ว.เกษตรศาสตร์ (สังคม) 14 : 30-36 (2536)

บทบาทและเจตคติของสตรีไทยในการพัฒนาองค์การ เน้นเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาทางสาขาวิชาการจัดการ

Thai Women's Role and Attitude in Orgainzation Development Emphasis on Universitites and Institution of Management Science

ศรีอรุณ เรศานนท์[1] และสมสุดา ผู้พัฒน์[2]

Sriaroon Resanond and Somsuda Pupatana

ABSTRACT

The main purposes of this research were to study the woman instructors' attitude toward organization development and propose the guidelines to enhance their working capabilities.

The questionnaires as the research tool were administrated to the randomly selected instructors from the representative institutions located at the North, Northeast and South, under the office of the University Affairs.

The results of study revealed as follows : 1) most of the woman instructors on the management science confirmed their families were not the main factors influencing on their decision making and directing ; 2) their working positions were depended heavily on the professional degrees ; 3) their serious working problems were the bureaucratic red tape and the budget limitation ; 4) the high responsibility and proficiency in working were necessary for being the instructor in university ; 5) salary, compensation and justice played the crucial roles on encouraging their capability development ; 6) their planning roles on organizational development were limited, however, the working atmosphere was impressive in general. Therefore, it was recommended that the professional opportunities should be provided in terms of training courses suitable for their needs and emphasis on how to work with their colleagues, development on the management science courses and truthful promotion on doing the research. The creative thinking atmosphere should be encouraged. The administrators should be ready to honestly promote their subordinates on morale and spirit in working.

Keywords : woman's role and attitude.

[1] ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Dept. of Business Administration, Faculty of Business Administration Kasetsart University.

[2] ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Dept. of Vocational Education, Faculry of Education, Kasetsart University.

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์หลักของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาเจตคติของอาจารย์สตรีต่อการพัฒนาองค์การและเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เก็บข้อมูลจากอาจารย์สตรีซึ่งสุ่มแบบง่ายจากสถาบันการศึกษาที่เป็นตัวแทนของภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ภายใต้สังกัดของทบวงมหาวิทยาลัย ผลการรวบรวมข้อมูลปรากฏดังนี้ 1) อาจารย์สตรีส่วนใหญ่มีความเห็นว่าครอบครัวไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการวินิจฉัยสั่งการ 2) ตำแหน่งในหน้าที่การงานขึ้นกับคุณวุฒิทางการศึกษาเป็นสำคัญ 3) ปัญหาสำคัญในการทำงานคือระบบงานที่ไม่คล่องตัวและข้อจำกัดด้านงบประมาณ 4) ความรับผิดชอบสูงและความสามารถในการทำงานเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นในการเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา 5) เงินเดือนค่าตอบแทน และความยุติธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้พัฒนาศักยภาพของอาจารย์สตรี 6) บทบาทของอาจารย์สตรีในการวางแผนพัฒนาองค์การมีค่อนข้างน้อยแต่บรรยากาศการทำงานโดยทั่วไปค่อนข้างประทับใจ

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของอาจารย์สตรีจึงควรจัดอบรมเรื่องที่สอดคล้องกับความต้องการ โดยเน้นการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน การพัฒนารายวิชาการจัดการ และการสนับสนุนให้ทำงานวิจัยอย่างจริงจัง บรรยากาศของความคิดริเริ่มควรได้รับการสนับสนุนให้มีขึ้นในการทำงาน และผู้บริหารจะต้องพร้อมที่จะสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

สถานภาพของสตรีไทยเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม สตรีจำเป็นต้องประกอบอาชีพนอกบ้านเพื่อเพิ่มพูนรายได้ ประกอบกับภาวะความเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เจตคติ และสังคม ทำให้สตรีมีโอกาสศึกษาจนถึงระดับสูง มีส่วนร่วมในการประกอบอาชีพสาขาต่าง ๆ กว้างขวางขึ้น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศชาติด้วย แต่งานบริหารตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ สตรีมีเพียงจำนวนน้อยเท่านั้นที่ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำในตำแหน่งบริหารสำคัญทัดเทียมกับชาย แม้ว่าตามกฎหมายสตรีมีสิทธิและความเสมอภาคในการศึกษาเท่าเทียมกับชายทุกประการ แต่สตรีที่รู้หนังสือยังมีน้อยกว่าชาย ทั้งนี้เนื่องมาจากเจตคติ ขนบธรรมเนียม ลักษณะอาชีพ หรือความต้องการของตลาดแรงงาน ที่เป็นสาเหตุไม่ให้หญิงได้รับการศึกษาในระดับสูง หรือเลือกศึกษาเฉพาะสาขาใดสาขาหนึ่งที่ต้องการได้ ดังนั้น การศึกษาบทบาทและเจตคติของสตรีไทยในการพัฒนาองค์การโดยเฉพาะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน อาจจะเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้ทราบวิธีการที่จะทำให้สตรีมีบทบาทที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และกำหนดแนวดำเนินการปรับปรุงแก้ไขอุปสรรคปัญหาข้อขัดข้องที่ทำให้สตรีไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งการให้การศึกษาอบรมแก่สตรีให้มีความรู้ ความเชื่อมั่นในตนเอง และเพิ่มพูนทักษะการเป็นผู้นำในการพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

วัตถุประสงค์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาลักษณะพื้นฐานของอาจารย์สตรี

ทำงานในด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง หน้าที่ อัตราเงินเดือน และอื่น ๆ เป็นต้น

2. ศึกษาบทบาทและเจตคติของอาจารย์สตรีทำงานในด้าน

2.1 อัตรากำลัง ลักษณะการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน และความคิดเห็นของสตรีในการพัฒนาองค์การ

2.2 บทบาท สิทธิและหน้าที่ของอาจารย์ต่อการทำงาน ตลอดจนปัญหาและการปรับปรุงตัวของอาจารย์สตรี

3. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำงานของอาจารย์สตรี การพัฒนาองค์การ และการวางโครงการให้การศึกษาอบรมแก่สตรี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะอาจารย์สตรีที่ทำหน้าที่ระดับต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย และวิทยาลัยเอกชนในส่วนภูมิภาค สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่เปิดสอนและฝึกอบรมทางสาขาวิชาการจัดการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ผู้บริหารทราบแนวทางการพัฒนาความสามารถของอาจารย์สตรี

2. อาจารย์สตรีได้ตระหนักถึงความสามารถและพัฒนาปรับปรุงศักยภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. สถาบันที่ผลิตบุคลากรในด้านวิทยาการจัดการได้แนวทางการพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนการจัดอบรมให้กับอาจารย์และสตรีทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การตรวจเอกสาร

ยังไม่มีงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทและเจตคติของสตรีไทยในการพัฒนาองค์การ โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาสาขาวิชาการจัดการ แต่ได้มีผู้สนใจศึกษาวิจัยบทบาทและเจตคติของสตรีในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศกันมาก ที่ทำให้เห็นว่าส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทสตรี และยอมรับความรู้ความสามารถที่มีอยู่นั้นไปในการพัฒนาตนเองและองค์การโดยส่วนรวมได้อย่างเต็มที่ การศึกษาวิจัยรวมทั้งการประชุมและสัมมนาระดับต่าง ๆ ก็เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีที่จะให้การศึกษาอบรม เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในวิชาการด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อสตรีที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การและปรับปรุงเจตคติของสตรีที่มีต่อการทำงานให้ถูกต้องยิ่งขึ้น จากรายงานการวิจัยเรื่องค่านิยมของสตรีไทยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ ผลจากการวิจัยเฉพาะที่เกี่ยวกับการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกสตรีตามระดับการศึกษาจะพบความแตกต่างในค่านิยมทุกด้าน สตรีที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาเห็นความจำเป็นในการวางแผนครอบครัวน้อยกว่าสตรีที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา สตรีที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นจะมีความสนใจในการเมืองตลอดเวลามากขึ้น และเมื่อจำแนกสตรีตามระดับอายุจะพบความแตกต่างในค่านิยมด้านครอบครัว สังคม และด้านจริยธรรม (สภาสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์, 2523) จากรายงานองค์การกรรมกรระหว่างประเทศ ได้แสดงความวิตกต่อภาวะแรงงานสตรีทั่วโลกในอนาคตว่าจะตกอยู่ในสภาพว่างงานมากขึ้น เนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาแทนที่แรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความต้องการแรงงานสตรีเพียงครึ่งหนึ่งของแรงงานสตรีที่เคยจ้างตามปกติ โดยที่สตรีเหล่านั้นจะต้องมีความสามารถและประสบการณ์เพียงพอที่จะเข้ารับงานในตำแหน่งงานระดับบริหาร งานเลขานุการ และฝ่ายธุรการทั่วไป ส่วนสตรีที่มีการศึกษาในระดับต่ำจะตกอยู่ในสภาพไร้งาน นอกจากนี้การสรุปผลอภิปรายเรื่ององค์การสตรีกับปัญหา

สังคม ได้รายงานถึงปัญหาและบทบาทขององค์การสตรีในด้านต่าง ๆ เฉพาะด้านการศึกษานั้นต้องการเปลี่ยนค่านิยมด้านการศึกษามิให้มุ่งเพียงต้องการปริญญา ประกาศนียบัตร แต่เน้นการนำประสบการณ์มาป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมด้วย (คณะอนุกรรมการพัฒนากิจกรรมและบทบาทสตรี, ไม่ระบุปีที่พิมพ์ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2521)

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์สตรีที่ทำหน้าที่ระดับต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเอกชนในส่วนภูมิภาค สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนและฝึกอบรมทางสาขาวิชาการจัดการและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เช่น การบัญชี การเงิน การบริหารงานบุคคล และวิชาการตลาดในเขตภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นหรือตามระดับชั้น (stratified random sampling) กล่าวคือ สุ่มเลือกสถาบันการศึกษาวิทยาลัยจัดการในแต่ละภาคภูมิศาสตร์ โดยใช้วิธีการแบบ purposive sampling โดยใช้หลักเกณฑ์ในการเลือกสถาบันคือ จะต้องเปิดสอนสาขาวิทยาการจัดการหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น การบัญชี การตลาด และธุรกิจเกษตร นอกจากนี้จะต้องเปิดสอนมาเป็นเวลานาน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทางภาคเหนือ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และวิทยาลัยพายัพ ภาคใต้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่และปัตตานี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และวิทยาลัยคณาสวัสดิ์ จำนวนบุคลากรที่มีวุฒิทางวิทยาการจัดการ หรือสาขาที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบสอนในสถาบันดังกล่าว มีจำนวนทั้งหมด 55 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามซึ่งมีคำถามทั้งแบบปลายเปิด-ปลายปิด และมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยคำถามครอบคลุมในด้านลักษณะพื้นฐาน บทบาท และเจตคติของสตรีทำงานในการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์การ ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ หลังจากสร้างแบบสอบถามแล้วได้ทดลองใช้กับบุคลากรที่ทำงานในด้านสาขาวิทยาการจัดการเพื่อทดสอบในด้านภาษา หลังจากนั้นได้ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

การรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าแต้มคะแนนเฉลี่ย (mean-scores) ค่า Chi-squares และค่า Kendall's Coefficient of Concordance

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

อาจารย์สตรีผู้ตอบแบบสอบถาม อายุยังไม่สูงมาก อยู่ในช่วงระหว่าง 26-35 ปี ยังเป็นโสด ระยะเวลาทำงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี เป็นส่วนใหญ่ เคยทำงานมาก่อนที่จะมาทำงานในสถาบันอุดมศึกษาปัจจุบัน ซึ่งสาเหตุของการย้ายงานของอาจารย์ที่เคยทำงานที่อื่นมาก่อนนั้น เนื่องมาจากอาจารย์ต้องการเข้ารับราชการเพื่อให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อ ได้ตำแหน่งการงานดีขึ้น มีเงินเดือนสูงขึ้น งานที่ทำอยู่หมดสิ้นโครงการจำเป็นต้องลาออก และต้องการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม อาจารย์สตรีส่วนมากเมื่อจบการศึกษาระดับปริญญาตรีภายในประเทศแล้วได้ไปศึกษาอบรมเพิ่มเติมที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ดังนั้นการได้รับถ่ายทอดวิชาการจึงเป็นแบบฉบับมาจากอเมริกาเป็นส่วนใหญ่ อาจารย์สตรีส่วนใหญ่ทำ

หน้าที่ด้านงานสอนอย่างเดียว เวลาที่เหลือนอกจากเรียบเรียงเอกสารคำสอนและทำงานวิจัยแล้วก็ไม่มีกิจกรรมอื่นอีก โดยเฉพาะอาจารย์สตรีที่สอนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังไม่เคยทำงานวิจัยหรือกิจกรรมนอกหลักสูตรอื่น ๆ ที่จะเป็นการช่วยให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เจตคติเกี่ยวกับสถานภาพทางครอบครัวที่มีผลกระทบต่อการทำงาน

อาจารย์สตรีกลุ่มตัวอย่างทั้งสามภาคมีเจตคติเกี่ยวกับการมีครอบครัวเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพในการทำงานนั้น อาจแยกเจตคติได้เป็นสามกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าการมีครอบครัวเป็นอุปสรรคในการทำงาน เพราะทำให้เกิดภาวะความกังวล ไม่คล่องตัว ต้องแบ่งเวลาให้ครอบครัวทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ทำงานได้ไม่เต็มที่และไม่สะดวกใจที่จะทำงานนอกเวลาหรือนอกสถานที่ ส่วนกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าการมีครอบครัวไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน เพราะว่าอาจารย์สตรีกลุ่มนี้สามารถจัดเวลาได้ถูกต้อง โดยแบ่งเวลาสำหรับหน้าที่การงานคนละส่วนกับครอบครัว บุคคลจะต้องรู้บทบาทและหน้าที่ของงาน มีความรักงานและมีความรับผิดชอบต่องาน กลุ่มสุดท้ายนั้นมีความคิดเห็นว่าการมีครอบครัวส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน เพราะว่าจะทำให้มีการดำเนินชีวิตที่มีระเบียบ มีรายได้เพิ่มขึ้น เศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น มีคนช่วยให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา มีคู่คิดในการปฏิบัติงาน มีกำลังใจในการทำงานและประสบการณ์ด้านครอบครัวทำให้สามารถเข้าใจปัญหาการทำงานได้ดีขึ้น นอกจากนี้อาจารย์สตรีมีความเห็นว่าชีวิตครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการในหน้าที่การงานบ้าง

เจตคติของอาจารย์เกี่ยวกับความสามารถที่จะดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน

การดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานในสถาบันการศึกษาชั้นสูง อาจารย์จะต้องมีคุณสมบัติและความสามารถที่จำเป็นหลายประการ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญคือ คุณวุฒิทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงตำแหน่ง ส่วนความเป็นผู้อาวุโสไม่ใช่คุณสมบัติที่สำคัญ สำหรับความรู้ความสามารถพิเศษ และคุณสมบัติหลายอย่างประกอบกัน เช่น ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ นั้นมีความสำคัญอยู่ในอันดับเดียวกัน อาจารย์สตรีที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีความรู้ความสามารถพิเศษสามารถดำรงตำแหน่งได้ หรือมีคุณวุฒิการศึกษาแต่ไม่ค่อยมีความสามารถพิเศษ แต่มีคุณสมบัติหลาย ๆ ประการรวมกันแล้วเหมาะกับตำแหน่งสามารถดำรงตำแหน่งได้เช่นกัน นอกจากนี้อาจารย์สตรีได้ให้ความคิดเห็นต่อคุณสมบัติที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่งเรียงลำดับความสำคัญ คือ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงาน และระดับการศึกษาสูงเป็นคุณสมบัติจำเป็นที่มีความสำคัญมากในการดำรงตำแหน่ง ในขณะที่ความสุภาพอ่อนน้อม การเป็นคนสนุกสนานมีอารมณ์ขัน การประมาณตนและรักสันโดษเป็นคุณสมบัติจำเป็น แต่มีความสำคัญค่อนข้างน้อย

เจตคติของอาจารย์สตรีต่อการทำงาน

ความพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานและต่อการพัฒนาองค์การ ซึ่งผลจากการสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์สตรี พบว่าส่วนใหญ่มีความพอใจในการทำงาน โดยเหตุผลของความพอใจเพราะได้ทำงานตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาอย่างเต็มที่ ตรงกับนิสัยที่รักงานสอน มีความถนัดในการทำงาน เป็นงานที่มีอิสระในความคิด การตัดสินใจ ภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น ชี้แนะให้ผู้อื่นได้เห็นคุณค่าทางวิชาการ มีส่วนร่วมในการวางแผน

พัฒนาองค์การงานมีความมั่นคงก้าวหน้า มีหัวหน้าที่เข้าใจและเพื่อนร่วมงานดี

เจตคติต่ออุปสรรคที่ทำให้ปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย

อุปสรรคสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายนั้น เพราะระบบราชการที่ล่าช้า ความไม่เข้าใจระเบียบวิธีปฏิบัติอย่างแจ่มชัดหรือหลักปฏิบัติไม่แน่นอน งบประมาณมีจำกัดทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควร บุคลากรในที่ทำงานมีพื้นความรู้ ความคิด และความสามารถไม่เท่ากัน ทำให้การประสานงานกันไม่ราบรื่นเท่าที่ควร การบริหารงานภายในหน่วยงานยังไม่ค่อยเหมาะสม มีการซ้ำซ้อนงาน สายงานบังคับบัญชาไม่เด่นชัด ผู้บริหารไม่รับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา

เจตคติของอาจารย์ต่อสถาบันการศึกษาที่สังกัดอยู่ปัจจุบัน

บรรยากาศในที่ทำงานมีผลต่อทัศนคติของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานที่สังกัดอยู่ และบรรยากาศที่ทำงานยังมีผลต่อการพัฒนาองค์การด้วย ผลจากการศึกษาพบว่าอาจารย์สตรีส่วนใหญ่ยอมรับว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานค่อนข้างสูง แต่สามารถขจัดหรือแก้ไขได้ค่อนข้างมาก โดยอาจจะเนื่องจากผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือทำงานค่อนข้างสูง และบรรยากาศที่ทำงานมีลักษณะช่วยเหลือสนับสนุน และส่งเสริมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

เจตคติของอาจารย์สตรีต่อแผนการศึกษา/หลักสูตรทางสาขาวิชาการจัดการ

อาจารย์สตรีได้แสดงความคิดเห็นต่อหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการดังนี้ การฝึกอบรมควรเน้นการจัดการ การตัดสินใจ การวางตัวในการทำงาน การแต่งกาย การนำทรัพยากรมาใช้ให้ถูกต้องต่อส่วนรวมมากที่สุด เน้นบทบาทสตรีในวงการบริหาร การฝึกอบรมควรเน้นการปฏิบัติมากกว่าวิชาการ ให้เรียนรู้ด้วยประสบการณ์และการทำงานมากกว่าการอธิบาย ควรส่งเสริมการวิจัยค้นคว้าต่าง ๆ โดยร่วมกับบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อสร้างเสริมความรู้ความสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ส่วนข้อคิดเห็นที่ควรปรับปรุง ได้แก่ กลุ่มสตรีจะอยู่ในองค์การได้ต้องพัฒนาตนเองอย่างมาก สร้างชื่อเสียง เปลี่ยนเจตคติใหม่ที่ว่าสตรีก็เป็นผู้นำที่ดีได้ และปรับปรุงด้านการบริหารของสถาบันให้รัดกุม ส่งเสริมและยอมรับเจตคติของผู้น้อย สนับสนุนผู้มีความคิดริเริ่ม และพร้อมที่จะช่วยในด้านกำลังใจ กำลังแรง กำลังความคิด และกำลังเงิน

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานและการพัฒนาองค์การของอาจารย์สตรี

เนื่องจากคนมีความต้องการแตกต่างกัน และความต้องการนั้นมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน จากการศึกษาอาจารย์สตรีมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการทำงานเป็นปัจจัยเนื่องจากแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเองจากคุณค่าของงานและหรือการได้ตอบสนองความต้องการของบุคคล ได้แก่ ความพอใจที่ได้ทำงานที่ชอบสำเร็จ ความยุติธรรม และความเสมอภาค ปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยต่อการทำงาน คือ การมีหลักธรรมและศาสนาเป็นที่พึ่งทางใจ ความมั่นคงของประเทศ และความสุขในชีวิตครอบครัว

การมีส่วนร่วมในองค์การ

อาจารย์สตรีมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์การอยู่ในระดับพอสมควร และงานที่อาจารย์สตรีมีส่วนร่วมมาก ได้แก่ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ผู้บริหารวิชาการและผู้บริหารบุคลากร วางแผนและจัดทำงบประมาณ วิเคราะห์ประเมินผลงานในหน่วยงาน และผู้ประสานงานฝ่ายต่าง ๆ นอกจากการวางแผนเพื่อพัฒนาองค์การแล้ว องค์การที่จะพัฒนาอย่าง

มีประสิทธิภาพจะต้องมีการประสานงานที่ดี เพราะการประสานงานเป็นการประสมประสานกิจกรรมการทำงาน วัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้อง ทำให้องค์การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น อาจารย์สตรีได้แสดงความคิดเห็นว่าในสภาพการทำงานจริง ๆ แล้วการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์การ อำนาจตัดสินใจต่าง ๆ นั้นอยู่ในระดับน้อยมาก ส่วนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อยทั้งสิ้น องค์การจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมได้จำเป็นจะต้องมีการติดต่อสื่อสารเพื่อเป็นสื่อเชื่อมโยงบุคคลต่าง ๆ ภายในองค์การให้เข้ากัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจากการสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์สตรีพบว่าการมีส่วนร่วมในการติดต่อและสื่อสารภายในหน่วยงานอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ และตนเองมีความเต็มใจและพร้อมจะปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน แต่โอกาสวิจัยผลงานที่ทำมีค่อนข้างน้อยจนถึงระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

อาจารย์สตรีส่วนใหญ่เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานจะปรึกษาผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรรับฟังและช่วยหาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา คุณสมบัติของการเป็นผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งของนักบริหาร ดังนั้น การให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ อันจะนำมาซึ่งความรับผิดชอบและการอุทิศตนเองให้กับงาน ควรเปิดโอกาสให้อาจารย์สตรีได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหน่วยงาน หรือวางแผนปฏิบัติงานเป็นการแสดงออกถึงการให้ความสำคัญแก่อาจารย์สตรี เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและการตระหนักถึงคุณค่าของงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์สตรีทำงานวิจัยมากขึ้น เพราะการทำวิจัยทำให้ทราบข้อมูลที่ถูกต้องและค่อนข้างเชื่อถือได้ดีกว่าการใช้ความคิดเห็นส่วนตัว และควรจัดสัมมนาในหมู่อาจารย์ให้แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและประสบการณ์วิจัยด้วยกัน สำหรับหลักสูตรสาขาวิทยาการจัดการนั้นควรปรับปรุงเนื้อหาสาระของวิชาให้เหมาะสมกับสังคมไทย ควรเน้นการนำไปใช้การปฏิบัติได้จริงในชีวิตการทำงาน ควรเพิ่มรายวิชาที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ และรายวิชาต่าง ๆ ควรจัดให้ต่อเนื่องสัมพันธ์กันอย่างดี ส่วนอาจารย์สตรีควรพัฒนาตนเองทั้งในด้านความสามารถทางวิชาการ ความสามารถในการบริหาร และการพัฒนาบุคลิกภาพในรูปแบบการทำงานวิจัยมากขึ้น การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และโครงสร้างขององค์การ ตลอดจนศึกษาบทบาทและหน้าที่ของตนเองรวมทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้อาจารย์สตรีได้พัฒนาบทบาทของตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

คณะอนุกรรมการพัฒนากิจกรรมและบทบาทของสตรี. แผนพัฒนาสตรีช่วง 5 ปี. (พ.ศ. 2525 –2529). เอกสารเผยแพร่ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สภาสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์. 2523. รายงานการวิจัยเรื่องค่านิยมของสตรีไทยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ, โครงการศึกษาเรื่องสตรีไทย. หน้า 64–67.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2521. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสถานภาพสตรีไทย. พัทยา 6–9 กันยายน หน้า 41.