

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีตาข่ายการบริหาร ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประเภทของภาวะผู้นำ ระดับของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแต่ละรูปแบบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้เป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 110 คน จากวิทยาลัยเทคนิคทั้ง 110 แห่งทั่วประเทศ ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรทั้งหมด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.63

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนที่ 2 แบบวัดรูปแบบการบังคับบัญชาตามแนวทฤษฎีตาข่ายบริหารของเบรคและมูทอล (Blake and Mouton, 1964) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามของณัฐนา เอื้อสิริมนต์ (2544) ส่วนที่ 3 แบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบประเมินของวรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์ (2548) ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ ตามทฤษฎีของเกตติเกอร์ และ ลาวูด (Gattiker & Larwood, 1988) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามของวันวิสาข์ ฤทธิธาดา (2549)

การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 98.1 และเป็นเพศหญิงจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 51-60 ปีมากที่สุด มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 แต่ไม่ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31-40 ปี

เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสมากที่สุด มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 92.2 รองลงมามีสถานภาพหม้าย 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 แต่ไม่ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 รองลงมามีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาโท มีจำนวนน้อยที่สุด 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1

1.2 รูปแบบภาวะผู้นำ

จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่เป็นผู้นำแบบทีมงาน มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมาได้แก่ ผู้นำแบบประนีประนอม จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ผู้นำแบบเน้นงาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ผู้นำแบบเน้นคน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และ ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

1.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ($\bar{x} = 164.32$, S.D. = 19.71)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อจัดลำดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า

อุปสรรคของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 42.58$, S.D.= 6.15) ,ด้านการควบคุม ($\bar{x} = 40.85$, S.D.=5.31) ,ด้านผลกระทบที่จะมาถึง ($\bar{x} = 40.49$, S.D. =5.79) และด้านความอดทน ($\bar{x} = 40.38$, S.D. =6.12) ตามลำดับ

1.4 การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีระดับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวมระดับสูง ($\bar{x} = 4.06$, S.D. =.54)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคมีระดับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อจัดลำดับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค พบว่า ผู้บริหารมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการทำงาน ($\bar{x} = 4.15$, S.D.=.64) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.14$, S.D. =.50) ,ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. =.61) ด้านการเงิน ($\bar{x} = 3.89$, S.D. =.75) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ผลการทดสอบสรุปได้ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารแตกต่างกัน 1.1 ภาวะผู้นำแบบเน้นงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร 1.2 ภาวะผู้นำแบบเน้นคน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร 1.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร 1.4 ภาวะผู้นำแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร 1.5 ภาวะผู้นำแบบทีมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร	ปฏิเสธสมมติฐาน ปฏิเสธสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคสามารถร่วมพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผลการวิจัยทั้งยอมรับและปฏิเสธสมมติฐานซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารแตกต่างกัน

1.1 รูปแบบภาวะผู้นำแบบเน้นงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร

จากผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 โดยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบเน้นงานไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร

แม้ว่าการศึกษาของ กนกวรรณ กุลชาติชัย (2545) พบว่าภาวะผู้นำแบบเน้นงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานของผู้บริหารธุรกิจก่อสร้าง โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .70 ซึ่งจัดได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่สูง แต่การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพไม่ได้ขึ้นอยู่กับการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายแต่อย่างใด ยังต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่น สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากองค์กร การพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ รวมไปถึงการเห็นคุณค่าความสำคัญของผู้ร่วมงาน เป็นต้น (เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) เฉกเช่นเดียวกับในความเป็นจริงของชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะไม่ใช่เพียงตนเองมุ่งเน้นแต่ผลสำเร็จของงานเป็นหลักแล้ว จะต้องมีการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย แต่ยังมีปัจจัยเสริมอื่นๆ ซึ่งจัดได้ว่า เป็นตัวแปรแทรกซ้อนที่เข้ามามีอิทธิพลต่อผลการทำงาน อันได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน การสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารแบบเน้นงานจะขาดปัจจัยเหล่านี้ เนื่องจาก ผู้บริหารแบบเน้นงานจะชอบใช้อำนาจ วางตัวเป็นนาย ยึดมั่นในความคิดของตนเองมากจนยากที่ใครจะเปลี่ยนแปลงความคิดนั้นได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานจะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น และไม่สนใจความต้องการของลูกน้อง ซึ่งสามารถอธิบายได้ข้อคำถามของภาวะผู้นำแบบเน้นงานที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยรวม เช่น ข้อคำถามที่ 10 “ฉันวางตัวให้ลูกน้องรู้สึกเชื่อฟังและเคารพยำเกรง” ($r = .024$) ข้อคำถามที่ 3 “ฉันเป็นผู้กำหนดว่าจะให้ลูกน้องทำอะไร และทำอย่างไร แม้ว่าลูกน้องจะไม่เห็นด้วย

ก็จำเป็นต้องทำตาม” ($r = .050$) ข้อคำถามที่ 7 “เมื่อฉันตัดสินใจแล้ว ยากที่ใครจะมาเปลี่ยนแปลงความเห็นของฉันได้” ($r = .061$) ข้อคำถามที่ 1 “ฉันคิดว่าผลประโยชน์ขององค์กรต้องมาก่อนความต้องการของลูกน้อง” ($r = -.032$) การแสดงออกเหล่านี้ทำให้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความคับข้องใจ ไม่ให้ความช่วยเหลือผู้บริหารอย่างจริงจัง อีกทั้งไม่ให้การยอมรับในตัวผู้บริหาร ผู้บริหารแบบเน้นงานจึงไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่นได้ดีเท่าที่ควร

กล่าวคือ แม้ผู้บริหารแบบเน้นงานจะมีความมุ่งมั่นพยายามให้งานบรรลุตามเป้าหมาย แต่ขาดปัจจัยสนับสนุนดังกล่าวข้างต้น หรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยที่ช่วยเสริมการทำงาน ก็ไม่อาจทำให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เป็นเหตุให้ผู้บริหารแบบเน้นงานมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในระดับที่ไม่สูงอย่างชัดเจน ดังนั้นภาวะผู้นำแบบเน้นงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

1.2 รูปแบบภาวะผู้นำแบบเน้นคน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร

จากผลการวิจัยปฏิสัมพันธ์ฐานที่ 1.2 โดยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบเน้นคนไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร ซึ่งเมื่อพิจารณาที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .004$) อาจกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้งสองแทบไม่ได้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเลย

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ กุลชาติชัย (2545) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบเน้นคนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในงานของผู้บริหารธุรกิจก่อสร้าง ซึ่งผู้วิจัยมีข้อสังเกตคือแม้ว่าผู้บริหารแบบเน้นคนจะไม่ให้ความสำคัญกับความต้องการขององค์กร แต่จะให้ความสำคัญกับความต้องการของคนในระดับสูง ซึ่งสามารถอธิบายได้จากการพิจารณาข้อคำถามของภาวะผู้นำแบบเน้นงานที่มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยรวม ได้แก่ ข้อคำถามที่ 12 “ฉันคิดว่างานจะมีประสิทธิภาพ ถ้าลูกน้องมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน” ($r = .120$) ข้อคำถามที่ 13 “ฉันเชื่อว่าความต้องการ และความพึงพอใจของลูกน้องมีความสำคัญมากกว่าผลผลิต” ($r = .108$) ข้อคำถามที่ 15 “ฉันวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานโดยคำนึงถึง ความพึงพอใจของลูกน้องมาเป็นอันดับแรก” ($r = .161$) จากการพิจารณาข้อคำถามพบว่าผู้นำแบบเน้นคนจะมุ่งเน้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจ เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ผู้บริหารและผู้ร่วมงานเกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม มีการยอมรับนับถือและเคารพซึ่งกันและกัน ปัจจัยเหล่านี้อาจมีผลทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ เมคนีเซ และ สมิธ (Mcneese & Smith, 1997) กล่าวว่า การที่ผู้นำให้การยอมรับผู้ร่วมงาน มองเห็นคุณค่า ยกย่องชมเชยกับการดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชา

พฤติกรรมภาวะผู้นำลักษณะนี้ก่อให้เกิดผลิตภาพที่ดีกับองค์กร และจะนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพของผู้นำเอง

นอกจากนี้ผลวิจัยที่ออกมาอาจเกิดมาจากปัจจัยอื่น เช่น จากข้อเสนอของ ลู และ เซฟเฟอร์ (Lau & Shaffer, 1999) ที่ได้พัฒนาโมเดลความสำเร็จในอาชีพ โดยนำทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูลามาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาโมเดลนี้ โดยมองว่าบุคคลที่มีความคาดหวังสูงย่อมนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ในขณะที่บุคคลที่มีความคาดหวังต่ำหรือมีความคาดหวังที่ไม่สามารถเป็นจริงได้ย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานที่แย่ลง อาจเป็นไปได้ว่าผู้บริหารแบบเน้นคนจะมีความคาดหวังทางสังคม หรือมีความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นตัวแปรความคาดหวังอาจทำให้ผู้บริหารแบบเน้นคนมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพสูงขึ้น

1.3 รูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร

จากผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 1.3 โดยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลยมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ กุลชาติชัย (2545) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลยมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในงาน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อสังเกต 2 ประการ ดังนี้

ประการแรก ลักษณะของรูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลยจะให้ความสำคัญกับความต้องการขององค์กรและคนในระดับต่ำ ทำงานเพียงเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในองค์กร เพื่อให้ได้รับค่าจ้างและบำเหน็จเมื่อเกษียณ ไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานและรับผิดชอบโดยลำพัง ไม่พยายามปกป้องบุคคลที่อยู่ภายใต้การดูแลอย่างที่คุณบริหารคนอื่นทำ หลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมในองค์กร สนใจแต่การรักษาตำแหน่งของตนไว้เท่านั้น ด้วยเหตุนี้ น่าจะเป็นผลให้ผู้บริหารทำงานด้วยความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจ และรู้สึกไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานอันส่งผลให้มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับการพิจารณาข้อคำถามของแบบวัดภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลยที่มีค่าความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยรวม สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามที่ 32 “ฉันชอบทำงานคนเดียว เกี่ยวข้องกับผู้อื่นให้น้อยสุด” ($r = -.310$) , ข้อคำถามที่ 23 “ฉันทำงานไปวันๆ เพื่อให้อยู่รอดในองค์กรเท่านั้น” ($r = -.309$) และข้อคำถามที่ 30 “ฉันมักหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ เพื่อจะได้รับผิดชอบน้อยที่สุด” ($r = -.294$)

ประการที่สอง เมื่อพิจารณาการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในแต่ละด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลยมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการทำงานสูง

ที่สุด ($r = -.413$) (จากตารางที่ 4.6) ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย จะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการทำงานน้อยที่สุด ยกตัวอย่างเช่น ข้อคำถามที่ 2,3 และ 4 โดยมีข้อคำถามดังนี้ “คุณมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน” “คุณคิดว่าคุณมีความรับผิดชอบในงานของคุณอย่างเต็มที่” “คุณรู้สึกเป็นสุขในขณะปฏิบัติงาน” ผู้บริหารแบบปล่อยปละละเลยจะพยายามรับผิดชอบงานให้น้อยที่สุด ไม่สนใจติดตามงาน หลีกเลียงการตัดสินใจไม่ว่าเรื่องใด ทำให้ไม่มีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และการทำงานเพียงเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในองค์กรเท่านั้น ไม่ได้ทำเพราะใจรัก จึงทำให้ผู้บริหารแบบปล่อยปละละเลยไม่มีความสุขกับการปฏิบัติงาน

ฉะนั้นภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลยจะส่งผลให้การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารลดน้อยลง

1.3 รูปแบบภาวะผู้นำแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร

จากผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 1.4 โดยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของกนกวรรณ กุลชาติชัย (2545) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงาน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อสังเกต 2 ประการ ดังนี้

ประการแรก ผู้บริหารแบบประนีประนอมจะให้ความสำคัญกับความต้องการขององค์กรและของคนในระดับปานกลาง หรือยึดทางสายกลางเป็นหลัก เพื่อให้ได้ความพึงพอใจทั้งในเรื่องงานและเรื่องคน ในการวางแผน สั่งการ และควบคุมการปฏิบัติงานจะไม่ใช้อำนาจสั่งการ แต่จะชักจูงด้วยเหตุผลโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรต้องการ พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงในการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกน้องจะชี้ข้อดีข้อเสียและจบลงด้วยการกล่าวชมเชย เป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ดี และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานเพื่อเป้าหมายที่ดีเลิศขององค์กรอันจะส่งผลให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการพิจารณาข้อคำถามของแบบวัดภาวะผู้นำแบบประนีประนอมที่มีค่าความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามที่ 34 “ปรัชญาในการบังคับบัญชาของฉันคือ การประนีประนอมเพื่อให้ได้งานและลูกน้องพึงพอใจ” ($r = .236$) , ข้อคำถามที่ 36 “ฉันวางแผน สั่งการ และควบคุมการทำงาน ควบคู่กับการให้ความสำคัญในการรับฟังคำแนะนำจากลูกน้อง”

($r = .221$) และข้อคำถามที่ 44 “ในการประเมินผลงาน ฉันมักชี้ให้เห็นทั้งข้อดีและข้อเสียของลูกน้อง” ($r = .218$)

ประการที่สอง เมื่อพิจารณาการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในแต่ละด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสูงที่สุด ($r = .421$) รองลงมาอันดับสองคือ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการทำงาน ($r = .262$) (จากตารางที่ 4.6) ซึ่งอธิบายได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบประนีประนอมจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมากที่สุด ยกตัวอย่างเช่น ข้อคำถามที่ 7, 10 และ 12 โดยมีข้อคำถามดังนี้ “ผู้ร่วมงานให้การยอมรับและชื่นชมในตัวคุณ” “ผู้ร่วมงานให้ความเคารพนับถือในตัวคุณ” “คุณสามารถปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี เนื่องจากผู้บริหารประเภทนี้จะมุ่งสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร เช่น ในการมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารแบบประนีประนอมจะคาดคะเนว่าผู้บริหารระดับสูงต้องการอะไรและพยายามพิสูจน์ว่าตนมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำโดยการสร้างผลงาน หรือการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ร่วมแก้ปัญหา” ผู้บริหารแบบประนีประนอมจึงสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี รวมถึงได้รับการชื่นชม ยอมรับ เคารพนับถือจากผู้ร่วมงานทุกระดับ

นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบประนีประนอมจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านการทำงานมากเป็นอันดับที่ 2 ยกตัวอย่างเช่น ข้อคำถามที่ 1 และ 4 โดยมีข้อคำถามดังนี้ “ผลงานของคุณได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน” “คุณรู้สึกเป็นสุขในขณะที่ปฏิบัติงาน” เนื่องจากผู้บริหารประเภทนี้จะเน้นความสมดุลระหว่างความสำเร็จของงานและความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี จึงรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเบรคและมูทอล (1964) ที่กล่าวว่าผู้บริหารแบบประนีประนอมจะยึดทางสายกลางเป็นหลัก เพื่อให้ได้ความพึงพอใจทั้งในเรื่องงานและเรื่องคน

ฉะนั้นภาวะผู้นำแบบประนีประนอมจะส่งผลให้การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารเพิ่มมากขึ้น

1.4 รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร

จากผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 1.5 โดยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย

ของ กนกวรรณ กุลชาติชัย (2545) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบทีมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงาน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อสังเกต 2 ประการ ดังนี้

ประการแรก ภาวะผู้นำแบบทีมงานเป็นการผสมผสานระหว่างการเน้นความต้องการขององค์กรกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแนวทางการบังคับบัญชาที่ทำให้องค์กรได้ผลงาน ขณะที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจ จึงถือเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุด สมเหตุสมผลที่สุด และมีประสิทธิผล ผู้บริหารแบบทีมงานจะสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสที่จะไต่ถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงในการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็น มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาดตนเองและทีมงาน อุทิศตนทำงานและมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นบนพื้นฐานของความเคารพและไว้วางใจ และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานแก่ทุกคน จึงทำให้ผู้บริหารแบบทีมงานอุทิศตนทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้นภาวะผู้นำแบบทีมงานจะส่งผลให้การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารมีมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการพิจารณาข้อคำถามของแบบวัดภาวะผู้นำแบบทีมงานที่มีค่าความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามที่ 47 ($r = .379$) โดยมีข้อคำถามว่า “ก่อนเริ่มโครงการสำคัญใดของหน่วยงาน ฉันจะปรึกษาหารือกับลูกน้องเพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายและสิ่งที่ต้องทำ เพื่อให้ผลงานออกมาดี และเป็นที่ยอมรับของทุกคน” ข้อคำถามที่ 46 ($r = .375$) โดยมีข้อคำถามว่า “ฉันสามารถประสานความต้องการขององค์กรและคนเข้าด้วยกัน โดยให้คนมีส่วนร่วมในการทำงาน และได้ผลประโยชน์จากงาน” และข้อคำถามที่ 53 ($r = .355$) โดยมีข้อคำถามว่า “การที่ลูกน้องเสนอความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตน จะช่วยให้มองเห็นทางแก้ไขปัญหาได้ชัดเจนมากขึ้น” ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับลักษณะการบริหารงานของวิทยาลัย เพราะแผนภูมิการบริหารงานของผู้บริหารระดับกรมและระดับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดเป็นรูปแบบคณะกรรมการบริหาร โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำงานในแต่ละเรื่องแต่ละกิจกรรมจะถูกดำเนินการโดยกลุ่มคนที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ถือเป็น การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม มีการประชุมเพื่อกำหนดนโยบายเป้าหมายมีการกำหนดตัวบุคคลและวิธีการดำเนินการ การติดตามประเมินผลทุกโครงการ ดังนั้นมีผลให้ผู้บริหารรับรู้ความก้าวหน้า กระบวนการในการทำงานทุกขั้นตอน ด้วยเหตุผลเหล่านี้ผู้บริหารแบบทีมงานจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมากยิ่งขึ้น

ประการที่สอง เมื่อพิจารณาการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในแต่ละด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบทีมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านสัมพันธภาพระหว่าง

บุคคลสูงที่สุด ($r = .497$) (จากตารางที่ 4.6) ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคที่มีภาวะผู้นำแบบที่ทีมงานจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมากที่สุด ยกตัวอย่างเช่น ข้อคำถามที่ 7 และ 9 “ผู้ร่วมงานให้การยอมรับและชื่นชมในตัวคุณ” “ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงให้ความไว้วางใจคุณในการปฏิบัติงาน” ทั้งนี้เบลคและแมคแคนซี (Blake and McCanse, 1991) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบที่ทีมงานเป็นรูปแบบการบังคับบัญชาที่ดีที่สุด สมเหตุสมผลที่สุด และมีประสิทธิผล โดยเป็นผู้ผสมผสานการบริหารงานด้วยการเน้นความต้องการขององค์การกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงประสบความสำเร็จทั้งในเรื่องงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความพึงพอใจ ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้ผู้บริหารระดับสูง เพื่อนร่วมงาน และลูกน้องให้การยอมรับนับถือ ชื่นชม และผู้บริหารระดับสูงก็ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน หรือสามารถอธิบายได้จาก ข้อคำถามที่ 10 “ผู้ร่วมงานให้ความเคารพนับถือในตัวคุณ” เนื่องจากผู้บริหารแบบที่ทีมงานจะดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ให้เกิดประโยชน์และไว้วางใจ ขณะเดียวกันสมาชิกภายในทีมต่างมีความสัมพันธ์ที่ดีและเคารพซึ่งกันและกัน ลักษณะดังกล่าวจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือผู้บริหารด้วยเช่นกัน

ฉะนั้น รูปแบบภาวะผู้นำแบบที่ทีมงานจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร

สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร

จากผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 2 โดยพบว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ หากผู้บริหารมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับสูงขึ้น การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพย่อมสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ในลักษณะงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นงานที่หลากหลายและครอบคลุมกระบวนการบริหารงานสถานศึกษาทั้งสิ้น เช่น การบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา บริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การ

เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2549) จากลักษณะงานทั้งหมดที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติไปพร้อมๆ กัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) เพราะจะทำให้ผู้บริหารนั้นมีแรงจูงใจ มีความอดทน มีการรับรู้ว่าคุณสมบัติสามารถควบคุมจัดการเรื่องต่างๆ ได้ หลีกเลี่ยงการตำหนิตนเอง พิจารณาอุปสรรค ความล้มเหลว ความยากลำบาก หรืองานที่ยากเป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะจัดการให้ลุล่วง หากประสบความสำเร็จในเรื่องใดจะได้ไม่ปล่อยให้แก่ขยายไปยังด้านอื่นๆ ของชีวิต มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายมากกว่าสิ่งที่บั่นทอน หรือคุกคาม รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับข้อคำถามของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สูงที่สุด 2 ข้อคือ ข้อที่ 32 ($r = .409$) และ 22 ($r = .393$) มีข้อคำถามว่า “ในระยะหลังมานี้คุณได้รับการตำหนิอย่างรุนแรงจากผู้บังคับบัญชาจนทำให้คุณเชื่อว่า...คุณคงไม่ถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาเช่นนี้ตลอดไป” “หากคุณได้รับการประเมินให้ต้องพัฒนาตามมาตรการที่ 3 คุณจะ...สู้ต่อไป อย่างไรก็ยังมีเงินบำเหน็จ บำนาญ และคิดว่าผู้บังคับบัญชาคงมีความยุติธรรม” ทั้งนี้ผู้บริหารเห็นว่าอุปสรรคไม่ได้คงอยู่ตลอดไป พร้อมทั้งระวังและมีสติว่าปัญหาและอุปสรรคกำลังจะเข้ามาเมื่อใด เห็นช่องทางที่จะมาสู่การพัฒนาตนเอง และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและสถานศึกษา ดังนั้นหากผู้บริหารได้รับการฝึกฝนหรือเพิ่มระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคให้สูงขึ้น ผู้บริหารก็ย่อมรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพเพิ่มขึ้น เช่นกัน

ผู้วิจัยพบผลการวิจัยที่ใกล้เคียงกับผลการวิจัยครั้งนี้ เช่น ผลการวิจัยของ นาดล คำเดิม (2545) พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วันวิสาข์ ฤทธิธาดา (2549) ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานขาย และลวิตรา ผิวงาม (2548) พบว่าทุกองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของผู้ประกอบการ SMEs มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการ SMEs อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จคือความสามารถหรือศักยภาพ พรสวรรค์และความตั้งใจ สติปัญญา สุขภาพ และบุคลิกภาพ แต่ส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จได้นั้น คือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งเป็นตัวผลักดันบุคคลให้ต่อสู้ และพยายามใช้ศักยภาพที่บุคคลนั้นมี

อย่างเต็มที่ และจะเผชิญกับอุปสรรค ความท้าทายต่างๆ จนประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยังคงก้าวไปข้างหน้าต่อไป

นอกจากนี้ก็ยังสอดคล้องกับที่ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2529 อ้างถึงในปาริชาติ, 2544, 24) ได้รวบรวมคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารหรือผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ หนึ่งในคุณลักษณะนั้นคือ การยืนหยัดต่อสู้ พร้อมที่จะเผชิญกับงานหนักและปัญหาใดๆ ก็ตาม รวมทั้งมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ฉะนั้นความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคจึงเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารควรมี ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารพบกับความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งความสำเร็จในชีวิตด้วย

สมมติฐานที่ 3 รูปแบบภาวะผู้นำ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคสามารถร่วมพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 โดยการสร้างสมการเพื่อพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร ด้วยวิธีการวิเคราะห์พหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 23.3 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ เท่ากับร้อยละ 17.2 และ 6.1 ตามลำดับ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวันวิสาข์ ฤทธิธาดา (2549) ที่ว่าความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้โดยมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 14.5

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวพบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ คือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย โดยความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นตัวพยากรณ์ตัวแรกที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ซึ่งทำนายได้ร้อยละ 17.2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยรวมเท่ากับ .425 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับสภาวะการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ อาชีวศึกษา และภายใต้เงื่อนไขเวลาจึงต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ความกดดัน บีบคั้น ต้องพบกับอุปสรรค ปัญหา ความยากลำบากอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้กระบวนการของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และมีลักษณะการทำงานแบบ The Climber หรือ กลุ่มนักปีนเขา ผู้บริหารจะชอบเผชิญและแก้ปัญหา ยิ่งมีความยากลำบากมากก็ยิ่งตื่นเต้น มุ่งหน้าต่อไปอย่างไม่

ลดละ เหนียวแน่นกับความยืดหยุ่นของปัญหา เหล่านี้เป็นคุณสมบัติของผู้นำที่ดีจึงมักจะประสบ
ความสำเร็จในหน้าที่การงานสูง (Stoltz, 1997, p.13 -15)

หากพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่า
อุปสรรคโดยรวมกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในแต่ละด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญ
ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .519 ทั้งนี้เป็นไปได้ว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถในการ
การเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งสังเกตได้จากการที่ผู้บริหารพยายามแก้ปัญหาต่างๆ ที่
เกิดขึ้น แสดงความรับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น พร้อมทั้งสามารถรับมือต่อ
สถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้บริหารระดับสูง เพื่อนร่วมงาน และ
ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ ชื่นชม ให้ความเคารพนับถือ เต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ
รวมไปถึงสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลยมีความสัมพันธ์ทางลบ
กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -.398 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มี
ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลยในระดับต่ำจะมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพสูง เนื่องจากผู้บริหาร
แบบปล่อยปละละเลยจะสนใจความต้องการขององค์การและคนในระดับต่ำ ทำงานเพียงเพื่อให้
สามารถอยู่รอดได้ในองค์การ ไม่สนใจเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายของหน่วยงาน และเป้าหมาย
ในการทำงานของตนเอง พฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารลด
น้อยลง ฉะนั้นความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย มี
อิทธิพลร่วมกันในการทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการผลการวิจัยไปใช้

1. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร คือ ภาวะผู้นำแบบทีมงาน รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบ
ประนีประนอม ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลยมีค่าความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้
ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร ดังนั้นองค์การควรการพัฒนาในรูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงานและ
แบบประนีประนอมให้เกิดกับผู้บริหารมากที่สุด แม้ว่าผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคส่วนใหญ่จะมีภาวะ
ผู้นำแบบทีมงานและแบบประนีประนอมรวมร้อยละ 80 ก็ตาม แต่ก็ควรส่งเสริมและพัฒนาให้
ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบทีมงานมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะ

ผู้นำแบบทีมงานดังนี้ องค์การควรจะสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการทำงานต่างๆ ในที่ประชุมอย่างเสมอภาค เช่น เปิดโอกาสให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานและของตนเอง โดยใช้กลไกการบริหารที่เรียกว่า “การจัดการโดยมีเป้าหมาย” (Management by Objective) กล่าวคือผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน และเห็นชอบในเป้าหมายและกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น (Blake and McCauley, 1991) สร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดผลงาน ความคิดสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในองค์การ จนกลายเป็นวัฒนธรรมประจำองค์การ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกคนเชื่อถือกัน และคิดอย่างไว้วางใจกัน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของลูกน้อง ไว้วางใจว่าลูกน้องจะทำหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ โดยผู้บริหารไม่เข้าไปจู้จี้ในการทำงาน เคารพในสิทธิส่วนบุคคลและความคิดซึ่งกันและกัน มีการกระจายอำนาจหน้าที่และข้อมูลข่าวสารระดับองค์การ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2540) ตลอดจนมีขวัญและกำลังใจในการทำงานระดับสูง ควรประสานความต้องการขององค์การและพนักงานเข้าด้วยกัน เพื่อปลูกฝังค่านิยมในการคำนึงถึงความต้องการขององค์การและคนตามแนวคิดของภาวะผู้นำแบบทีมงาน ควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงานอย่างเปิดเผย เป็นต้น

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยมีความสามารถด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบสูงสุด และมีด้านความอดทนน้อยที่สุด ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนให้มีระดับสูงยิ่งขึ้น สำหรับด้านอื่นๆ ของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีระดับสูงอยู่แล้วนั้น องค์การควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับที่มากยิ่งขึ้นด้วย หรือหาแนวทางที่จะทำให้ความสามารถเหล่านี้ไม่ลงน้อยลง ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคดังนี้

2.1 ผู้บริหารควรได้รับรู้ถึงความสำคัญและระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของตนเองว่าอยู่ในระดับใด การตระหนักและเห็นความสำคัญของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคจะเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้บริหารเกิดการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของตนเองให้สูงขึ้น ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพรวมถึง

ชีวิตส่วนตัวด้วย นอกจากนี้ควรชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้ ไม่ว่าจะเริ่มต้นเมื่ออายุเท่าไรก็ตาม (วิทยา นาควัชระ, 2544)

2.2 องค์การและฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรศึกษาถึงวิธีการในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและดำเนินการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งจะเน้นให้ผู้บริหารมีการเรียนรู้จากสภาพความเป็นจริงจากการทำงาน เรียนรู้โดยตรงจากกรณีศึกษา (Case) ที่เป็นประเด็นปัญหาหรืออุปสรรคของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจริง ในรูปแบบของ Problem Oriented และ Action Learning หรือจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือจัดทำ Workshop เป็นระยะๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันเป็นต้น ตามที่สตอลทซ์ (1997, p.154) ที่ได้เสนอแนะหนทางในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่เรียกว่า The LEAD Sequence ดังนี้คือ L คือการบอกให้ตนเองรู้ว่าปัญหาหรืออุปสรรคใดเกิดขึ้นกับตนเอง E เป็นการค้นหาว่าสิ่งใดคือต้นตอที่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรค และระบุนัดว่าต้องทำอะไร อย่างไร A คือการวิเคราะห์ดูว่าปัญหาคงจะอยู่นานเท่าไร ทำอย่างไรจึงจะกำจัดปัญหาไปให้เร็วที่สุด D เป็นการเลือกวิธีการและลงมือดำเนินการเพื่อให้ปัญหาหรืออุปสรรคอยู่กับเราให้น้อยที่สุด เหล่านี้เป็นส่วนที่จะพัฒนาให้ผู้บริหารมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูงขึ้นต่อไป และเป็นไปตามแผนการพัฒนาผู้นำที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(ก.พ.ร.)กำหนดไว้ว่า การพัฒนาผู้นำจะต้องมีการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (Personal Development Plan) เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้มีขีดสมรรถนะในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายการศึกษาไปยังผู้บริหารกลุ่มอื่นๆ ด้วย เช่น ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยพาณิชยการ วิทยาลัยการอาชีพ เป็นต้น เนื่องจากแต่ละวิทยาลัยจะมีความแตกต่างกันด้วยรูปแบบของหลักสูตรการเรียนการสอน ท่าเลที่ตั้ง รวมถึงวัฒนธรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจศึกษากับผู้บริหารในหน่วยงานภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ โดยศึกษาเปรียบเทียบข้ามหน่วยงานเช่น หน่วยงานภาคเอกชนกับภาครัฐ หรือศึกษาข้ามภูมิภาค เช่น หน่วยงานในกรุงเทพฯกับต่างจังหวัด เพื่อความแตกต่างระหว่างผู้บริหารแต่ละหน่วยงาน จะได้นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาภาวะผู้นำ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพให้มีความเหมาะสมต่อไป

2. การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบประเมินรูปแบบภาวะผู้นำและแบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยให้ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินด้วยตนเอง ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นมุมมองเพียงด้านเดียวเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการประเมินแบบ 360 องศา เช่น ให้ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินตนเองแล้วยังให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ประเมินด้วย นอกจากนี้แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอาจเพิ่มเกณฑ์การวัดในหลายๆ มิติ เช่น อัตราเงินเดือน หรือค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น หรือจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาโดยพิจารณาจากจำนวนคนที่มากที่สุดที่เคยบังคับบัญชา (Childs และ Klimoshi, 1986) เกณฑ์การวัดเหล่านี้จะได้ข้อมูลที่เป็นตัวเลข ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลความสำเร็จในอาชีพที่มีความชัดเจนและแม่นยำมากกว่าให้ผู้บริหารประเมินด้วยตนเองเพียงอย่างเดียว

3. ผู้วิจัยเห็นว่าภาวะผู้นำและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นเพียงปัจจัยส่วนหนึ่งที่ส่งผลถึงการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเท่านั้น ยังมีหลายปัจจัยที่น่าจะมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นจึงควรศึกษาเพิ่มเติมถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพกับตัวแปรอื่นๆ เช่น บุคลิกภาพ ความสามารถทางจริยธรรมในการทำงาน (MQ) การสนับสนุนจากองค์กร หรือค่านิยมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่สำคัญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างยิ่งในการวางนโยบายการบริหารงานบุคคลและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้มีขีดสมรรถนะในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้น