมั่นของอัตราส่วนออกที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ 0.79 – 2.45 นี้ มีค่านิยมเอียงไปทางค่าที่มากกว่า 1 และอัตราส่วนออกเท่ากับ 1.39 แสดงให้เห็นว่ามีความเป็นไปได้ที่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศในประชากร

ดังนั้นจากการพิจารณาค่าอัตราส่วนออกหรือขนาดความสัมพันธ์ที่ 1.39 และช่วงความเชื่อมั่นของอัตราส่วนออกจึงสรุปได้ว่า ผลการวิจัยพบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผากแก้วในการทดลอง แต่ขนาดความสัมพันธ์มีค่าไม่มากพอที่จะทำให้พบนัยสำคัญในการทดสอบทางสถิติในกรณีที่มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 200 คน จึงทำให้ไม่สามารถสรุปได้ว่าในประชากรพบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผากแก้ว และไม่พบว่าผลงานขององค์การมีความสัมพันธ์กับการเลือกผู้นำจากเพศ

สมมติฐานที่ 2 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชายมากกว่าผู้นำหญิง เมื่อผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ

สมมติฐานที่ 3 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำหญิงมากกว่าผู้นำชาย เมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤต

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ ในตารางที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า **เงื่อนไขผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ**

ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำของผู้นำชาย (21.50) มากกว่าผู้นำหญิง (20.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(93) = 2.49, p < .01$, หนึ่งหาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้นำชาย (20.79) กับผู้นำหญิง (20.66) ไม่แตกต่างกัน, $t(93) = .47, p = .321$, หนึ่งหาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำโดยรวม พบว่าการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชาย (42.29) มากกว่าผู้นำหญิง (41.36) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(93) = 1.79, p < .05$, หนึ่งหาง จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 กล่าวคือ **ในเงื่อนไของค์การประสบความสำเร็จ การรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชายมากกว่าผู้นำหญิง**

ตารางที่ 7

ค่าสถิติเบื้องต้นของการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ เมื่อองค์การประสบความสำเร็จ (N =94)

ตัวแปร	Range	Minimum	Maximum	M	SD
PSP ของผู้นำชาย	11.00	14.00	25.00	21.50	2.99
PSP ของผู้นำหญิง	11.00	14.00	25.00	20.70	2.98
PLA ของผู้นำชาย	11.00	14.00	25.00	20.79	2.89
PLA ของผู้นำหญิง	11.00	14.00	25.00	20.66	3.03
PS ของผู้นำชาย	21.00	29.00	50.00	42.29	5.27
PS ของผู้นำหญิง	21.00	29.00	50.00	41.36	5.51

เงื่อนไขผลงานขององค์การประสพวิกฤต ตารางที่ 8

ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำของผู้ชาย (20.92) มากกว่าผู้นำหญิง (20.14) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(96) = 2.11, p < .05$, หนึ่งหาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้ชาย (20.31) กับผู้นำหญิง (20.27) ไม่แตกต่างกัน, $t(96) = .14, p = .444$, หนึ่งหาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำโดยรวม พบว่าการรับรู้ความเหมาะสมของผู้ชาย (41.23) ไม่แตกต่างจากผู้นำหญิง (40.41), $t(96) = 1.37, p = .087$, หนึ่งหาง ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 กล่าวคือ ในเงื่อนไขขององค์การประสพภาวะวิกฤต การรับรู้ความเหมาะสมของผู้ชายและผู้นำหญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8

ค่าสถิติเบื้องต้นของการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ เมื่อองค์การประสพภาวะวิกฤต ($N = 97$)

ตัวแปร	Range	Minimum	Maximum	M	SD
PSP ของผู้ชาย	13.00	12.00	25.00	20.92	3.37
PSP ของผู้นำหญิง	20.00	5.00	25.00	20.14	3.55
PLA ของผู้ชาย	15.00	10.00	25.00	20.31	3.24
PLA ของผู้นำหญิง	15.00	10.00	25.00	20.27	3.44
PS ของผู้ชาย	27.00	23.00	50.00	41.23	6.13
PS ของผู้นำหญิง	33.00	17.00	50.00	40.41	6.52

เนื่องจากผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 และ 3 แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ความเหมาะสมของผู้ชายและผู้นำหญิงรายด้านที่น่าสนใจ กล่าวคือผู้ร่วมการวิจัยรับรู้ว่าคุณชายและคุณหญิงมีความสามารถในการเป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน แต่คุณชายมีความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำมากกว่าคุณหญิง และผลจากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ทำให้ทราบว่าเพศชายถูกเลือกให้เป็นผู้นำมากกว่าคุณหญิงทั้งในกรณีขององค์การประสบความสำเร็จและองค์การประสพภาวะวิกฤต ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทดสอบเปรียบเทียบการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ โดยแยกเป็นกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยที่เลือกผู้ชายกับกลุ่มที่เลือกผู้นำหญิง ในกลุ่มผู้ร่วมวิจัยเพศชายและกลุ่มผู้ร่วมวิจัยคุณหญิงเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบผลการรับรู้ความเหมาะสมของผู้ร่วมการวิจัยในแต่ละกลุ่มชัดเจนยิ่งขึ้น รายละเอียดผลการวิจัยดังต่อไปนี้

กลุ่มผู้ร่วมวิจัยเพศชาย ในเงื่อนไขขององค์การประสบความสำเร็จ จากตารางที่ 9

กลุ่มที่เลือกผู้ชาย ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำของผู้ชาย (21.87) สูงกว่าผู้นำหญิง (19.67) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(29) = 5.25, p < .001$, หนึ่งหาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้ชาย (21.30) สูงกว่าผู้นำหญิง (20.07) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(29) = 2.45, p < .05$, หนึ่งหาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชาย (43.17) สูงกว่าผู้นำหญิง (39.73) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(29) = 5.31, p < .001$, หนึ่งหาง

กลุ่มที่เลือกผู้นำหญิง ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำของผู้นำหญิง (22.00) สูงกว่าผู้นำชาย (21.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(20) = -1.85, p < .05$, หนึ่งหาง
 ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้นำหญิง (21.67) สูงกว่าผู้นำชาย (20.33) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(20) = -2.45, p < .05$, หนึ่งหาง
 ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำหญิง (43.67) สูงกว่าผู้นำชาย (41.38) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(20) = -2.58, p < .01$, หนึ่งหาง

ตารางที่ 9

ค่าสถิติเบื้องต้นของการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำของกลุ่มตัวอย่างเพศชาย เมื่อผลงานขององค์กร ประสบความสำเร็จ

การเลือกผู้นำ	ตัวแปร	Range	Minimum	Maximum	M	SD
ชาย N = 30	PSP ของผู้นำชาย	11.00	14.00	25.00	21.87	2.92
	PSP ของผู้นำหญิง	11.00	14.00	25.00	19.67	2.86
	PLA ของผู้นำชาย	11.00	14.00	25.00	21.30	2.83
	PLA ของผู้นำหญิง	11.00	14.00	25.00	20.07	2.73
	PS ของผู้นำชาย	18.00	32.00	50.00	43.17	4.84
	PS ของผู้นำหญิง	21.00	29.00	50.00	39.73	5.02
หญิง N = 21	PSP ของผู้นำชาย	7.00	18.00	25.00	21.05	2.27
	PSP ของผู้นำหญิง	8.00	17.00	25.00	22.00	2.65
	PLA ของผู้นำชาย	11.00	14.00	25.00	20.33	2.94
	PLA ของผู้นำหญิง	10.00	15.00	25.00	21.67	2.97
	PS ของผู้นำชาย	18.00	32.00	50.00	41.38	4.73
	PS ของผู้นำหญิง	15.00	35.00	50.00	43.67	5.37

กลุ่มผู้ร่วมวิจัยเพศชาย ในเงื่อนไขของผลการประสพภาวะวิกฤต ตารางที่ 10 พบว่า
 กลุ่มที่เลือกผู้นำชาย ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำของผู้นำชาย (21.24) สูงกว่าผู้นำหญิง (19.21) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(28) = 4.88, p < .001$, หนึ่งหาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้นำชาย (20.41) สูงกว่าผู้นำหญิง (19.41) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(28) = 2.77, p < .01$, หนึ่งหาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชาย (41.66) สูงกว่าผู้นำหญิง (38.62) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(28) = 5.25, p < .001$, หนึ่งหาง

กลุ่มที่เลือกผู้นำหญิง ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำของผู้นำหญิง (21.50) และผู้นำชาย (20.23) ไม่แตกต่างกัน, $t(21) = -1.72, p = .051$, หนึ่งหาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้นำหญิง (21.45) สูงกว่าผู้นำชาย (19.37) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(21) = -2.59, p < .01$, หนึ่งหาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำหญิง (42.95) สูงกว่าผู้นำชาย (39.95) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(21) = -2.36, p < .05$, หนึ่งหาง

ตารางที่ 10

ค่าสถิติเบื้องต้นของการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำของกลุ่มตัวอย่างเพศชาย เมื่อผลงานขององค์กร ประสบภาวะวิกฤต

การเลือกผู้นำ	ตัวแปร	Range	Minimum	Maximum	M	SD
ชาย N = 29	PSP ของผู้นำชาย	9.00	16.00	25.00	21.24	3.02
	PSP ของผู้นำหญิง	10.00	15.00	25.00	19.21	2.48
	PLA ของผู้นำชาย	11.00	14.00	25.00	20.41	2.04
	PLA ของผู้นำหญิง	12.00	12.00	24.00	19.41	3.03
	PS ของผู้นำชาย	18.00	30.00	48.00	41.66	4.49
	PS ของผู้นำหญิง	22.00	27.00	49.00	38.62	5.10
หญิง N = 22	PSP ของผู้นำชาย	12.00	13.00	25.00	20.23	3.73
	PSP ของผู้นำหญิง	15.00	10.00	25.00	21.50	3.50
	PLA ของผู้นำชาย	15.00	10.00	25.00	19.73	3.98
	PLA ของผู้นำหญิง	15.00	10.00	25.00	21.45	3.92
	PS ของผู้นำชาย	27.00	23.00	50.00	39.95	7.53
	PS ของผู้นำหญิง	30.00	20.00	50.00	42.95	6.98

กลุ่มผู้ร่วมวิจัยเพศหญิง ในเงื่อนไขขององค์การประสบความสำเร็จ ตารางที่ 11 พบว่า
 กลุ่มที่เลือกผู้นำชาย ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำของผู้นำชาย
 (21.25) สูงกว่าผู้นำหญิง (19.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(27) = 2.54, p < .01$, หนึ่งหาง
 ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้นำชาย (20.29) และผู้นำหญิง
 (19.75) ไม่แตกต่างกัน, $t(27) = .99, p = .166$, หนึ่งหาง
 ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชาย (41.54) สูงกว่าผู้นำหญิง (39.46)
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(27) = 2.09, p < .05$, หนึ่งหาง
 กลุ่มที่เลือกผู้นำหญิง ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำของผู้นำหญิง
 (21.87) และผู้นำชาย (22.80) ไม่แตกต่างกัน, $t(14) = -1.03, p = .161$, หนึ่งหาง
 ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้นำหญิง (21.40) และผู้นำชาย
 (22.13) ไม่แตกต่างกัน, $t(14) = -1.05, p = .157$, หนึ่งหาง
 ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำหญิง (43.27) และผู้นำชาย (44.39) ไม่
 แตกต่างกัน, $t(14) = -1.22, p < .123$, หนึ่งหาง

ตารางที่ 11

ค่าสถิติเบื้องต้นของการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง เมื่อผลงานของ
 องค์การประสบความสำเร็จ

การ เลือก ผู้นำ	ตัวแปร	Range	Minimum	Maximum	M	SD
ชาย N = 28	PSP ของผู้นำชาย	11.00	14.00	25.00	21.25	3.43
	PSP ของผู้นำหญิง	10.00	15.00	25.00	19.71	2.73
	PLA ของผู้นำชาย	11.00	14.00	25.00	20.29	3.07
	PLA ของผู้นำหญิง	11.00	14.00	25.00	19.75	2.62
	PS ของผู้นำชาย	21.00	29.00	50.00	41.54	6.02
	PS ของผู้นำหญิง	17.00	31.00	48.00	39.46	4.66
หญิง N = 15	PSP ของผู้นำชาย	11.00	14.00	25.00	21.87	3.34
	PSP ของผู้นำหญิง	7.00	18.00	25.00	22.80	2.48
	PLA ของผู้นำชาย	9.00	16.00	25.00	21.40	2.59
	PLA ของผู้นำหญิง	11.00	14.00	25.00	22.13	3.64
	PS ของผู้นำชาย	18.00	32.00	50.00	43.27	5.43
	PS ของผู้นำหญิง	18.00	32.00	50.00	44.93	5.62

กลุ่มผู้ร่วมวิจัยเพศหญิง ในเงื่อนไขขององค์การประสภาวะวิกฤต ตารางที่ 12 พบว่า
 กลุ่มที่เลือกผู้นำชาย ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำของผู้นำชาย
 สูงกว่าผู้นำหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(25) = 3.06, p < .01$, หนึ่งหาง
 ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้นำชายสูงกว่าผู้นำหญิงอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติ, $t(25) = 1.80, p < .05$, หนึ่งหาง
 ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชายสูงกว่าผู้นำหญิงอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติ, $t(25) = 2.75, p < .01$, หนึ่งหาง
 กลุ่มที่เลือกผู้นำหญิงมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำของผู้นำหญิง
 สูงกว่าผู้นำชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(19) = -1.98, p < .05$, หนึ่งหาง
 ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้นำหญิงสูงกว่าผู้นำชายอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติ, $t(19) = -2.35, p < .05$, หนึ่งหาง
 ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำหญิงสูงกว่าผู้นำชายอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติ, $t(19) = -2.64, p < .01$, หนึ่งหาง

ตารางที่ 12

ค่าสถิติเบื้องต้นของการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง เมื่อผลงานของ
 องค์การประสภาวะวิกฤต

การ เลือก ผู้นำ	ตัวแปร	Range	Minimum	Maximum	<i>M</i>	<i>SD</i>
ชาย <i>N</i> = 26	PSP ของผู้นำชาย	13.00	12.00	25.00	21.08	4.11
	PSP ของผู้นำหญิง	20.00	5.00	25.00	18.54	4.01
	PLA ของผู้นำชาย	13.00	12.00	25.00	20.73	3.96
	PLA ของผู้นำหญิง	13.00	12.00	25.00	19.54	3.42
	PS ของผู้นำชาย	25.00	25.00	50.00	41.81	7.44
	PS ของผู้นำหญิง	30.00	17.00	47.00	38.08	6.97
หญิง <i>N</i> = 20	PSP ของผู้นำชาย	10.00	15.00	25.00	21.00	2.36
	PSP ของผู้นำหญิง	11.00	14.00	25.00	22.10	2.97
	PLA ของผู้นำชาย	12.00	12.00	24.00	20.25	2.83
	PLA ของผู้นำหญิง	11.00	14.00	25.00	21.15	3.09
	PS ของผู้นำชาย	21.00	27.00	48.00	21.08	4.11
	PS ของผู้นำหญิง	20.00	30.00	50.00	18.54	4.01

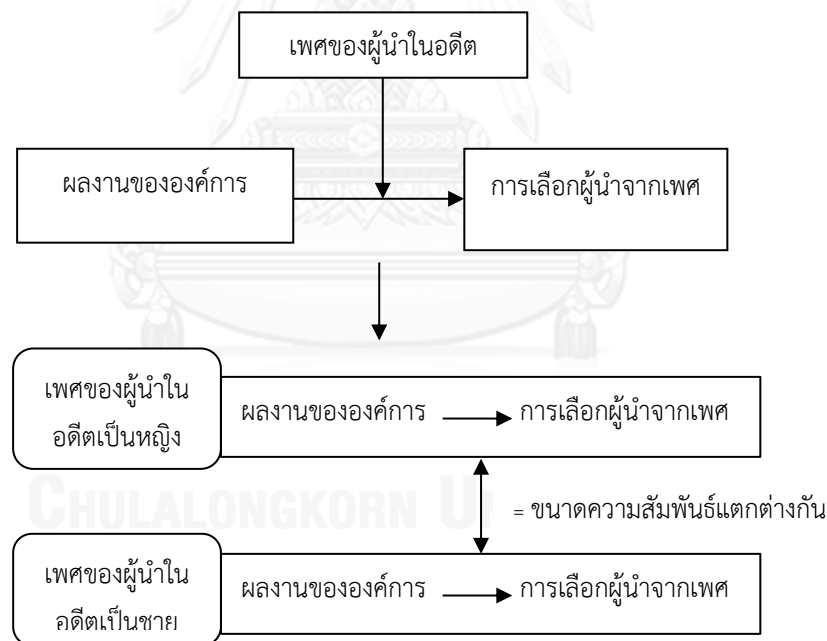
ผลการวิจัยจากตารางที่ 9 – 12 แสดงให้เห็นว่าหากผู้ร่วมการวิจัยเพศชายและเพศหญิงเลือกเพศใดให้เป็นผู้นำ ส่วนใหญ่ก็รับรู้ว่าเป็นเพศที่ตนเองเลือกมีความเหมาะสมต่อการเป็นผู้นำมากกว่าอีกเพศหนึ่ง แต่มีกลุ่มที่มีการรับรู้ความเหมาะสมของผู้ผู้นำที่แตกต่างจากกลุ่มอื่นๆอยู่ 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้ร่วมการวิจัยชายที่เลือกผู้นำหญิง เมื่อองค์การประสบภาวะวิกฤต รับรู้ว่าผู้ชายและผู้หญิงมีความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำไม่แตกต่างกัน แต่ผู้หญิงมีความสามารถในการเป็นผู้นำมากกว่าผู้ชาย

กลุ่มที่ 2 ผู้ร่วมการวิจัยหญิงที่เลือกผู้นำชาย เมื่อองค์การประสบความสำเร็จ รับรู้ว่าผู้ชายมีความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำมากกว่าผู้หญิง แต่ผู้ชายและผู้หญิงมีความสามารถในการเป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 3 ผู้ร่วมการวิจัยหญิงที่เลือกผู้นำหญิง เมื่อองค์การประสบความสำเร็จ รับรู้ว่าเพศหญิงและเพศชายมีความเหมาะสมไม่แตกต่างกันทั้ง 2 ด้าน

สมมติฐานที่ 4 เพศของผู้ผู้นำในอดีตมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ



ภาพที่ 5. อิทธิพลกำกับของเพศของผู้ผู้นำในอดีตต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ

ในการหาอิทธิพลกำกับของเพศของผู้ผู้นำในอดีตต่อปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว หากตัวแปรเพศของผู้ผู้นำในอดีตมีอิทธิพลกำกับจะต้องพบว่าขนาดความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศแตกต่างกันตามเงื่อนไขเพศของผู้ผู้นำในอดีตเป็นเพศชายและเพศของ

ผู้นำในอดีตเป็นเพศหญิง ดังภาพที่ 5 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ใช้สถิติทดสอบเบรส์โลว-เดย์ (Breslow-Day test) เพื่อทดสอบว่าขนาดความสัมพันธ์ของผลงานองค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศมีค่าแตกต่างกันไปตามเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตที่เป็นเพศชายและเพศหญิงหรือไม่ หากผลการทดสอบเบรส์โลว-เดย์พบนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึงในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตที่เป็นเพศชายและเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศหญิงมีขนาดความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจะเป็นหลักฐานที่แสดงว่าเพศของผู้นำในอดีตมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ หากไม่พบนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าขนาดความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองตัวเท่ากันทั้งสองเงื่อนไขหรือไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีความเป็นไปได้สองกรณี กรณีแรก คือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันและมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากันทั้งสองเงื่อนไข หรือกรณีที่สอง คือ ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันทั้งสองเงื่อนไข ดังนั้นหากผลการทดสอบเบรส์โลว-เดย์ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อให้มีความชัดเจนผู้วิจัยจึงอาศัยการทดสอบคอแครน-แมนเทล-แฮนเซล (Cochran-Mantel-Haenszel test) (Azen & Walker, 2011) เพื่อทดสอบเพิ่มเติมว่าผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ในแต่ละเงื่อนไขของเพศของผู้นำในอดีต พบผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 13

ความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศและเพศของผู้นำในอดีต

เพศของ ผู้นำในอดีต	ผลงานของ องค์การ	การเลือกผู้นำจากเพศ				รวม	
		หญิง		ชาย		ความถี่	ร้อยละ
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ		
หญิง	วิกฤต	22	44	28	56	50	100
	สำเร็จ	21	42	29	58	50	100
	รวม	43	43	57	57	100	100
ชาย	หญิง	23	46	27	54	50	100
	ชาย	16	32	34	68	50	100
	รวม	39	39	61	61	100	100

เพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศหญิง, $\chi^2 = 0.04$, $df = 1$, $p = .840$

เพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศชาย, $\chi^2 = 2.06$, $df = 1$, $p = .151$

ผลจากการทดสอบเบรส์โลว-เดย์ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ, $\chi^2(1) = 0.78$, $p = .377$ จึงหมายความว่าขนาดความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศเท่ากันทั้งในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศชายและเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศหญิง ทำให้ผู้วิจัยพิจารณาความสัมพันธ์ในกลุ่มย่อยของเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตทั้งสองกลุ่ม ด้วยการทดสอบคอแครน-แมนเทล-แฮนเซล พบว่าผลจากการทดสอบไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ, $CHM = 1.33$, $df = 1$, $p = .250$ หมายความว่าผลงานขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกผู้นำจากเพศทั้งใน

เงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเพศชายและเพศหญิง หรืออาจกล่าวได้ว่าผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศเป็นอิสระต่อกันทั้งในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศชายและเพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศหญิง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าเพศของผู้นำในอดีตทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ สอดคล้องกับผลจากการทดสอบไค-สแควร์ที่พบว่าเพศของผู้นำในอดีตที่เป็นเพศหญิงไม่มีความสัมพันธ์กับผลงานขององค์การและการเลือกผู้นำจากเพศ, $\chi^2(1) = 0.04, p = .840$ และเพศของผู้นำในอดีตที่เป็นเพศชายไม่มีความสัมพันธ์กับผลงานขององค์การและการเลือกผู้นำจากเพศเช่นกัน, $\chi^2(1) = 2.06, p = .151$ จึงเท่ากับเป็นการยืนยันว่าเพศของผู้นำในอดีตไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศและปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 4

จากตารางที่ 13 พบว่าในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศหญิง ร้อยละการเลือกผู้นำหญิงในเงื่อนไขขององค์การประสบความสำเร็จ (42%) ไม่ต่างกับในเงื่อนไขขององค์การประสบวิกฤต (44%) และร้อยละการเลือกผู้นำชายในเงื่อนไขขององค์การประสบความสำเร็จ (58%) ไม่ต่างกับในเงื่อนไขขององค์การประสบวิกฤต (56%) ทำให้เห็นว่าในเงื่อนไขนี้ไม่พบแนวโน้มของการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว อีกทั้งค่าอัตราส่วนออกเท่ากับ 1.09 หมายความว่าเมื่อเดิมองค์การมีผู้นำเป็นเพศหญิง โอกาสที่ผู้หญิงจะถูกเลือกให้เป็นผู้นำเป็น 1.09 เท่า ในกรณีที่องค์การประสบภาวะวิกฤตเทียบกับกรณีที่องค์การประสบความสำเร็จ ค่าอัตราส่วนออกที่เข้าใกล้ 1 หมายถึงจากการทดลองในเงื่อนไขนี้ ผู้นำหญิงและผู้นำชายถูกเลือกพอๆกันจึงไม่พบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว ขณะที่ในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศชาย ร้อยละการเลือกผู้นำหญิงในเงื่อนไขขององค์การประสบวิกฤต (46%) สูงกว่าเงื่อนไขขององค์การประสบความสำเร็จ (32%) ส่วนการเลือกผู้นำชายในเงื่อนไขขององค์การประสบความสำเร็จ (68%) สูงกว่าในเงื่อนไขประสบวิกฤต (54%) จึงพบว่าในเงื่อนไขนี้มีแนวโน้มของการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว แต่ค่าอัตราส่วนออกในเงื่อนไขนี้มีค่าเท่ากับ 1.81 หมายความว่าหากเดิมองค์การมีผู้นำเป็นเพศชายโอกาสที่ผู้นำหญิงจะถูกเลือกคิดเป็น 1.81 เท่า ในกรณีที่องค์การประสบภาวะวิกฤตเทียบกับกรณีที่องค์การประสบความสำเร็จ จะเห็นได้ว่าในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศชายเมื่อผลงานขององค์การเกิดวิกฤตโอกาสในการเลือกผู้นำหญิงสูงกว่าเป็นเกือบสองเท่าของโอกาสในการเลือกผู้นำชาย รวมทั้งช่วงความเชื่อมั่นของอัตราส่วนออกของเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศชายที่ระดับความเชื่อมั่น 95% อยู่ที่ 0.80 – 4.09 ซึ่งหมายถึงมีความเชื่อมั่น 95% ว่ามีความเป็นไปได้ค่อนข้างมากที่จะเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในประชากรในเงื่อนไขนี้ เนื่องจากช่วงความเชื่อมั่นของอัตราส่วนออกมีความโน้มเอียงไปในทางที่มากกว่า 1 ค่อนข้างมาก ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าจากการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คนพบว่าเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศชายพบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วและมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในประชากรค่อนข้างมาก แต่ขนาดของความสัมพันธ์ยังไม่มากพอที่จะพบนัยสำคัญในการทดสอบทางสถิติ จึงไม่สามารถสรุปได้ว่าในประชากรเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว

สมมติฐานที่ 5 ลักษณะนิสัยของผู้นำมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์กรกับการเลือกผู้นำจากเพศ

ในการทดสอบเพื่อหาอิทธิพลกำกับของลักษณะนิสัยของผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์กรกับการเลือกผู้นำจากเพศใช้หลักการเดียวกับการหาอิทธิพลกำกับของเพศของผู้นำในอดีต ผลการทดสอบสถิติมีดังนี้

ตารางที่ 14

ความสัมพันธ์ของผลงานขององค์กรกับการเลือกผู้นำจากเพศและลักษณะนิสัยของผู้นำ

ลักษณะ นิสัยของ ผู้นำ	ผลงานของ องค์กร	การเลือกผู้นำจากเพศ				รวม	
		หญิง		ชาย		ความถี่	ร้อยละ
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ		
เน้นตนเอง	วิกฤต	12	44.40	15	55.60	27	100
	สำเร็จ	13	43.30	17	56.70	30	100
	รวม	25	43.90	32	56.10	57	100
เน้นความ สัมพันธ์	หญิง	33	45.20	40	54.80	73	100
	ชาย	24	34.30	46	65.70	70	100
	รวม	57	39.90	86	60.10	143	100

ลักษณะนิสัยของผู้นำแบบเน้นตนเอง, $\chi^2(1) = 0.01, df = 1, p = .933$

ลักษณะนิสัยของผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์, $\chi^2(1) = 1.78, df = 1, p = .182$

ผลจากการทดสอบเบรสโลว-เคย์ ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ, $\chi^2(1) = 0.42, p = .516$ หมายความว่าขนาดความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์กรกับการเลือกผู้นำจากเพศเท่ากันทั้งในเงื่อนไขลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองและแบบเน้นความสัมพันธ์ เมื่อทดสอบด้วยคอแครอน-แมนเทล-แฮนเซลก็ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $CHM = 1.37, df = 1, p = .242$ ซึ่งหมายถึงผลงานขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกผู้นำจากเพศในกลุ่มย่อยของเงื่อนไขลักษณะนิสัยของผู้นำแบบเน้นตนเองและแบบเน้นความสัมพันธ์ หรือกล่าวได้ว่าผลงานขององค์กรกับการเลือกผู้นำจากเพศเป็นอิสระต่อกันทั้งในเงื่อนไขลักษณะนิสัยของผู้นำแบบเน้นตนเองและแบบเน้นความสัมพันธ์ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าลักษณะนิสัยของผู้นำทั้งแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์ไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ของผลงานขององค์กรกับการเลือกผู้นำจากเพศ สอดคล้องกับผลจากการทดสอบไค-สแควร์ที่พบว่าลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับผลงานขององค์กรและการเลือกผู้นำจากเพศ, $\chi^2(1) = 0.01, p = .933$ และลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลงานขององค์กรและการเลือกผู้นำจากเพศเช่นกัน, $\chi^2(1) = 1.78, p = .182$ จึงเท่ากับยืนยันได้ว่าลักษณะนิสัยของผู้นำไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์กรกับการเลือกผู้นำจากเพศและปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 5

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นถึงการเลือกผู้นำในกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยที่ระบุว่าผู้นำที่ดีควรมี **ลักษณะนิสัยของผู้นำแบบเน้นตนเอง** พบว่าร้อยละการเลือกผู้นำชายในเงื่อนไขขององค์การประสบความสำเร็จ (56.70%) ไม่ต่างกับในเงื่อนไขขององค์การประสบวิกฤต (55.60%) และการเลือกผู้นำหญิงในเงื่อนไขขององค์การประสบความสำเร็จ (43.30%) ก็ไม่ต่างกับในเงื่อนไขขององค์การประสบวิกฤต (44.40%) ดังนั้นในเงื่อนไขจึงไม่พบแนวโน้มของการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว โดยค่าอัตราส่วนออกเท่ากับ 1.05 หมายความว่าหากผู้ร่วมการวิจัยคิดว่าลักษณะนิสัยของผู้นำที่ดีเป็นแบบเน้นตนเอง โอกาสที่ผู้หญิงจะถูกเลือกให้เป็นผู้นำเป็น 1.05 เท่าในกรณีที่องค์การประสบภาวะวิกฤตเทียบกับกรณีที่องค์การประสบความสำเร็จ ค่าอัตราส่วนออกที่เกือบจะเป็น 1 หมายถึงในเงื่อนไขเมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤตโอกาสที่ผู้นำหญิงและผู้นำชายจะถูกเลือกมีเท่าๆกัน จึงไม่พบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในการทดลอง ทั้งนี้ในกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยที่ระบุว่าผู้นำที่ดีควรมี **ลักษณะนิสัยของผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์** ร้อยละการเลือกผู้นำชายในเงื่อนไขขององค์การประสบความสำเร็จ (65.70%) สูงกว่าในเงื่อนไขขององค์การประสบวิกฤต (54.80%) และร้อยละการเลือกผู้นำหญิงในเงื่อนไขขององค์การประสบวิกฤต (45.20%) สูงกว่าในเงื่อนไขขององค์การประสบความสำเร็จ (34.30%) ดังนั้นจึงพบว่าในเงื่อนไขนี้มีแนวโน้มของการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว อีกทั้งค่าอัตราส่วนออกเท่ากับ 1.58 กล่าวคือกรณีลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ เมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤตโอกาสในการเลือกผู้นำหญิงเป็น 1.58 เท่าของโอกาสในการเลือกผู้นำชาย รวมทั้งช่วงความเชื่อมั่นของอัตราส่วนออกของกรณีลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% อยู่ที่ 0.81 – 3.11 หมายถึงมีความเชื่อมั่น 95% ว่าเป็นไปได้ที่จะเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในประชากร เนื่องจากช่วงความเชื่อมั่นของอัตราส่วนออกมีความโน้มเอียงไปในทางที่มากกว่า 1 ค่อนข้างมาก **ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการทดลองพบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยที่ระบุว่าผู้นำที่ดีควรมีลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ และมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในประชากรกลุ่มนี้ แต่ขนาดความสัมพันธ์ไม่มากพอที่จะพบนัยสำคัญในการทดสอบทางสถิติจึงไม่สามารถสรุปว่าเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในประชากรได้**

โดยสรุป จากผลการทดสอบสมมติฐานพบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในการทดลอง แม้ว่าผลงานขององค์การจะไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกผู้นำจากเพศอย่างมีนัยสำคัญรวมทั้งด้านความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศและเพศของผู้นำในอดีตพบว่าเพศของผู้นำในอดีตไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ เช่นเดียวกับลักษณะนิสัยของผู้นำที่ไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตามผลการทดลองพบว่าอัตราส่วนออกในสมมติฐานที่ 1 เป็น 1.39 แต่อัตราส่วนออกในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศชายเป็น 1.81 และอัตราส่วนออกในเงื่อนไขลักษณะนิสัยของผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์เป็น 1.58 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ว่าเดิมองค์การมีผู้นำเป็นเพศชาย และความคิดที่ว่าผู้นำที่ดีควรมีลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่เพิ่มโอกาสในการเลือกผู้นำหญิงในกรณีที่องค์การประสบภาวะวิกฤตหรือเพิ่มความเป็นไปได้ในการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพิ่มเติม

ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการควบคุมให้มีผู้ร่วมการวิจัยเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนพอๆกัน เพื่อทดสอบความลำเอียงต่อคนในกลุ่มระหว่างผู้ร่วมการวิจัยกับผู้นำที่เพศเดียวกับตน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การ การเลือกผู้นำจากเพศ และเพศของผู้ร่วมการวิจัยเพิ่มเติม เพื่อศึกษาว่าเพศของผู้ร่วมการวิจัยมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศหรือไม่ โดยใช้แนวทางเดียวกับการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการทดสอบอิทธิพลกำกับ พบผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 15

ความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ และเพศของผู้ร่วมการวิจัย

เพศของผู้ร่วมการวิจัย	ผลงานขององค์การ	การเลือกผู้นำจากเพศ				รวม	
		หญิง		ชาย		ความถี่	ร้อยละ
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ		
หญิง	วิกฤต	23	44.20	29	55.80	52	100
	สำเร็จ	21	40.40	31	59.60	52	100
	รวม	44	42.30	60	57.70	104	100
ชาย	หญิง	22	45.80	26	54.20	48	100
	ชาย	16	33.30	32	66.70	48	100
	รวม	38	39.60	58	60.40	96	100

ผู้ร่วมการวิจัยเพศหญิง, $\chi^2(1) = 0.16, df = 1, p = .691$

ผู้ร่วมการวิจัยเพศชาย, $\chi^2(1) = 1.57, df = 1, p = .210$

เช่นเดียวกับการหาอิทธิพลกำกับเช่นเดียวกับการหาอิทธิพลกำกับของเพศของผู้นำในอดีต และลักษณะนิสัยของผู้นำ การทดสอบเบรส์โลว-เดย์ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ, $\chi^2(1) = 0.41, p = .525$ จึงหมายความว่าขนาดความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศเท่ากัน และผลจากการทดสอบคอแคร์น-แมนเทล-แฮนเซลก็พบว่าผลงานขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกผู้นำจากเพศในทั้งสองกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยเพศหญิงและเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ, $CHM = 1.32, df = 1, p = .250$ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าเพศของผู้ร่วมการวิจัยทั้งหญิงและชายไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ ผลที่ได้ยืนยันตรงกันกับการทดสอบไค-สแควร์ ในตารางที่ 15 ซึ่งพบว่ากลุ่มผู้ร่วมการวิจัยเพศหญิงไม่มีความสัมพันธ์กับผลงานขององค์การและการเลือกผู้นำจากเพศ, $\chi^2(1) = 0.16, p = .691$ และกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยเพศชายก็ไม่มี ความสัมพันธ์กับผลงานขององค์การและการเลือกผู้นำจากเพศอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน, $\chi^2(1) = 1.57, p = .210$ เพศของผู้ร่วมการวิจัยจึงไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ ทั้งนี้พบว่าในกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยเพศหญิงร้อยละการเลือกผู้นำชายในเงื่อนไข

ประสบความสำเร็จ (59.60%) ไม่ต่างกับในเงื่อนไขประสบวิกฤต (55.80%) มากนัก เช่นเดียวกับการเลือกผู้นำหญิงในเงื่อนไขประสบความสำเร็จ (40.40%) ที่ไม่ต่างกับในเงื่อนไขประสบวิกฤต (44.20%) ค่าอัตราส่วนออกเท่ากับ 1.17 ทำให้เห็นว่าในกรณีที่ผลงานขององค์การเกิดภาวะวิกฤตกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยเพศหญิงมีโอกาสในการเลือกผู้นำหญิงมากกว่าโอกาสในการเลือกผู้นำชายเล็กน้อยเท่านั้น ขณะที่ในกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยเพศชายร้อยละการเลือกผู้นำชายในเงื่อนไขประสบความสำเร็จ (66.70%) สูงกว่าในเงื่อนไขประสบวิกฤต (54.20%) และการเลือกผู้นำหญิงในเงื่อนไขประสบความสำเร็จ (33.30%) น้อยกว่าในเงื่อนไขประสบวิกฤต (45.80%) จึงพบแนวโน้มของการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว รวมทั้งค่าอัตราส่วนออกเท่ากับ 1.69 หมายความว่าเมื่อองค์การประสบภาวะวิกฤตกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยเพศชายมีโอกาที่จะเลือกผู้นำหญิง 1.69 เท่าของโอกาสในการเลือกผู้นำชาย ดังนั้นจากการทดลองจึงพบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยเพศชาย และค่าความเชื่อมั่นของอัตราส่วนออกของกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยเพศชายที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เท่ากับ 0.74 – 3.87 หมายถึงมีความเชื่อมั่น 95% ว่ามีความเป็นไปได้ที่จะเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในประชากรเนื่องจากค่าสูงสุดมีค่าเกิน 1 และมีความเป็นไปได้ค่อนข้างมากเนื่องจากค่าอัตราส่วนออกหรือขนาดความสัมพันธ์มีค่า 1.69 และค่าต่ำสุดของช่วงความเชื่อมั่นเข้าใกล้ 1 จึงสรุปได้ว่าการทดลองพบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยเพศชาย แต่ขนาดความสัมพันธ์ไม่มากพอที่จะพบนัยสำคัญในการทดสอบทางสถิติจึงทำให้ไม่สามารถสรุปไปยังประชากรได้ว่าเพศชายทำให้เกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว

บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการทดสอบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในองค์กรของไทย ผ่านการศึกษาความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศและการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ ร่วมกับลักษณะนิสัยของผู้นำและเพศของผู้นำในอดีต โดยได้อภิปรายตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลงานขององค์การมีความสัมพันธ์กับการเลือกผู้นำจากเพศ โดยเมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤตการเลือกผู้นำหญิงสูงกว่าการเลือกผู้นำชาย

จากผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1 เนื่องจากผลงานขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกผู้นำจากเพศ อย่างไรก็ตามหากพิจารณาที่ร้อยละการเลือกผู้นำจากเพศพบว่าผู้นำชายได้รับเลือกในเงื่อนไขผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ (63%) สูงกว่าในเงื่อนไขผลงานขององค์การเกิดวิกฤต (55%) ขณะที่ผู้นำหญิงได้รับเลือกเมื่อองค์การประสบภาวะวิกฤต (45%) สูงกว่าเมื่อองค์การประสบความสำเร็จ (37%) จะเห็นได้ว่าในภาวะวิกฤตความต้องการผู้นำหญิงมีสูงขึ้น รวมทั้งเมื่อพิจารณาอัตราส่วนออกก็พบว่าโอกาสในการเลือกผู้นำหญิงสูงกว่าโอกาสในการเลือกผู้นำชายในกรณีที่ผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤตซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว จึงสรุปได้ว่าการทดลองพบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว และความเป็นไปได้ของการเกิดปรากฏการณ์นี้ในประชากร อย่างไรก็ตามการวิจัยในอนาคตควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น เพื่อให้เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรเพิ่มมากขึ้นและเพื่อให้ได้ผลการทดสอบทางสถิติที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นด้วย

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าผู้นำหญิงได้รับเลือกน้อยกว่าผู้นำชายพอสมควรในเงื่อนไขขององค์การประสบความสำเร็จ ทำให้เห็นว่าในองค์กรของไทยยังคงให้น้ำหนักกับการเลือกผู้ชายเป็นผู้นำมากกว่าอย่างเห็นได้ชัด สิ่งนี้แสดงให้เห็นค่านิยมของสังคมไทยที่คุ้นเคยกับการมีผู้นำเพศชาย และอาจทำให้เพศชายมีโอกาสเติบโตได้มากกว่าเพศหญิงในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jacobs (1992) และ Wright และคณะ (1995) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับตำแหน่งผู้นำของผู้หญิงพบว่าตำแหน่งของผู้หญิงในองค์กรมีความจำกัดมากกว่าผู้ชาย มีโอกาสการขยับขยาย เติบโต และเกี่ยวข้องกับอำนาจได้น้อยกว่า หรือในอีกทางหนึ่งอาจเป็นไปได้ว่าในสังคมไทยเห็นว่าเพศชายเป็นเพศที่ควรปกป้ององค์กร โดยการทำหน้าที่รับมือกับปัญหามากกว่าเพศหญิง จึงทำให้การเลือกเพศชายสูงกว่าการเลือกเพศหญิงทั้งในภาวะที่องค์การประสบความสำเร็จและในภาวะวิกฤต

สมมติฐานที่ 2 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชายมากกว่าผู้นำหญิง เมื่อผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ

ผลงานวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 เนื่องจากเมื่อผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมโดยรวมของผู้นำชายมากกว่าผู้นำหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 สอดคล้องกับการวิจัยของ Haslam และ Ryan (2008) ที่พบว่าในเงื่อนไขผลงานขององค์การประสบความสำเร็จค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชายสูงกว่าผู้นำหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้จากการวิจัยพบว่า เมื่อผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำของผู้นำชายมากกว่าผู้นำหญิงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่การรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้นำหญิงและชายไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้ร่วมการวิจัยรับรู้ถึงความสามารถในการเป็นผู้นำของเพศหญิงในภาวะที่ผลงานขององค์การประสบความสำเร็จพอสมควร ซึ่งอาจหมายถึงการยอมรับบทบาทหน้าที่และศักยภาพของเพศหญิงในองค์การ อย่างไรก็ตาม ยังมีการรับรู้ว่าคุณนำชายมีความเหมาะสมต่อตำแหน่งของผู้นำสูงกว่า และผู้นำชายยังคงได้รับเลือกให้เป็นผู้นำอย่างเด่นชัดในเงื่อนไขนี้ สะท้อนให้เห็นว่าผู้ร่วมการวิจัยซึ่งเป็นตัวแทนของคนในองค์การอาจยอมรับในความสามารถของเพศหญิง แต่เมื่อนึกถึงความเป็นผู้นำก็ยังไม่ถึงและเลือกผู้นำชายมากกว่า สอดคล้องกับแนวคิด think-manager think-male (Ryan et al., 2011; Sczesny, 2003) ซึ่งกล่าวถึงภาพในความคิดที่เชื่อมโยงความเป็นผู้นำไว้กับเพศชาย ทั้งนี้อาจเกิดจากในเงื่อนไขขององค์การประสบความสำเร็จสัดส่วนการเลือกผู้นำหญิงและผู้นำชายแตกต่างกันค่อนข้างมากจึงอาจมีผลต่อการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในการคำนวณทางสถิติได้

สมมติฐานที่ 3 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำหญิงมากกว่าผู้นำชาย เมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤต

ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3 เนื่องจากในเงื่อนไขขององค์การประสบภาวะวิกฤต ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมโดยรวมของผู้นำหญิงกับผู้นำชายไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ด้านการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำของผู้นำชายสูงกว่าผู้นำหญิงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่การรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้นำหญิงและผู้นำชายไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สวนทางกับการวิจัยของ Haslam และ Ryan (2008) ที่พบว่าในเงื่อนไขผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤต การรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำในเพศหญิงมากกว่าเพศชายทั้งด้านความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำและด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ และยิ่งมากกว่าในสัดส่วนที่สูงกว่าเมื่อผลงานขององค์การประสบความสำเร็จอย่างมาก แสดงให้เห็นว่าในกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยไม่เกิดการรับรู้ว่าคุณนำหญิงมีความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำ แม้ว่าจะรับรู้ว่ามีความสามารถในการเป็นผู้นำไม่แตกต่างจากเพศชายในภาวะที่องค์การเกิดภาวะวิกฤต

ทั้งนี้ข้อสังเกตว่าที่การรับรู้ความเหมาะสมโดยรวมของผู้นำหญิงกับผู้นำชายไม่แตกต่างกันในเงื่อนไขนี้ ซึ่งต่างกับในเงื่อนไขขององค์การประสบความสำเร็จที่การรับรู้ความเหมาะสมโดยรวมของผู้นำชายสูงกว่าผู้นำหญิงอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากในกรณีขององค์การประสบภาวะวิกฤต คะแนนการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้นำหญิง ($M=20.27, SD=3.44$) ใกล้เคียงกับคะแนนการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้นำชาย ($M=20.31, SD=3.24$) อย่างมาก ทำให้เห็นว่าในกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยมองเห็นว่าคุณนำหญิงมีความสามารถที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำเมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤตพอกๆกับเพศชาย ด้วยเหตุนี้จึงมีส่วนทำให้โอกาสในการเลือกผู้นำหญิงในเงื่อนไขนี้สูงขึ้น

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-3 ซึ่งเป็นการทดสอบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว สามารถสรุปได้ว่า พบการเกิดปรากฏการณ์นี้ในกลุ่มผู้ร่วมการวิจัย แม้ว่าจะไม่

พบความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ โดยเมื่อผลงานขององค์การที่ประสบความสำเร็จยิ่งกว่าการเลือกผู้นำชาย อย่างไรก็ตามพบว่าผู้นำหญิงมีโอกาสถูกเลือกสูงกว่าผู้นำชายในกรณีที่องค์การประสบวิกฤตเทียบกับกรณีที่องค์การประสบความสำเร็จ จึงมีความเป็นไปได้ที่ในกรณีที่องค์การเกิดวิกฤตจะเกิดสถานการณ์ที่ผู้หญิงถูกเลือกให้เป็นผู้นำสูงกว่าเพศชายขึ้นจริง

อย่างไรก็ตามเมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤตผู้ร่วมการวิจัยส่วนมากยังคงเลือกผู้ชายให้เป็นผู้นำและรู้ว่าเพศชายมีความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำมากกว่าเพศหญิง รวมทั้งไม่พบว่ามี การรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำโดยรวมของผู้นำหญิงสูงกว่าผู้นำชาย แต่การพบว่ามี การรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำโดยรวมของผู้นำหญิงและผู้นำชายไม่แตกต่างกันในกรณีที่องค์การเกิดวิกฤต อาจเกิดจากการยอมรับในความสามารถของผู้นำหญิงหรือมองเห็นว่าความสามารถของผู้หญิงเหมาะสมจะเป็นผู้นำในสถานการณ์นี้ ดังนั้นจึงเป็นการยืนยันให้เห็นว่าในเงื่อนไขผู้หญิงมีโอกาสถูกเลือกให้เป็นผู้นำมากขึ้นนั่นเอง

สมมติฐานที่ 4 เพศของผู้นำในอดีตมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ

ผลงานวิจัยปฏิเสหสมมติฐานข้อที่ 4 เนื่องจากเมื่อทดสอบอิทธิพลกำกับของเพศของผู้นำในอดีตต่อความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ เพื่อศึกษาเงื่อนไขหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วตามแนวทางของ Bruckmüller และ Branscombe (2010) พบว่าเพศของผู้นำในอดีตไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศอย่างมีนัยสำคัญ แต่หากพิจารณาค่าอัตราส่วนออกในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศชาย ซึ่งเท่ากับ 1.81 แสดงให้เห็นว่าในเงื่อนไขนี้โอกาสที่ผู้นำหญิงจะถูกเลือกมีเพิ่มมากขึ้นเมื่อองค์การประสบภาวะวิกฤต ดังนั้นจึงพบปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในการทดลองในเงื่อนไขนี้ และเป็นการยืนยันว่าการรับรู้ว่าเพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศชายเป็นปัจจัยที่เพิ่มความเป็นไปได้ในการเกิดการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bruckmüller และ Branscombe ที่พบว่าในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศชายสามารถทำนายการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วได้

นอกจากนี้เมื่อผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ ร้อยละการเลือกผู้นำชายแตกต่างกันตามเพศของผู้นำในอดีต โดยในเงื่อนไขที่เพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศชาย ร้อยละการเลือกผู้นำชายเท่ากับ 68 แต่ในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นเพศหญิง ร้อยละการเลือกผู้นำชายมีเพียง 58 ทั้งนี้มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดจากความลำเอียงในการรักษาสุขภาพ กล่าวคือ ทรายบืดที่องค์การยังคงมีผลงานที่ดีอยู่ยังไม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งปรากฏในงานวิจัยของ Samuelson และ Zeckhauser (1988) เนื่องจากผู้ร่วมการวิจัยรับรู้ว่างค์การมีผู้ชายเป็นผู้นำมาตลอดและประสบความสำเร็จมาด้วยดีจึงเลือกผู้นำชายต่อไป ผนวกกับการที่บริบทขององค์การในไทยยอมรับให้ผู้ชายเป็นผู้นำมากกว่าจึงทำให้ผู้ร่วมการวิจัยเลือกผู้ชายให้เป็นผู้นำอย่างเด่นชัดเมื่อองค์การประสบความสำเร็จ ขณะที่ในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นผู้หญิงนั้นผู้ร่วมการวิจัยรับรู้ว่างค์การมีผู้หญิงเป็นผู้นำมาตลอดและประสบความสำเร็จมาด้วยดี ร้อยละการเลือกผู้นำชายจึงน้อยกว่าในเงื่อนไขเพศ

ของผู้นำในอดีตเป็นเพศชาย เช่นเดียวกันในเงื่อนไขขององค์การประสบความสำเร็จร้อยละการเลือกผู้นำหญิงแตกต่างกันตามเพศของผู้นำในอดีตแทน กล่าวคือในเงื่อนไขที่องค์การประสบความสำเร็จ หากผู้ร่วมวิจัยรับรู้ว่ามีองค์การมีผู้นำเป็นเพศชายการเลือกผู้นำเพศหญิงมีเพียงร้อยละ 32 ขณะที่หากผู้ร่วมวิจัยรับรู้ว่ามีองค์การมีผู้นำเป็นเพศหญิง การเลือกผู้นำเพศหญิงมีมากถึงร้อยละ 42 ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่จะมีสาเหตุเดียวกันกับการเลือกผู้นำชายสูงในเงื่อนไขที่รับรู้ว่ามีองค์การมีผู้นำเป็นเพศชาย นั่นคือเกิดจากความลำเอียงในการรักษาสถานภาพ เนื่องจากผู้ร่วมการวิจัยรับรู้ว่ามีผู้นำหญิงเป็นผู้นำมาตลอดและประสบความสำเร็จมาด้วยดี ร้อยละการเลือกผู้นำหญิงจึงสูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตามสัดส่วนการเลือกผู้นำหญิงยังคงน้อยกว่าผู้นำชายทั้งในเงื่อนไขขององค์การสำเร็จและวิกฤต

ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยในต่างประเทศ การวิจัยครั้งนี้พบข้อแตกต่างในงานวิจัยนี้คือการเลือกผู้นำชายสูงกว่าการเลือกผู้นำหญิงในทุกเงื่อนไข ซึ่งเนื่องมาจากคนไทยยังนิยมให้เพศชายเป็นผู้นำเป็นส่วนมาก แต่สาเหตุที่ร้อยละการเลือกผู้นำหญิงสูงขึ้นเมื่อองค์การเกิดวิกฤตและเดิมมีผู้นำเป็นเพศชายนั้น อาจเกิดจากการที่เมื่อผลงานขององค์การเกิดวิกฤต ผู้ร่วมการวิจัยรับรู้ว่ามีองค์การกำลังต้องการการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจากที่เดิมมีผู้นำเป็นเพศชาย จึงหันมาเลือกเพศหญิงให้เป็นผู้นำผนวกกับแนวคิดที่เชื่อมโยงผู้หญิงเข้ากับรูปแบบผู้นำนักปฏิรูป ซึ่งเป็นรูปแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่สภาพแวดล้อมขององค์การกำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง (Eagly et al., 2003) จึงทำให้คนมองหาผู้นำที่มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์นั้นเป็นผลให้การเลือกผู้นำหญิงเพิ่มสูงขึ้น

สมมติฐานที่ 5 ลักษณะนิสัยของผู้นำมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5 เนื่องจากการทดสอบการอิทธิพลกำกับของลักษณะนิสัยของผู้นำพบว่าลักษณะนิสัยของผู้นำทั้งแบบเน้นตนเองและลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ไม่มีต่อความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศอย่างมีนัยสำคัญ แต่หากพิจารณาค่าอัตราส่วนออกในเงื่อนไขลักษณะของผู้นำเป็นแบบเน้นความสัมพันธ์ที่เท่ากับ 1.58 แสดงให้เห็นว่าความคิดที่ว่าลักษณะนิสัยของผู้นำที่ดีควรเป็นเน้นความสัมพันธ์ทำให้โอกาสการเลือกผู้นำหญิงเป็น 1.58 เท่าของการเลือกผู้นำชาย ในกรณีที่องค์การเกิดวิกฤตเทียบกับกรณีที่องค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นลักษณะนิสัยของผู้นำเป็นแบบเน้นความสัมพันธ์จึงเป็นปัจจัยที่เพิ่มความเป็นไปได้ในการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการที่คนทั่วไปรับรู้ว่าคุณลักษณะแบบเพศหญิง ได้แก่ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ทักษะการสื่อสาร การประสานงาน ความสามารถในการให้กำลังใจผู้อื่น และความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ต้องการในภาวะวิกฤต (Bruckmüller & Branscombe, 2010) สอดคล้องกับลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ ทำให้ในภาวะวิกฤตผู้ร่วมการวิจัยมองหาผู้ที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการรับมือกับปัญหาได้ดี มากกว่าคุณลักษณะที่จำเป็นในขณะที่ต้องการพัฒนา และเป็นผลให้ผู้ร่วมการวิจัยเลือกผู้นำหญิงมากยิ่งขึ้น เนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าเพศหญิงมีลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์มากกว่าเพศชาย (Abele & Wojciszke, 2007)

อีกทั้งเมื่อผลงานขององค์การประสบความสำเร็จร้อยละการเลือกผู้นำชายแตกต่างกันตามลักษณะนิสัยของผู้นำ โดยในเงื่อนไขลักษณะนิสัยผู้นำเป็นแบบเน้นตนเองร้อยละการเลือกผู้นำชาย

เท่ากับ 56.70 ส่วนในเงื่อนไขลักษณะนิสัยของผู้นำเป็นแบบเน้นความสัมพันธ์ร้อยละการเลือกผู้นำชายเท่ากับ 65.70 แสดงให้เห็นว่าความคิดที่ว่าผู้นำที่ดีมีลักษณะแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์มีผลต่อการเลือกผู้นำชายในเงื่อนไขผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ โดยสาเหตุที่ทำให้ผู้ร่วมการวิจัยในเงื่อนไขผลงานขององค์การประสบความสำเร็จและเชื่อว่าผู้นำที่ดีควรมีลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์มีร้อยละการเลือกผู้นำชายที่สูงกว่าเงื่อนไขอื่นอย่างเด่นชัดอาจมีสาเหตุสองประการ คือ ประการแรกสังคมไทยนิยมเลือกให้เพศชายเป็นผู้นำจากผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-3 และประการที่สองสังคมไทยยอมรับผู้นำที่มีลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์มากกว่าผู้นำที่มีลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเอง เห็นได้จากกลุ่มตัวอย่าง 200 คน ระบุว่าผู้นำที่ดีควรมีลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์มากถึง 72% เนื่องจากรูปแบบของค่านิยมและวัฒนธรรมในประเทศไทยเป็นรูปแบบคตินิยมหมู่ กล่าวคือ นิยมความเป็นกลุ่มก้อน พวกพ้อง การช่วยเหลือและการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แม้ว่าจะอยู่ในตำแหน่งผู้นำขององค์การ ในสังคมไทยก็ยังนิยมผู้นำที่มุ่งคนพอกๆกับการมุ่งงาน อันสอดคล้องกับคุณลักษณะของลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งเน้นการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีเป้าหมายในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ การช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนและแบ่งปัน รวมทั้งการมุ่งประโยชน์ส่วนรวม (Abele, & Wojciszke, 2007; Bakan, 1966 อ้างถึงใน Uchronski, 2008) ผลจากการวิจัยถึงทำให้เห็นผลของความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้อย่างชัดเจน

นอกจากนี้พบว่าร้อยละการเลือกผู้นำหญิงแตกต่างกันตามลักษณะนิสัยของผู้นำเมื่อผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ โดยหากผู้ร่วมการวิจัยมีความคิดว่าผู้นำที่ดีมีลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองร้อยละการเลือกผู้นำหญิงเท่ากับ 43.30 แต่หากผู้ร่วมการวิจัยคิดว่าผู้นำที่ดีมีลักษณะนิสัยเน้นความสัมพันธ์ร้อยละการเลือกผู้นำหญิงเท่ากับ 34.30 ซึ่งอาจเป็นผลมาจากผู้ร่วมการวิจัยที่มีความคิดว่าลักษณะนิสัยของผู้นำที่ดีเป็นแบบเน้นตนเอง มีแนวโน้มที่จะนิยมความเป็นปัจเจกชนและพิจารณาเลือกผู้นำที่ความสามารถของบุคคลเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงความเป็นชายหรือความเป็นหญิง เนื่องจากลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองเป็นลักษณะนิสัยที่มุ่งเน้นที่เป้าหมายของตนเองและเน้นที่คุณลักษณะเกี่ยวกับตนเอง รวมถึงนิยมความเป็นปัจเจกบุคคล และแสดงทักษะความสามารถของตนเอง (Abele & Wojciszke, 2007; Bakan, 1966 อ้างถึงใน Uchronski, 2008) ขณะที่ผู้ร่วมการวิจัยที่มีความคิดว่าลักษณะนิสัยของผู้นำที่ดีเป็นแบบเน้นความสัมพันธ์ก็มีความเป็นไปได้ที่จะนิยมการพึ่งพาอาศัยกันในกลุ่มและมีผู้นำกลุ่มมากกว่าความเป็นปัจเจก ทำให้ผู้ร่วมการวิจัยกลุ่มนี้พิจารณาเลือกผู้นำชายมากกว่าผู้นำหญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทยที่มองว่าเพศชายเป็นเพศที่ต้องมีความเป็นผู้นำและพึ่งพาได้

เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยในต่างประเทศที่ผ่านมาซึ่งพบว่าลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองสอดคล้องกับลักษณะของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ในทางกลับกันลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์สอดคล้องกับลักษณะของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย และลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองยังสอดคล้องกับลักษณะความเป็นผู้นำอีกด้วย (Abele & Wojciszke, 2007; Wojciszke et al., 2009) แต่ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้ร่วมการวิจัยที่คิดว่าลักษณะของผู้นำที่ดีเป็นแบบเน้นตนเองมีโอกาสเลือกผู้นำหญิงพอๆกับการเลือกผู้นำชาย ในกรณีที่องค์การประสบภาวะวิกฤตเทียบกับกรณีที่องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจเกิดจากการที่ผู้ร่วมการวิจัยกลุ่มที่คิดว่าลักษณะของผู้นำที่ดีเป็นแบบเน้น

ตนเองมีความคิดว่าผู้นำโดยทั่วไปแล้วมีลักษณะที่สอดคล้องกับเพศชายมาโดยตลอด ดังนั้นเมื่อองค์การเกิดวิกฤตจึงหันมาเลือกเพศหญิงให้เป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้ร่วมการวิจัยกลุ่มนี้เห็นว่าคุณลักษณะของเพศหญิงจะเป็นผู้นำที่ดีในกรณีที่องค์การเกิดวิกฤต หรือก็อาจเป็นไปได้ว่าเป็นการผลักระหว่างให้เพศหญิงรับไปเพื่อปกป้องภาพลักษณ์การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จเอาไว้ เป็นผลให้โอกาสในการเลือกผู้นำหญิงและผู้นำชายมีพอๆกัน และเป็นข้อสังเกตที่ควรมีการศึกษาในอนาคตว่าเพราะเหตุใดผู้ร่วมการวิจัยจึงเลือกผู้นำเพศหญิงหรือเพราะเหตุใดจึงเลือกผู้นำเพศชายในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ผู้ร่วมการวิจัยที่คิดว่าลักษณะของผู้นำที่ดีเป็นแบบเน้นความสัมพันธ์มีโอกาสเลือกผู้นำหญิงในภาวะวิกฤตสูงกว่าการเลือกผู้ชายอย่างเห็นได้ชัด จึงมีความเป็นไปได้ที่ผู้ร่วมการวิจัยกลุ่มนี้มองเห็นว่าความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้หญิงหรือลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ของผู้หญิงเหมาะสมกับการเป็นผู้นำเมื่อองค์การประสบภาวะวิกฤต จากผลการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะนิสัยของผู้นำข้างต้นควรมีการศึกษาต่อไปว่าในองค์การของไทยมีการรับรู้ลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์ของผู้หญิงและผู้ชายไทยอย่างไร ตลอดจนผู้หญิงและผู้ชายที่มีลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์ถูกรับรู้ว่ามีเหมาะสมต่อการเป็นผู้นำในสถานการณ์ใดมากกว่ากัน ระหว่างกรณีที่องค์การประสบความสำเร็จและกรณีที่องค์การเกิดวิกฤต

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ควบคุมอายุงานของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปเพื่อให้มีความเข้าใจในการทำงานและโครงสร้างการบริหารงานขององค์การเป็นอย่างดี รวมทั้งได้กระจายการเก็บข้อมูลในการทดลองจากหลายบริษัท เพื่อให้มีประเภทรูทกิจที่หลากหลาย ได้แก่ บริษัทผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภค เครื่องดื่ม ยา อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ บริษัทผลิตสื่อการตลาด และบริษัทนำเข้าส่งออก ทั้งนี้ เพื่อให้วัฒนธรรมขององค์การมีความเท่าเทียมกันระหว่างองค์การที่มีความเป็นชาย (masculine company) และองค์การที่มีความเป็นหญิง (feminine company) ซึ่งแม้ว่างานวิจัยของ Haslam และ Ryan (2008) จะไม่พบว่าวัฒนธรรมขององค์การทั้งสองประเภทยังมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ แต่ในกรณีนี้ยังไม่เคยมีผู้ศึกษาในประเทศไทยมาก่อน นอกจากนี้ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 94 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปและมีอายุเฉลี่ยไม่ถึง 30 ปี ทำให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรรุ่นใหม่ที่มีการศึกษาค่อนข้างสูงยังให้ความยอมรับให้เพศชายเป็นผู้นำมากกว่าเพศหญิง

การวิจัยครั้งนี้ยังได้มีการควบคุมให้มีผู้ร่วมการวิจัยเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนพอๆกัน เพื่อทดสอบความลำเอียงต่อคนในกลุ่มระหว่างผู้ร่วมการวิจัยกับผู้นำที่เพศเดียวกับตน ผลการวิจัยพบว่าผู้ร่วมการวิจัยเพศชายเลือกผู้นำหญิงเมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤต (45.80%) สูงกว่าเมื่อผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ (33.30%) รวมทั้งค่าอัตราส่วนออกในกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยเพศชายเท่ากับ 1.69 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผู้ร่วมการวิจัยเพศชายทำให้เกิดแนวโน้มในการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว เนื่องจากผู้ร่วมการวิจัยเพศชายมีโอกาสเลือกผู้นำหญิงสูงกว่าโอกาสในการเลือกผู้นำชาย เมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤตเทียบกับเมื่อองค์การประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ashby และคณะ (2006) ที่พบว่าสาเหตุที่เพศหญิงมีโอกาสเจอกับปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้ว เพราะผู้นำส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และเพศชายมัก

แนะนำตำแหน่งที่มั่นคงให้เพื่อนผู้ชายด้วยกันเนื่องจากความลำเอียงต่อคนในกลุ่ม เป็นผลให้เพศหญิงต้องรับผิดชอบตำแหน่งผู้นำบนความเสี่ยง

โดยสรุป การทดสอบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วพบว่าหากพิจารณาที่การเลือกผู้นำจากเพศ ทั้งในกรณีที่ผลงานขององค์การประสบความสำเร็จและในกรณีที่ผลงานขององค์การประสบวิกฤตผู้ชายได้รับเลือกให้เป็นผู้นำสูงกว่าผู้หญิงทั้งสองเงื่อนไข ซึ่งแสดงถึงความแตกต่างทางค่านิยมและวัฒนธรรมของไทยกับประเทศอื่นๆ อย่างไรก็ตามพบว่าโอกาสในการเลือกผู้นำหญิงสูงกว่าโอกาสในการเลือกเพศชายเมื่อผลงานขององค์การประสบวิกฤต จึงกล่าวได้ว่าพบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในการทดลองครั้งนี้ รวมทั้งมีความเป็นไปได้ที่จะพบการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในประชากร โดยเฉพาะกลุ่มเพศชาย กลุ่มผู้ที่รับรู้ว่ามีองค์การมีผู้นำเพศชาย และกลุ่มผู้ที่มีความคิดว่าผู้นำที่ดีควรมีลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ นอกจากนี้ระดับความวิกฤตหรือความเข้มข้นของปัญหาอาจจะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้นำเพศหญิงหรือเพศชายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์การจึงควรมีการศึกษาต่อไปในอนาคต

หากพิจารณาที่การรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดให้คุณสมบัติของผู้นำหญิงและผู้นำชายไม่แตกต่างกัน รวมทั้งได้ตรวจสอบการจัดกระทำและพบว่าข้อมูลคุณสมบัติของผู้นำหญิงและผู้นำชายที่ให้ผู้ร่วมการวิจัยอ่านนั้นไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญแล้ว แต่ผลการวิจัยที่ได้พบว่าเมื่อผลงานขององค์การประสบความสำเร็จผู้ชายถูกรับรู้ว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมของผู้นำโดยรวมสูงกว่าผู้หญิง นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ร่วมการวิจัยรับรู้ว่าคุณชายมีความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำมากกว่าผู้หญิง การรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำที่แตกต่างกันนี้อาจเป็นไปได้ว่าเป็นอิทธิพลของผลงานขององค์การที่มีผลให้การรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำหญิงและผู้นำชายแตกต่างกัน รวมทั้งมีความเป็นไปได้ว่ามีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการเลือกผู้นำนอกเหนือจากการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ อันได้แก่ เจตคติทางเพศ เนื่องจากประสบการณ์ในอดีตสังคมไทยหรือองค์การของไทยมีผู้นำชายมากกว่าผู้นำหญิง ดังนั้นผู้ร่วมการวิจัยจึงมีภาพในความคิดว่าเพศชายมีความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำมากกว่า ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำของผู้หญิง จึงกล่าวได้ว่าจากการทดลองพบปรากฏการณ์ชนเพศแดนแก้ว เนื่องจากในกรณีที่ผลงานขององค์การประสบความสำเร็จผู้ร่วมการวิจัยเลือกผู้นำชายสูงกว่าผู้นำหญิงอย่างชัดเจนในทุกเงื่อนไข

จากผลการวิจัยข้างต้นนำมาสู่การพิจารณาการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำรายด้าน ในกลุ่มผู้ร่วมการวิจัยเพศชายและหญิง โดยแยกพิจารณาเป็นกลุ่มที่เลือกผู้นำหญิงและกลุ่มที่เลือกผู้นำชาย พบว่าส่วนใหญ่หากผู้ร่วมการวิจัยเลือกเพศหญิงหรือชายให้เป็นผู้นำก็จะรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำของเพศที่ตนเลือกสูงกว่าเพศที่ไม่ได้เลือกด้วย จึงเท่ากับยืนยันว่าการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำมีความเกี่ยวข้องหรือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการเลือกผู้นำ อย่างไรก็ตาม มีกลุ่มที่มีการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำที่น่าสนใจอยู่สามกลุ่มดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้ร่วมการวิจัยชายที่เลือกผู้นำหญิงเมื่อองค์การเกิดวิกฤต รับรู้ว่าคุณหญิงมีความสามารถในการเป็นผู้นำมากกว่าผู้ชาย แต่มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งไม่ต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าในกลุ่มเพศชายกลุ่มนี้พิจารณาที่ความสามารถของผู้นำเป็นหลัก หรือเป็นไปได้ว่าในภาวะวิกฤต

ผู้ชายให้ความสำคัญกับความสามารถในการเป็นผู้นำมากกว่า หรือมองเห็นว่าความสามารถของผู้หญิงเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ต้องใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหา ทำให้เลือกผู้นำหญิงแม้ว่าจะรับรู้ว่ามีผู้สมัครเพศหญิงและเพศชายมีความเหมาะสมต่อตำแหน่งไม่ต่างกัน

กลุ่มที่ 2 ผู้ร่วมการวิจัยหญิงที่เลือกผู้นำชายเมื่อองค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งมองว่าผู้ชายและผู้หญิงมีความสามารถในการเป็นผู้นำไม่ต่างกัน แต่ผู้ชายมีความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำมากกว่า ทั้งสองกลุ่มยืนยันเจตคติทางเพศที่ว่าเพศชายมีความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำมากกว่าเพศหญิงแม้ว่าในด้านความสามารถของผู้หญิงและผู้ชายจะไม่ต่างกัน แต่สิ่งที่สองกลุ่มนี้แตกต่างกันคือจะเห็นว่าเพศหญิงเลือกผู้นำจากความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำทำให้เลือกผู้นำชายเมื่อองค์การประสบความสำเร็จหรือดำเนินไปด้วยดี

กลุ่มที่ 3 ผู้ร่วมการวิจัยหญิงที่เลือกผู้นำหญิงเมื่อองค์การประสบความสำเร็จ รับรู้ว่าเพศหญิงและเพศชายมีความเหมาะสมไม่แตกต่างกันทั้ง 2 ด้าน แสดงว่าในกลุ่มนี้ยอมรับความเหมาะสมของผู้หญิงทั้งด้านความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำและความสามารถในการเป็นผู้นำ จึงอาจมีปัจจัยอื่นมาตัดสินในการเลือกผู้นำ แต่จำนวนผู้ร่วมการวิจัยในกลุ่มนี้มีน้อยที่สุดและน้อยกว่าจำนวนเพศหญิงที่เลือกผู้นำหญิงในเงื่อนไขขององค์การเกิดวิกฤตอย่างเด่นชัด แสดงให้เห็นว่าเจตคติทางเพศเกี่ยวกับการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำอันมีผลต่อการเลือกผู้นำมีอยู่ในตัวผู้หญิงเองด้วย ซึ่งถ่ายทอดการมองเพศตนเองว่าเป็นผู้ตามมากกว่าหรือมองว่าเพศชายเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำมากกว่า ส่งผลให้เลือกผู้ชายให้เป็นผู้นำในภาวะปกติ และ/หรือมองเห็นว่าผู้หญิงมีคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำในภาวะวิกฤต เช่น ความสามารถในการปรับตัว การประนีประนอม การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ รวมทั้งความอดทนต่อความกดดัน เป็นต้น

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่าประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมาทั้งในสังคมโลกและสังคมไทยมีผู้นำเป็นผู้ชายมาอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดภาพในความคิดที่เชื่อมโยงความเป็นผู้นำเข้ากับเพศชาย ทั้งนี้ ผลจากการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันได้มีการยอมรับความสามารถของผู้หญิงเพิ่มมากขึ้น แต่ก็ยังไม่สามารถลบความคิดที่ว่าเพศชายเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำมากกว่าได้ อย่างไรก็ตามมีความเป็นไปได้ที่การทำให้เห็นความสามารถของผู้หญิงในบทบาทผู้นำบ่อยครั้งมากขึ้น อาจทำให้เกิดการตัดสินใจเลือกผู้นำที่ความสามารถและมองข้ามความเหมาะสมที่เกิดจากการรับรู้เพศ อีกทั้งหากมีการรับรู้ความสำเร็จของผู้นำหญิงเพิ่มมากขึ้นทำให้เราคาดหวังได้ว่าการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งของผู้นำของผู้หญิงจะพัฒนาไปในทางที่ดียิ่งขึ้นในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

แม้ว่าผลงานวิจัยจะไม่สามารถสรุปได้ว่าพบปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผากแล้วเกิดขึ้นในองค์การของไทย แต่ก็ได้แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ที่ปรากฏการณ์ดังกล่าวจะเกิดขึ้น ดังนั้นจึงทำให้มีความเป็นไปได้ที่พนักงานหญิงในองค์การจะพบกับปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันเนื่องมาจากสาเหตุนี้ อย่างไรก็ตามยังพบว่าหากให้ผู้ร่วมการวิจัยเลือกผู้นำในขณะที่ยังไม่ทราบถึงประสิทธิผลความสำเร็จผู้ร่วมการวิจัยนึกถึงเพศชายมากกว่าซึ่งแสดงถึงความไม่เท่าเทียมทางเพศ ดังนั้นผู้บริหารองค์การหรือบุคคลที่มีหน้าที่คัดเลือกบุคลากรเข้ารับตำแหน่งผู้นำควรพิจารณาคัดเลือกบุคคล

จากการประเมินความเหมาะสมต่อลักษณะงานและศักยภาพของบุคคลเป็นหลัก และควรให้โอกาสพนักงานหญิงในองค์กรได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งผู้นำในภาวะที่องค์กรกำลังดำเนินงานไปได้ด้วยดี รวมทั้งสร้างการรับรู้ว่าคุณหญิงสามารถทำงานในตำแหน่งผู้นำได้ เพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ในการประเมินความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำ นอกจากนี้การนำเสนอผลงานการเป็นผู้นำของคุณหญิงที่ประสบความสำเร็จอาจช่วยส่งเสริมให้เกิดการเลือกคุณหญิงมากขึ้นเช่นที่ปรากฏในผลการวิจัยในเงื่อนไขที่ผู้ร่วมการวิจัยรับรู้ว่าคุณหญิงและองค์กรประสบความสำเร็จ จำนวนคุณหญิงที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้นำสูงกว่าในเงื่อนไขที่ผู้ร่วมการวิจัยรับรู้ว่าคุณหญิงเพศชายอย่างเด่นชัด ขณะเดียวกันพนักงานหญิงเองควรเปิดใจมองเพศตนเองว่าคุณหญิงหลายๆก็มีความเป็นผู้นำ และสามารถรับบทบาทผู้นำได้ดีไม่ต่างจากเพศชาย ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของตนให้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การยอมรับในบทบาทหน้าที่ของทุกเพศทุกคนในที่ทำงาน นับเป็นแนวทางที่ดีที่สุดในการทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จและป้องกันการเกิดปรากฏการณ์คุณหญิงบนหน้าผาแก้ว



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศและการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำในบริบทสังคมไทย และความสัมพันธ์ของผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ ร่วมกับลักษณะนิสัยของผู้นำและเพศของผู้นำในอดีต

สมมติฐานการวิจัย

1. ผลงานขององค์การมีความสัมพันธ์กับการเลือกผู้นำจากเพศ โดยเมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤตการเลือกผู้นำหญิงสูงกว่าการเลือกผู้นำชาย
2. ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชายมากกว่าผู้นำหญิงเมื่อผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ
3. ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำหญิงมากกว่าผู้นำชายเมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤต
4. เพศของผู้นำในอดีตมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ
5. ลักษณะนิสัยของผู้นำมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานประจำของบริษัทเอกชนขนาดกลาง-ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 200 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุ ตั้งแต่ 18 – 60 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี และควบคุมเพศของกลุ่มตัวอย่างให้มีจำนวนเพศหญิงและเพศชายพอๆกัน เพื่อทดสอบการเกิดความลำเอียงต่อคนในกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวัดลักษณะนิสัยของผู้นำที่ดี
ผู้วิจัยเลือกใช้คำคุณลักษณะที่แสดงถึงลักษณะนิสัยของผู้นำแบบเน้นตนเองและเน้นความสัมพันธ์ จากการวิจัยของกนิกนันต์ ศรีวัลลภ (2553) ซึ่งได้รวบรวมคำที่แสดงคุณลักษณะจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมิติเน้นตนเองและมิติเน้นความสัมพันธ์ มาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบที (t -test) จนได้คำในมิติเน้นตนเอง 26 คำ และคำในมิติเน้นความสัมพันธ์ 24 คำ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกคำคุณลักษณะจากมาตราของกนิกนันต์ ศรีวัลลภโดยเลือกเฉพาะข้อทางบวกทั้งมิติเน้นตนเอง และมิติเน้นความสัมพันธ์ มีทั้งสิ้น 12 คำ อันได้แก่

คำคุณลักษณะที่สะท้อนมิติเน้นความสัมพันธ์ คือ ใจดี มีน้ำใจ ซื่อสัตย์ เข้าใจผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่น เข้ากับผู้อื่นได้ ร่วมมือ ห่วงใย เมตตากรุณา เป็นมิตร เสียสละ และเป็นที่รักใคร่

คำคุณลักษณะที่สะท้อนมิติเน้นตนเอง คือ เก่ง กล้าหาญ รอบรู้ กระตือรือร้น หลักแหลม เข้มแข็ง มีพลัง เป็นตัวของตัวเอง กล้าแสดงออก เชื่อมมั่นในตนเอง ยืนหยัดในตนเอง และแน่วแน่

2. ข้อมูลสำหรับการอ่านประกอบการตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยสามข้อมูล ดังนี้

- 1.1 ข้อมูลประวัติของผู้นำซึ่งแสดงเพศของผู้นำในอดีต มีลักษณะเป็นชายที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับองค์การสมมติองค์การหนึ่งที่มีผู้นำกำลังจะออกจากตำแหน่ง แบ่งตามเงื่อนไขของการทดลองเป็นองค์การที่มีผู้นำเป็นผู้ชายมาอย่างต่อเนื่องสามคน และองค์การที่มีผู้นำหญิงมาอย่างต่อเนื่องสามคน
- 1.2 สถานการณ์สมมติขององค์การ เป็นผลงานขององค์การที่ต่อเนื่องจากเนื้อหาข่าวเกี่ยวกับผู้นำข้างต้น แบ่งตามเงื่อนไขของการทดลองเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จและองค์การที่ประสบภาวะวิกฤต
- 1.3 คุณสมบัติของผู้สมัครชิงตำแหน่งผู้นำ เป็นข้อมูลคุณสมบัติของผู้สมัครชิงตำแหน่งผู้นำสมมติสี่คน เป็นชายสองคนและหญิงสองคน ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบการจัดทำ ด้วยการทำ “แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สมัครชิงตำแหน่งผู้นำ” แล้วให้กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในชั้นจริงจำนวน 20 คน ให้คะแนนความเหมาะสมด้านอายุ คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และคุณสมบัติโดยรวมของผู้สมัครที่กำหนดให้ เพื่อให้คุณสมบัติของผู้สมัครตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัดเพื่อการวิจัย

2. แบบวัดการเลือกผู้นำจากเพศ

กำหนดให้ผู้ร่วมการวิจัยเลือกผู้นำหนึ่งคน จากตัวเลือกผู้สมัครสี่คน หลังจากอ่านข้อมูลคุณสมบัติผู้สมัครชิงตำแหน่งผู้นำสมมติข้างต้น

3. มาตรการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ

เรียบเรียงและพัฒนาขึ้นจากแนวคิดและงานวิจัยของ Haslam และ Ryan (2008) มีลักษณะเป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ให้ผู้ตอบประเมินระดับความเห็นตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบ่งออกเป็นสององค์ประกอบได้แก่ การรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำ และการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .79

วิธีการดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยให้ผู้ร่วมการวิจัยทั้งหมด 200 คน ตอบข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมการวิจัย และตอบแบบวัดลักษณะนิสัยของผู้นำที่ดี ระหว่างลักษณะนิสัยแบบเน้นตนเองซึ่งกำหนดให้เป็นผู้นำแบบ A และลักษณะนิสัยแบบเน้นความสัมพันธ์ซึ่งกำหนดให้เป็นผู้นำแบบ B ต่อมาผู้ร่วมการวิจัย 100 คน ในเงื่อนไขเพศของผู้นำเป็นผู้หญิง จะได้อ่านข้อมูลขององค์การที่มีชื่อของประธานบริษัทเป็นชื่อของผู้หญิง ส่วนผู้ร่วมการวิจัยอีก 100 คน ในเงื่อนไขเพศของผู้นำเป็นผู้ชาย จะได้อ่านข้อมูลขององค์การเดียวกันแต่ชื่อของประธานบริษัทเป็นชื่อของผู้ชาย หลังจากนั้นผู้ร่วมการวิจัย 50 คน ในเงื่อนไขเพศ

ของผู้นำเป็นผู้หญิง จะได้อ่านสถานการณ์สมมติขององค์การที่ประสบความสำเร็จ และอีก 50 คน จะได้อ่านสถานการณ์สมมติขององค์การที่ประสบภาวะวิกฤต เช่นเดียวกันกับผู้ร่วมการวิจัยในเงื่อนไขเพศของผู้นำเป็นผู้ชาย 50 คน จะได้อ่านสถานการณ์สมมติขององค์การที่ประสบความสำเร็จ และอีก 50 คน จะได้อ่านสถานการณ์สมมติขององค์การที่ประสบภาวะวิกฤต

เมื่ออ่านข้อมูลขององค์การที่แสดงเพศของผู้นำในอดีต และสถานการณ์สมมติขององค์การแล้ว ผู้ร่วมการวิจัยทั้งหมดจะได้อ่านข้อมูลคุณสมบัติของผู้สมัครซึ่งตำแหน่งผู้นำทั้ง 4 คน แล้วจึงตอบแบบวัดการเลือกผู้นำ และมาตรวัดการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สมมติฐานข้อที่ 1 4, 5, 6 และ 7 ทดสอบไค-สแควร์ สมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 ทดสอบด้วยสถิติทดสอบที

ผลการวิจัย

1. อิทธิพลของผลงานขององค์การต่อการเลือกผู้นำจากเพศ

ผลงานขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกผู้นำจากเพศ ผู้นำชายได้รับเลือกมากกว่าผู้นำหญิงทั้งในเงื่อนไขขององค์การประสบความสำเร็จและเงื่อนไขขององค์การที่ประสบภาวะวิกฤต และโอกาสในการเลือกผู้นำหญิงเป็นร้อยละ 139 ของการเลือกผู้นำชาย ในกรณีที่องค์การประสบภาวะวิกฤตเทียบกับกรณีที่องค์การประสบความสำเร็จ

2. อิทธิพลของผลงานขององค์การต่อการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำหญิงและผู้นำชาย

เมื่อผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ การรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชายมากกว่าผู้นำหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำ พบว่าการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชายมากกว่าผู้นำหญิงอย่างมีนัยสำคัญ แต่ด้านการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ พบว่าการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชายกับผู้นำหญิงไม่แตกต่างกัน

ขณะที่เมื่อผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤต การรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำหญิงไม่มากกว่าผู้นำชายตามสมมติฐาน แต่ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชายกับผู้นำหญิงไม่แตกต่างกัน โดยด้านการรับรู้ความเหมาะสมต่อตำแหน่งผู้นำ พบว่าการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชายมากกว่าผู้นำหญิงอย่างมีนัยสำคัญ แต่ด้านการรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ พบว่าการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำชายกับผู้นำหญิงไม่แตกต่างกัน

3. อิทธิพลของเพศของผู้นำในอดีต

เพศของผู้นำในอดีตไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ แต่ในเงื่อนไขเพศของผู้นำในอดีตเป็นชายผู้นำหญิงมีโอกาสถูกเลือกเพิ่มมากขึ้นในกรณีที่ผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤต ดังนั้นการรับรู้ว่าองค์การเดิมมีผู้นำเป็นผู้ชายเป็นปัจจัยที่เพิ่มโอกาสในการเกิดปรากฏการณ์ผู้นำบนหน้าผาแล้ว

4. อิทธิพลของลักษณะนิสัยของผู้นำ

ลักษณะนิสัยของผู้นำไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับการเลือกผู้นำจากเพศ แต่กลุ่มผู้ร่วมการทดลองที่คิดว่าลักษณะนิสัยของผู้นำที่ดีเป็นแบบเน้นความสัมพันธ์มีโอกาสเลือกผู้นำหญิงเพิ่มมากขึ้นในกรณีที่ผลงานขององค์การประสบภาวะวิกฤต ดังนั้นความคิดที่ว่าลักษณะนิสัยของผู้นำที่ดีเป็นแบบเน้นความสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่เพิ่มโอกาสในการปรากฏการณ์ผู้นำบนหน้าผาแก้ว

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในอนาคตควรมีการตรวจสอบการจัดกระทำสถานการณ์สมมติขององค์การ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ร่วมการวิจัยเกิดรับรู้สถานการณ์ขององค์การ กรณีที่องค์การประสบความสำเร็จและกรณีองค์การประสบภาวะวิกฤตตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย อีกทั้งการวัดการรับรู้สถานการณ์ขององค์การจะทำให้ทราบว่า “ระดับของความวิกฤต” ที่ผู้ร่วมการวิจัยรับรู้มีผลต่อการเลือกผู้นำเพศหญิงหรือเพศชายให้เหมาะสมต่อสถานการณ์หรือไม่
2. การจัดทำสถานการณ์สมมติขององค์การสำหรับการวิจัยในอนาคต อาจเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมการวิจัย โดยการจัดทำให้ผู้ร่วมการวิจัยเลือกผู้นำเพศหญิงหรือเพศชายให้แก่องค์การของตนเอง ในกรณีที่องค์การของตนกำลังประสบความสำเร็จ และกรณีที่องค์การของตนกำลังประสบภาวะวิกฤต ซึ่งอาจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้นำเพิ่มมากขึ้น
3. การทดสอบปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วในการวิจัยครั้งนี้ ได้หาความสัมพันธ์ของตัวแปรทำนายกับตัวแปรเกณฑ์ และตัวแปรกำกับด้วยการทดสอบโค-สแควร์ ดังนั้น ในการศึกษาขั้นต่อไป ควรใช้สถิติทดสอบอื่นๆ เพื่อทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างทั้งสามตัวแปร โดยเฉพาะตัวแปรกำกับให้กระจ่างชัดมากขึ้น
4. ผลงานวิจัยในครั้งนี้อธิบายการศึกษาปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วได้เฉพาะในองค์การเอกชนเท่านั้น ยังไม่มีการศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ อาทิ หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน อาจทำให้ได้รับผลการวิจัยแตกต่างกันได้ โดยนับเป็นประโยชน์ที่จะค้นหาการเกิดปรากฏการณ์นี้ในองค์การของรัฐของไทยซึ่งมีผู้นำองค์การเป็นเพศชายอย่างเด่นชัด เพื่อยืนยันว่ามีปรากฏการณ์นี้ในสังคมไทยหรือไม่ อย่างไร
5. สาเหตุของการเลือกผู้นำหญิงและผู้นำชายในเงื่อนไขต่างๆนั้น ควรได้มีการศึกษาในเชิงลึกต่อไป เนื่องจากอาจเกิดจากความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลายในการตัดสินใจเลือกผู้นำจากเพศ อาทิ การวัด เจตคติทางเพศ และเจตคติต่อการทำงานของแต่ละเพศ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อนำมาพัฒนาแนวทางการศึกษาปรากฏการณ์ผู้นำหญิงบนหน้าผาแก้วให้มีความกระจ่างต่อไป

รายการอ้างอิง

- Abele, A. E. (2003). The dynamics of masculine-agentive and feminine-communal traits: Findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(4), 768-776.
- Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2007). Agency and communion from the perspective of self versus others. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*(5), 751.
- Ashby, J. S., Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2006). Legal work and the glass cliff: Evidence that women are preferentially selected to lead problematic cases. *Wm. & Mary J. Women & L., 13*, 775.
- Azen, R., & Walker, C. M. (2011). *Categorical data analysis for the behavioral and social sciences*: Routledge New York.
- Bruckmüller, S., & Branscombe, N. R. (2010). The glass cliff: When and why women are selected as leaders in crisis contexts. *British Journal of Social Psychology, 49*(3), 433-451.
- Cohen, Jacob. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*: Psychology Press.
- Dasgupta, N., & Asgari, S. (2004). Seeing is believing: Exposure to counterstereotypic women leaders and its effect on the malleability of automatic gender stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology, 40*(5), 642-658.
- Eagly, A. H. (2004). *Prejudice: Toward a More Inclusive Understanding* (A. H. Eagly, R. M. Baron, & V. L. Hamilton ed.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Eagly, A. H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions. *Psychology of women quarterly, 31*(1), 1-12.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & Van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men. *Psychological bulletin, 129*(4), 569.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review, 109*(3), 573.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological bulletin, 111*(1), 3-22.
- Ferris, S. P., Jagannathan, M., & Pritchard, A. C. (2003). Too busy to mind the business? Monitoring by directors with multiple board appointments. *The Journal of Finance, 58*(3), 1087-1112.
- Forsyth, D. R. (2010). *Group dynamics*: Cengage Learning.

- Haslam, S. A., & Ryan, M. K. (2008). The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations. *The Leadership Quarterly*, *19*(5), 530-546.
- Hoyt, C. L., Simon, S., & Reid, L. (2009). Choosing the best (wo) man for the job: The effects of mortality salience, sex, and gender stereotypes on leader evaluations. *The Leadership Quarterly*, *20*(2), 233-246.
- Jacobs, J. A. (1992). Women's entry into management: Trends in earnings, authority, and values among salaried managers. *Administrative Science Quarterly*, *37*(2), 282-301.
- Kent, R. L., & Moss, S. E. (1994). Effects of sex and gender role on leader emergence. *Academy of Management Journal*, *37*(5), 1335-1346.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological bulletin*, *137*(4), 616.
- Kulich, C., Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2007). Where is the Romance for Women Leaders? The Effects of Gender on Leadership Attributions and Performance-Based Pay. *Applied Psychology*, *56*(4), 582-601.
- Marshall, W. L. (1989). Intimacy, loneliness and sexual offenders. *Behaviour Research and Therapy*, *27*(5), 491-504.
- McAdams, D. P., Hoffman, B. J., Day, R., & Mansfield, E. D. (1996). Themes of agency and communion in significant autobiographical scenes. *Journal of Personality*, *64*(2), 339-377.
- Ryan, & Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, *16*(2), 81-90.
- Ryan, & Haslam, S. A. (2007). The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *Academy of Management Review*, *32*(2), 549-572.
- Ryan, Haslam, S. A., Hersby, M. D., & Bongiorno, R. (2011). Think crisis—think female: The glass cliff and contextual variation in the think manager—think male stereotype. *Journal of Applied Psychology*, *96*(3), 470.
- Samuelson, W., & Zeckhauser, R. (1988). Status quo bias in decision making. *Journal of risk and uncertainty*, *1*(1), 7-59.
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, *57*(2), 95.

- Sczesny, S. (2003). A closer look beneath the surface: Various facets of the think-manager–think-male stereotype. *Sex roles*, 49(7-8), 353-363.
- Uchronski, M. (2008). Agency and communion in spontaneous self-descriptions: Occurrence and situational malleability. *European Journal of Social Psychology*, 38(7), 1093-1102.
- Wojciszke, B., Abele, A. E., & Baryla, W. (2009). Two dimensions of interpersonal attitudes: Liking depends on communion, respect depends on agency. *European Journal of Social Psychology*, 39(6), 973-990.
- Wright, E. O., Baxter, J., & Birkelund, G. E. (1995). The gender gap in workplace authority: A cross-national study. *American sociological review*, 407-435.
- กณิกนันต์ ศรีวัลลภ. (2553). อิทธิพลของการเห็นคุณค่าในตนเองที่รับรู้ และการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยนัย ต่อการถูกกีดกันทางสังคมและการรับรู้การถูกกีดกันทางสังคม โดยมีความหลงตนเองเป็นตัวแปรกลาง : การศึกษาตามแนวทฤษฎีมาตรฐานทางสังคม. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธาสนี ใจสมิทธิ. (2553). อิทธิพลของความหลงตนเอง รูปแบบความรักแบบเล่นเกม และการกระตุ้น ลักษณะเน้นความสัมพันธ์ต่อการผูกมัดใจในความสัมพันธ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
ตัวอย่างแบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำในองค์การ

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับผู้นำในองค์การ ข้อมูลจากแบบสอบถามจะใช้เป็นส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวอาริยา บุญสม สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรม องค์การและสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามนี้เกี่ยวกับการเลือกผู้นำในองค์การ ขอความกรุณาให้ท่านตอบตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ จะไม่มีการนำเสนอผลจากคำตอบเป็นรายบุคคล แต่จะเสนอเป็นภาพรวมของผู้ตอบเป็นกลุ่ม ดังนั้นคำตอบของท่านจะไม่มีผลทางลบใดๆเกิดขึ้นกับตัวท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

ส่วนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลือกผู้นำในองค์การ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือของท่าน

อาริยา บุญสม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดกาเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ 1) หญิง 2) ชาย
2. อายุ _____ ปี _____ เดือน
3. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> 1) มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/> 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า
<input type="checkbox"/> 3) อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/> 4) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
<input type="checkbox"/> 5) ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/> 6) ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า
<input type="checkbox"/> 7) อื่น ๆ โปรดระบุ _____	
4. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 2) มากกว่า 1 ปี - 3 ปี
<input type="checkbox"/> 3) มากกว่า 3 ปี - 5 ปี	<input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
5. ระดับตำแหน่งในองค์กร

<input type="checkbox"/> 1) พนักงานระดับปฏิบัติการ	<input type="checkbox"/> 2) ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน)
<input type="checkbox"/> 3) ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการ)	<input type="checkbox"/> 4) รอง/ผู้ช่วยผู้บริหารระดับสูง
<input type="checkbox"/> 5) ผู้บริหารระดับสูง (กรรมการบริหาร)	

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลือกผู้นำในองค์กร

ในความคิดเห็นของท่าน ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะนิสัยอย่างไร ระหว่างลักษณะนิสัยแบบ A หรือ ลักษณะนิสัยแบบ B

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

<p>ลักษณะนิสัยแบบ A</p>	<p>มีลักษณะนิสัยแบบที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง กล้าแสดงออก อย่างตรงไปตรงมา เชื่อมั่นในตนเอง สามารถยืนหยัดในความคิดของตนเอง</p>
<p>ลักษณะนิสัยแบบ B</p>	<p>มีลักษณะนิสัยแบบที่มีความเป็นมิตร เข้ากับผู้อื่นได้ดี ใจดี มีน้ำใจ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น และยังสามารถเข้าใจผู้อื่นได้เป็นอย่างดี</p>

ลักษณะนิสัยแบบ A

ลักษณะนิสัยแบบ B

กรุณาอ่านเนื้อหาข่าวต่อไปนี้เพื่อประกอบการตอบแบบสอบถาม

ประวัติของผู้นำสำหรับผู้ร่วมวิจัยในเงื่อนไขประวัติผู้นำหญิง

ประธาน Foods for health แจ้งลงจากตำแหน่งก่อนหมดวาระ

เมื่อเร็วๆนี้ นางนงเยาว์ ประธานบริษัทผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ

Foods for health เผยว่าจะลาออกจากตำแหน่งประธานกรรมการบริษัทก่อนที่จะหมดวาระในอีก 6 เดือนข้างหน้า

.....

นางนงเยาว์ เป็นผู้บริหาร ต่อจากนางเสาวรส และนางกฤษณา ผู้บริหารคนก่อนของ foods for health

.....

ประวัติของผู้นำสำหรับผู้ร่วมวิจัยในเงื่อนไขประวัติผู้นำชาย

ประธาน Foods for health แจ้งลงจากตำแหน่งก่อนหมดวาระ

เมื่อเร็วๆนี้ นายสมยศ ประธานบริษัทผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ Foods

for health เผยว่าเขาจะลาออกจากตำแหน่งประธานกรรมการบริษัทก่อนที่จะหมดวาระในอีก 6 เดือนข้างหน้า

.....

นายสมยศเป็นผู้บริหาร ต่อจากนายวันชัย และนายธนไท ผู้บริหารคนก่อนของ foods for health

.....

กรุณาอ่านสถานการณ์สมมติขององค์การต่อไปนี้เพื่อประกอบการตอบแบบสอบถาม

สถานการณ์ที่ 1 สำหรับผู้ร่วมวิจัยในเดือนไขของค์การประสบความสำเร็จ

ผลประกอบการของบริษัทผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ Foods for health มีกำไรเพิ่มขึ้น 10.5 % และมีแนวโน้มว่าจะเติบโตอย่างต่อเนื่อง

.....

.....

.....

สถานการณ์ที่ 2 สำหรับผู้ร่วมวิจัยในเดือนไขของค์การประสบภาวะวิกฤต

ผลประกอบการของบริษัทผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ Foods for health มีกำไรลดลง 10.5 % และมีแนวโน้มว่าจะชะลอตัวอย่างต่อเนื่อง

.....

.....

.....

กรุณาอ่านคุณสมบัติโดยย่อของผู้สมัครซึ่งตำแหน่งผู้นำต่อไปนี้เพื่อประกอบการตอบแบบสอบถาม

<p>คนที่ 1 : นายวรวุฒิ</p>	<p>อายุ : 54 ปี ระดับการศึกษา : จบการศึกษาปริญญาตรีสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การอาหาร และปริญญาโททางบริหารธุรกิจ ประสบการณ์การทำงาน : นายวรวุฒิเคยทำงาน ในบริษัทผลิตอาหารแปรรูป 15 ปี ทำให้บริษัทมีกำไรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>คนที่ 2 : นางอรนุช</p>	<p>อายุ : 53 ปี ระดับการศึกษา : จบการศึกษาปริญญาตรีสาขาวิชาเทคโนโลยีทางอาหาร และปริญญาโททางบริหารธุรกิจ ประสบการณ์การทำงาน : นางอรนุชเคยทำงาน ในบริษัทผลิตเวชสำอาง 12 ปี สร้างแบรนด์ที่ได้เข้มแข็งและสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ได้เป็นที่ยอมรับ</p>
<p>คนที่ 3 : นายวัฒนา</p>	<p>อายุ : 35 ปี ระดับการศึกษา : จบการศึกษาปริญญาตรีสาขาวิชาการบัญชี และปริญญาโททางบริหารธุรกิจ ประสบการณ์การทำงาน : นายวัฒนาเคยทำงานในบริษัทตรวจสอบบัญชีที่เป็นที่ยอมรับกว้างขวางเป็นเวลา 6 ปี</p>
<p>คนที่ 4 : นางกัลยา</p>	<p>อายุ : 36 ปี ระดับการศึกษา : จบการศึกษาปริญญาตรีสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ และปริญญาโททางบริหารธุรกิจ ประสบการณ์การทำงาน : นางกัลยาเคยทำงานด้านข่าวเศรษฐกิจในสำนักพิมพ์ที่มีชื่อเสียงเป็นเวลา 6 ปี</p>

กรุณาแสดงความคิดเห็นในการเลือกผู้นำดังนี้

คำถาม : จากสถานการณ์สมมติขององค์การท่านได้อ่านไป หากองค์การดังกล่าวต้องการผู้นำหรือผู้บริหารคนใหม่แทนที่ตำแหน่งที่ว่างลง ท่านจะเลือกผู้สมัครคนใดให้ได้รับตำแหน่งผู้นำขององค์การ

นายวรวุฒิ นางอรนุช นายวัฒนา นางกัลยา

กรุณาประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครทั้ง 4 คน ดังต่อไปนี้

คำถาม : ท่านมีความคิดเห็นต่อข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใดต่อผู้มีสิทธิได้รับตำแหน่งผู้นำ

ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลข 1 หากท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลข 2 หากท่านไม่เห็นด้วย

ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลข 3 หากท่านเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน

ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลข 4 หากท่านเห็นด้วย

ให้วงกลมล้อมรอบตัวเลข 5 หากท่านเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผู้สมัครคนที่ 1 : นายวรวิทย์

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ประสบการณ์การทำงานของผู้สมัคร.....	1	2	3	4	5
2	ผู้สมัครขาดทักษะและความรู้.....	1	2	3	4	5
3	ประวัติการทำงานของผู้สมัคร.....	1	2	3	4	5

ผู้สมัครคนที่ 2 : นางอรนุช

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ประสบการณ์การทำงานของผู้สมัคร.....	1	2	3	4	5
2	ผู้สมัครขาดทักษะและความรู้.....	1	2	3	4	5
3	ประวัติการทำงานของผู้สมัคร.....	1	2	3	4	5

ผู้สมัครคนที่ 3 : นายวัฒนา

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ประสบการณ์การทำงานของผู้สมัคร.....	1	2	3	4	5
2	ผู้สมัครขาดทักษะและความรู้.....	1	2	3	4	5
3	ประวัติการทำงานของผู้สมัคร.....	1	2	3	4	5

ผู้สมัครคนที่ 4 : นางกัลยา

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ประสบการณ์การทำงานของผู้สมัคร.....	1	2	3	4	5
2	ผู้สมัครขาดทักษะและความรู้.....	1	2	3	4	5
3	ประวัติการทำงานของผู้สมัคร.....	1	2	3	4	5

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สมัครชิงตำแหน่ง

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สมัครชิงตำแหน่ง

กรุณาอ่านข้อมูลประกอบการตอบแบบสอบถาม

<p>คนที่ 1 : นายวรวุฒิ</p>	<p>อายุ : 54 ปี ระดับการศึกษา : จบการศึกษาปริญญาตรีสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การอาหาร และปริญญาโททางบริหารธุรกิจ ประสบการณ์การทำงาน : นายวรวุฒิเคยทำงาน ในบริษัทผลิตอาหารแปรรูป 15 ปี ทำให้บริษัทมีกำไรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ ในบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ (functional drink) 7 ปี ช่วยปรับนโยบายขององค์กรจนเป็นที่ยอมรับและเจริญก้าวหน้า รวมทั้งมีประสบการณ์ 12 ปี ในตำแหน่งผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้วยดี</p>
<p>คนที่ 2 : นางอรนุช</p>	<p>อายุ : 53 ปี ระดับการศึกษา : จบการศึกษาปริญญาตรีสาขาวิชาเทคโนโลยีทางอาหาร และปริญญาโททางบริหารธุรกิจ ประสบการณ์การทำงาน : นางอรนุชเคยทำงาน ในบริษัทผลิตเวชสำอาง 12 ปี สร้างแบรนด์ได้เข้มแข็งและสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ได้เป็นที่ยอมรับ และ ในบริษัทผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ 7 ปี ซึ่งทำกำไรให้แก่บริษัทอย่างต่อเนื่องและบริษัทเติบโตอย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีประสบการณ์ 14 ปี ในตำแหน่งผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้วยดี</p>
<p>คนที่ 3 : นายวัฒนา</p>	<p>อายุ : 45 ปี ระดับการศึกษา : จบการศึกษาปริญญาตรีสาขาวิชาการบัญชีและปริญญาโททางบริหารธุรกิจ ประสบการณ์การทำงาน : นายวัฒนาเคยทำงานในบริษัทตรวจสอบบัญชีเป็นเวลา 10 ปี จนเป็นที่ยอมรับกว้างขวาง และอีก 9 ปีในบริษัทนำเข้า-ส่งออกที่มีชื่อเสียง รวมทั้งมีประสบการณ์ 6 ปี ในตำแหน่งผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้วยดี</p>
<p>คนที่ 4 : นางกัลยา</p>	<p>อายุ : 46 ปี ระดับการศึกษา : จบการศึกษาปริญญาตรีสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ และปริญญาโททางบริหารธุรกิจ ประสบการณ์การทำงาน : นางกัลยาเคยทำงานในบริษัทหลักทรัพย์ที่ปรึกษาการลงทุนที่น่าเชื่อถือ 11 ปี และในบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคชื่อดังอีก 8 ปี รวมทั้งประสบการณ์ 7 ปี ในตำแหน่งผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จด้วยดี</p>

คำถาม : หากบริษัท Food for health มีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงว่างลง จากข้อมูลผู้สมัครทั้ง 4 คนที่ท่านได้อ่าน กรุณาให้คะแนนความเหมาะสมของผู้สมัครแต่ละราย จาก 1-10 คะแนน

ตัวอย่าง :

ชื่อผู้สมัคร	คุณสมบัติ	คะแนน
นาย A	อายุ มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงไร	8
	คุณวุฒิทางการศึกษา มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงไร	7.5
	ประสบการณ์การทำงาน มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงไร	9
	โดยรวมแล้วมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงใด	8

ชื่อผู้สมัคร	คุณสมบัติ	คะแนน
นายวรวุฒิ	อายุ มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงไร	
	คุณวุฒิทางการศึกษา มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงไร	
	ประสบการณ์การทำงาน มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงไร	
	โดยรวมแล้วมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงใด	
นางอรนุช	อายุ มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงไร	
	คุณวุฒิทางการศึกษา มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงไร	
	ประสบการณ์การทำงาน มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงไร	
	โดยรวมแล้วมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงใด	
นายวัฒนา	อายุ มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงไร	
	คุณวุฒิทางการศึกษา มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงไร	
	ประสบการณ์การทำงาน มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงไร	
	โดยรวมแล้วมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงใด	
นายกัลยา	อายุ มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงไร	
	คุณวุฒิทางการศึกษา มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงไร	
	ประสบการณ์การทำงาน มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงไร	
	โดยรวมแล้วมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อตำแหน่งมากน้อยเพียงใด	

ตาราง ข1

ผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่คุณสมบัติของผู้สมัครทั้ง 4 คน

คุณสมบัติ	(I) ผู้สมัคร คนที่	(J) เปรียบเทียบ กับผู้สมัครคนที่	Mean Difference (I-J)	SE	p
อายุ	1	2	-.10	.41	.9999
		3	-.08	.36	1.0000
		4	-.18	.38	.9976
	2	1	.10	.41	.9999
		3	.03	.35	1.0000
		4	-.08	.37	1.0000
	3	1	.08	.36	1.0000
		2	-.03	.35	1.0000
		4	-.10	.32	.9998
	4	1	.18	.38	.9976
		2	.08	.37	1.0000
		3	.10	.32	.9998
วุฒิการศึกษา	1	2	.35	.29	.7883
		3	2.35*	.37	.0000
		4	1.48*	.38	.0027
	2	1	-.35	.29	.7883
		3	2.00*	.37	.0000
		4	1.13*	.38	.0334
	3	1	-2.35*	.37	.0000
		2	-2.00*	.37	.0000
		4	-.88	.44	.2742
	4	1	-1.48*	.38	.0027
		2	-1.13*	.38	.0334
		3	.88	.44	.2742

ตาราง ข2

ผลการเปรียบเทียบรายคู่คุณสมบัติของผู้สมัครทั้ง 4 คน (ต่อ)

คุณสมบัติ	(I) ผู้สมัครคนที่	(J) เปรียบเทียบกับผู้สมัครคนที่	Mean Difference (I-J)	SD	p
ประสบการณ์การทำงาน	1	2	.63	.30	.2200
		3	3.03*	.29	.0000
		4	2.00*	.31	.0000
	2	1	-.63	.30	.2200
		3	2.40*	.34	.0000
		4	1.38*	.36	.0031
	3	1	-3.03*	.29	.0000
		2	-2.40*	.34	.0000
		4	-1.03*	.36	.0403
	4	1	-2.00*	.31	.0000
		2	-1.38*	.36	.0031
		3	1.03*	.36	.0403
คุณสมบัติโดยรวม	1	2	.46	.22	.2341
		3	2.29*	.26	.0000
		4	1.37*	.29	.0003
	2	1	-.46	.22	.2341
		3	1.83*	.29	.0000
		4	.91*	.31	.0378
	3	1	-2.29*	.26	.0000
		2	-1.83*	.29	.0000
		4	-.92	.34	.0552
	4	1	-1.37*	.29	.0003
		2	-.91*	.31	.0378
		3	.92	.34	.0552

หมายเหตุ การขีดเส้นใต้แสดงถึงคะแนนเฉลี่ยของผู้สมัครคนที่ 3 มีต่างจากผู้สมัครคนที่ 4 ทำให้ผู้วิจัยปรับแก้ข้อมูลด้านประสบการณ์การทำงาน

ภาคผนวก ค
รายละเอียดการพัฒนามาตรการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ

ตาราง ง

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัดการรับรู้ความเหมาะสมของผู้นำ

ข้อ ที่	ทิศ ทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง ด้วยวิธีกลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ				t	p	ข้อที่ ผ่าน ค่า t	CITC				ข้อที่ ผ่าน ทั้ง หมด
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ					แยก ด้าน ครั้งที่ 1	แยก ด้าน ครั้งที่ 2	รวม ครั้งที่ 1	รวม ครั้งที่ 2	
		M	SD	M	SD								
1	+	4.80	0.41	3.94	1.03	3.23**	.0041	✓	.39	.39	.36	.38	✓
2	+	4.70	0.47	4.35	0.61	1.96	.0580	-	-	-	-	-	-
3	-	4.80	0.41	3.53	1.07	4.63***	.0002	✓	.44	.44	.53	.52	✓
4	-	4.90	0.31	3.53	1.23	4.74***	.0003	✓	.66	.66	.50	.49	✓
5	+	4.85	0.37	3.59	1.00	4.91***	.0001	✓	.51	.51	.44	.47	✓
6	-	4.85	0.37	3.35	1.32	4.53***	.0003	✓	.48	.48	.50	.47	✓
7	+	4.65	0.49	3.59	1.00	3.98***	.0006	✓	.41	.47	.40	.44	✓
8	+	4.55	0.51	3.53	0.87	4.24***	.0003	✓	.61	.64	.53	.54	✓
9	-	3.10	1.07	2.18	0.81	2.92**	.0062	✓	.18	-	.24	-	-
10	+	4.20	0.89	3.18	1.07	3.16**	.0032	✓	.35	.42	.25	.28	✓
11	-	4.80	0.52	3.41	1.23	4.34***	.0003	✓	.48	.45	.54	.53	✓
12	-	4.70	0.57	3.12	1.11	5.31***	.0000	✓	.54	.49	.57	.55	✓
α									.74(1)	.74(1)	.784	.793	
									.68(2)	.72(2)			

หมายเหตุ ข้อที่ 1-6 เป็นด้าน 1 หมายถึง การรับรู้ความเหมาะสมของต่อตำแหน่งผู้นำ
ข้อที่ 7-12 เป็นด้าน 2 หมายถึง การรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ
ค่า r วิฤติ (64, .05, หนึ่งหาง) \approx .207

* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวอาริยา บุญสม เกิดวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2531 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนระยองวิทยาคม จ.ระยอง เมื่อปี พ.ศ. 2548 และระดับปริญญาตรีวารสารศาสตรบัณฑิต จากภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2552 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2554



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY