

การเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำองค์กรของเพศหญิง: ความเป็นไปได้ที่ไม่แตกต่าง

Women's Access to Organizational Leaders: Mission Possible and not Different

ประวิตร โหรา และ ชมัยภรณ์ ถนอมศรีเดชชัย

บทคัดย่อ

ผู้หญิงได้รับการยอมรับในสถานภาพและบทบาทมากขึ้น ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่ขัดแย้งกับทัศนคติและความเชื่อดั้งเดิมในสังคมที่ว่า เพศชายเป็นช้างเท้าหน้า เป็นผู้นำ ต้องปกป้อง อดทน เข้มแข็ง ขณะที่เพศหญิงอ่อนแอ ต้องการการดูแลและปกป้อง แต่ด้วยความเป็นจริงที่ว่า เพศชายและเพศหญิงมีขั้นตอนการพัฒนาการจากจุดเริ่มต้นและก้าวเดินไปเหมือนกันตามพัฒนาการของมนุษย์แต่ด้วยบทบาทที่โดดเด่นมากขึ้นของเพศหญิงก่อให้เกิดคำถามว่า การเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำองค์กรของผู้หญิงเกิดขึ้นเพราะโชคชะตาหรือความสามารถของตนเอง ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษเห็นว่า การเข้าสู่ตำแหน่งและการทำหน้าที่ผู้นำองค์กรของผู้หญิงนั้นเป็นไปได้ และไม่แตกต่างกับผู้นำชาย โดยเงื่อนไขสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำองค์กรของผู้หญิงไม่ว่าจะเพศใดก็ตาม ได้แก่สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านโครงสร้างอำนาจเดิม ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจใหม่และการทำให้อำนาจแบบความสามารถพิเศษกลายเป็นสถาบัน นั่นคือ ผู้หญิงหรือผู้ชายสามารถสร้างและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและความสามารถพิเศษยอมเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ได้เท่าเทียมกัน

คำสำคัญ: ผู้นำองค์กร, เพศหญิง

Abstract

Women have been increasingly recognized with their status and roles. This is strongly contrasted with society's belief and attitude in which men are the leaders and guardians and women are powerless and need help and protection. It is a matter of fact that men and women have the same starting point and are brought up in accordance with their culture's norms. At any rate, some questions have been raised regarding women's outstanding performance. Charismatic leadership theory explains that women's access to organizational leaders is possible and not different from men. Conditions required for being organizational leaders, regardless their gender, were namely: crisis situation for power restructure, success of power restructure, and institutionalization of leadership. Based on Charismatic Leadership theory, either men or women who could develop their capacities and charismatic power could equally gain access to organizational leaders.

Keywords: organizational leader, women leaders

ความนำ

บทบาทและศักยภาพของผู้นำหญิงที่แสดงออกมาและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เช่น นายกรัฐมนตรีอังเกลา โดโรเทอา แมร์เคิลแห่งสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีซึ่งพลิกฟื้นเศรษฐกิจของประเทศทำให้เยอรมนีเป็นประเทศที่มีตัวเลขส่งออกสูงสุดในโลกและมีอัตราว่างงานต่ำสุดในรอบหลายปี ประธานาธิบดีปาร์คเก็น-ฮยแห่งสาธารณรัฐเกาหลีซึ่งกอบกู้ประเทศให้พ้นจากวิกฤติเศรษฐกิจ และรื้อฟื้นการเจรจาสันติภาพกับเกาหลีเหนือ ฯลฯ เป็นปรากฏการณ์ที่ขัดแย้งกับทัศนคติและความเชื่อดั้งเดิมในสังคมที่ว่า เพศชายเป็นช้างเท้าหน้า เป็นผู้นำ ต้องปกป้อง อดทน เข้มแข็ง ขณะที่เพศหญิงอ่อนแอ ต้องการการดูแลและปกป้อง ทั้งที่ในความเป็นจริงนั้น เพศชายและเพศหญิงมีขั้นตอนการพัฒนาการจากจุดเริ่มต้นและก้าวเดินไปเหมือนกันตามพัฒนาการของมนุษย์ (ธีรพัฒน์ อังสุवाल, 2554) แต่ด้วยบทบาทที่โดดเด่นมากขึ้นของเพศหญิงก่อให้เกิดคำถามว่า การเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำองค์กรของผู้นำหญิงเกิดขึ้นเพราะโชคชะตาหรือความสามารถของตนเอง

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายการเข้าสู่ตำแหน่งและการทำหน้าที่ผู้นำองค์กรของผู้นำหญิงโดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ (Charismatic Leadership) เป็นกรอบในการวิเคราะห์

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ

Max Weber (อ้างถึงใน Conger & Kanungo, 1988, pp. 12-47) อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ (charismatic leadership) เป็นอำนาจของผู้นำที่เกิดจากความศรัทธาของผู้ตามที่มีต่อผู้นำ มิใช่อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่และตามประเพณีที่ยึดถือกันมาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบความสามารถพิเศษกับผู้ตามมีลักษณะไม่เป็นทางการ ไม่มียศ ตำแหน่ง กฎระเบียบ ความชำนาญ ฯลฯ มีแต่

ความผูกพัน และความศรัทธา อีกทั้งเป็นอำนาจเฉพาะบุคคล ถ่ายโอนไม่ได้และมักเกิดจากความเป็นวีรบุรุษของผู้นำโดยเฉพาะช่วงโครงสร้างอำนาจเดิมอยู่ในภาวะวิกฤต ผู้ตามไม่พอใจกับสภาพที่เป็นอยู่และต้องการโครงสร้างอำนาจใหม่ ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษจะเป็นตัวเชื่อมโยงให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจด้วยการสร้างและจัดระเบียบโครงสร้างอำนาจใหม่ (create and institutionalize new order) เมื่อภารกิจนี้สำเร็จ อำนาจแบบความสามารถพิเศษอาจสูญสลายหรือปรับเปลี่ยนเป็นอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่และตามประเพณีก็ได้

Weber เชื่อว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของอำนาจแบบความสามารถพิเศษ โดยความล้มเหลวจะทำให้อำนาจแบบความสามารถพิเศษสิ้นสุดลงเพราะผู้ตามจะสูญเสียศรัทธาในตัวผู้นำ ขณะที่ความสำเร็จอาจทำให้บารมีสิ้นสุดด้วยเช่นกัน เพราะการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจสำเร็จ ย่อมต้องมีการสร้างหรือจัดระเบียบโครงสร้างอำนาจใหม่ ทำให้อำนาจแบบความสามารถพิเศษเกิดความขัดแย้งในตัวเอง (fundamentals of paradox) กล่าวคืออำนาจแบบความสามารถพิเศษเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจเดิม ซึ่งอาจเป็นอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่หรืออำนาจตามประเพณีก็ได้ แต่อำนาจแบบความสามารถพิเศษก็เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การจัดตั้งโครงสร้างอำนาจใหม่ โดยอาจจะเป็นอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่หรืออำนาจตามประเพณีก็ได้ด้วย ทั้งนี้ ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษจะมีความยั่งยืนตราบเท่ากับช่วงชีวิตของผู้นำ

Weber ได้นำเสนอองค์ประกอบของการเกิดผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษ ดังนี้ (Conger & Kanungo, 1998, p. 94)

1. เจื่อนใจหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านโครงสร้างอำนาจ คือความขมขื่นของผู้ตาม ผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ถูกปกครอง

2. องค์ประกอบที่นำไปสู่การคงอยู่และการยั่งยืนของอำนาจแบบความสามารถพิเศษ ซึ่งในที่นี้ก็คือความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจ

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ คือการทำให้เป็นสถาบันหรือการคงอยู่ หรือการเป็นระบบที่พัฒนาได้ของโครงสร้างอำนาจ

นอกจากนี้ Weber ยังอธิบายถึงรูปแบบหรือวิธีการใช้อำนาจของผู้ที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความเป็นวีรบุรุษ การมีวาทศิลป์ การมีจิตใจที่มุ่งมั่นซึ่งจากแนวคิดข้างต้นนำไปสู่สมมติฐานเกี่ยวกับการบริหารองค์การ ดังนี้

1. ผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษ มักเป็นผู้นำที่มาจากทางเลือกตั้งมากกว่าการแต่งตั้ง

2. ผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษ มาจากความต้องการของคนส่วนใหญ่ที่อยู่ห่างไกลจากศูนย์กลางแห่งอำนาจ

3. ผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษเป็นการต่อต้านโครงสร้างอำนาจในขณะนั้น ๆ เช่น ความไม่เป็นธรรมในสังคม การเอารัดเอาเปรียบ ฯลฯ

มุมมองที่มีต่อผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษ

สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การศึกษาแนวคิดว่าด้วยอำนาจในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในบริบทต่าง ๆ ดังนี้

บริบททางสังคม Dow (1969) และ Willner (1984) เสนอว่า คุณลักษณะพิเศษ (charisma) ของผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดอำนาจแบบความสามารถพิเศษโดย Dow (1969) และ Willner (1984) ศึกษาเปรียบเทียบเพื่อหาคุณลักษณะพิเศษร่วมของผู้นำทั้งจากศาสนาจักรและการเมือง เช่น คานธี และฮิตเลอร์ ฯลฯ แต่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจาก

คุณลักษณะมีความหลากหลายมากเกินไปจนจะสรุปลักษณะร่วมของผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษได้ แต่ Willner เสนอปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษ เช่น การเป็นวีรบุรุษ มีวาทศิลป์ มีวิสัยทัศน์ ความเชื่อในมายาคติทางศาสนา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการยึดมั่นในความเหนือธรรมชาติของผู้นำ เป็นต้น

บริบททางประวัติศาสตร์ Blau (1963) Chinoy (1961) Friedland (1961) และ Wolpe (1968) (อ้างถึงใน Conger & Kanungo, 1988, pp. 52-56) ตั้งสมมติฐานว่าบริบทที่ก่อให้เกิดความขมขื่นต่อมวลชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษโดย Chinoy มองว่า ภาวะผู้นำดังกล่าวจะเกิดขึ้นไม่ได้หากไม่มีสถานการณ์หรือบริบทที่ตึงเครียด กรณี Martin Luther King ซึ่งเป็นผู้นำชาวอเมริกันในการต่อต้านการแบ่งแยกสีผิวในสหรัฐอเมริกา ฯลฯ แต่แนวคิดนี้ถูกคัดค้านโดย Dow และ Willner ว่าสถานการณ์ดังกล่าวอาจนำไปสู่ผู้นำที่ไม่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษ (non-charismatic leader) ก็ได้ ภาวะผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษเกิดขึ้นจากการที่ผู้ตามมองเห็นหรือรับรู้ต่อคุณลักษณะพิเศษของบุคคลหนึ่ง และถูกยกขึ้นเป็นผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษ ดังนั้น ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด ย่อมก่อให้เกิดผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษได้

บริบทภายในโครงสร้างอำนาจ เป็นแนวคิดกระแสตันที่เชื่อว่า ผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษอาจจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายในโครงสร้างอำนาจที่เป็นอยู่ก็ได้ ในขณะที่แนวคิดกระแสหลักมองว่าเกิดจากภายนอกโครงสร้างอำนาจหรือชายขอบของสังคม ดังนั้น การศึกษาแนวคิดนี้จึงเป็นการศึกษาบุคคลที่มีอำนาจอยู่แล้วในระบบ แต่ไม่มีการศึกษาอย่างกว้างขวางนัก

บริบททางโลกหรือสังคมฆราวาสนักวิชาการ ที่สำคัญในแนวคิดนี้ คือ Karl Loewenstein (1966) และ C.J. Friedrich (1961) (อ้างถึงใน Conger & Kanungo, 1988, p. 57) ซึ่งต่อต้านการนำแนวคิดผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษไปศึกษากรณีที่เกิดขึ้นนอกศาสนาจักร โดย Loewenstein อธิบายว่า โลกหรือสังคมที่ตั้งอยู่บนความเชื่อในศาสนาเท่านั้นที่จะมีผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษ ขณะที่ Friedrich มองว่า อำนาจแบบความสามารถพิเศษเป็นของขวัญหรือพรสวรรค์ที่ได้มาจากพระเจ้าแต่แนวคิดนี้ถูกท้าทายเมื่อมีการหยิบยกเหตุการณ์การเสื่อมสลายของศาสนาจักรในยุคสมัยใหม่ อันนำไปสู่การเสื่อมสลายของความเชื่อที่ว่า ผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษเป็นพรสวรรค์เฉพาะบุคคล

ภาวะผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษกับพฤติกรรมมองการณ์

เมื่อมีการนำแนวคิดภาวะผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษไปใช้ในการศึกษาพฤติกรรมมองการณ์ในช่วงแรกนักทฤษฎีมองการณ์ไม่ให้ความสนใจต่อแนวคิดนี้มากนัก ต่อมาได้รับความสนใจมากขึ้น และปรับเปลี่ยนการศึกษาจากเดิมที่มุ่งศึกษาองค์ประกอบพื้นฐานของผู้นำ และไม่จำเป็นต้องศึกษาเพียงด้านเดียวหรือแง่มุมเดียวหรือแยกตัวออกมา แต่ควรศึกษาในลักษณะสอดคล้องกันระหว่างคุณลักษณะผู้นำและความต้องการ ความเชื่อ ค่านิยม และการรับรู้ของผู้ตาม ดังนั้น การศึกษาผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษในแง่มุมของพฤติกรรมมองการณ์สามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ดังนี้

สำนักพฤติกรรมศาสตร์ -- Behavioral

Perspective ศึกษาภาวะผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษในแง่พฤติกรรมศาสตร์โดยแยกแยะพฤติกรรมระหว่างผู้นำที่มีคุณลักษณะพิเศษและผู้นำที่ไม่มีคุณลักษณะพิเศษ และผลกระทบทาง

พฤติกรรมของผู้ตามภายใต้ภาวะผู้นำที่แตกต่างกันในข้างต้นการศึกษาของสำนักนี้ได้รับอิทธิพลหลักจากนักรัฐศาสตร์ James McGregor (1978) Burns (1978) และนักจิตวิทยา David McClelland (1975) โดยมองว่าภาวะผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดพลังซึ่งคุณลักษณะของผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษที่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการในสำนักพฤติกรรมศาสตร์ ได้แก่

1. การมีเป้าหมายสูงสุด
 2. พฤติกรรมที่สร้างความเชื่อมั่นและพลังให้แก่ตนเองหรือผู้ตาม
 3. ความสามารถที่กระตุ้นหรือสร้างแรงกดดันดาลให้ทำกิจกรรม
- สำหรับผลกระทบจากการมีผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษมีดังนี้

1. ผู้ตามมีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น
2. ผู้ตามมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น
3. ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำเพิ่มมากขึ้น

สำนักการทำให้เป็นสถาบัน --

Institutionalization Perspective มุ่งศึกษา

“กระบวนการ” ที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงทางสังคมภายใต้ภาวะผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นสถาบันที่ถาวรมากขึ้น โดยนำแนวคิดของ Weber ที่ว่า การทำภาวะผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษให้เป็นกิจวัตรหรือให้เป็นสถาบัน (routinization or institutionalization) เพื่อเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของวงจรชีวิตของภาวะผู้นำแบบดังกล่าว

แม้ว่าจะมีการศึกษาประเด็นนี้ไม่มากนัก แต่นักวิชาการที่ศึกษาแนวคิดนี้ที่โดดเด่นคือ Trice & Beyer (1986, pp. 113-164) ซึ่งศึกษาผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษจำนวน 2 ราย โดยใช้การสังเกตการณ์ พบว่า มีรายหนึ่งใช้กระบวนการทำให้

เป็นกิจวัตร แต่อีกอย่างหนึ่งไม่ใช่ สำหรับปัจจัยที่
เอื้ออำนวยต่อการทำให้เป็นกิจวัตร ได้แก่

1. พัฒนาการของความสำเร็จทางการบริหาร
นอกเหนือจากการทำหน้าที่ในฐานะผู้นำ
2. การถ่ายโอนคุณลักษณะพิเศษผ่านขั้นตอน
และวิธีการต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกคนอื่นขององค์กร
3. การแปลงภารกิจและศาสนของผู้นำ ให้
เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในรูปคำกล่าวและเอกสารที่
จัดพิมพ์
4. การคัดเลือกตัวบุคคล (ทายาท) ที่มีแนวคิด
คล้ายคลึงกับผู้นำเดิม และยินดีที่จะเข้ามาสืบทอด
ตำแหน่ง
5. การเน้นย้ำอย่างต่อเนื่องของผู้นำต่อภารกิจ
ดั้งเดิม

สำนักจิตวิเคราะห์ -- Psychoanalytical

Perspective เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างมาก
โดยส่วนใหญ่ นักวิชาการในสำนักนี้จะศึกษาที่ตัวผู้
ตามแต่นักวิชาการคนสำคัญของสำนักนี้ คือ Zaleznik
& Kets de Vries (1975) มุ่งศึกษาที่ตัวผู้นำซึ่งแตกต่าง
ไปจากนักวิชาการคนอื่น โดยมองว่า ผู้นำที่มีอำนาจ
แบบความสามารถพิเศษเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นและ
ความตั้งมั่นอย่างล้นพ้น มีทักษะในการนำเสนอเพื่อทำ
ให้ตนเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีบุคลิกและ
ภาพลักษณ์ที่เป็นตัวของตัวเอง รวมถึงมีความใฝ่ฝันอัน
บรรเจิด โดย Zaleznik & Kets de Vries ศึกษาเจาะลึก
ถึงวัยเด็กของผู้นำแบบนี้เพื่อค้นหาปัจจัยที่ก่อให้เกิด
ภาวะผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษ และพบว่า
เป็น “ผู้ที่มีความโดดเด่นหรือมีความพิเศษ” ในวัยเด็ก
ซึ่งคำตอบนี้นำไปสู่การพิจารณาประเด็น “ความ
ภาคภูมิใจในตนเอง” (self-esteem) ซึ่ง Zaleznik & Kets
de Vries สรุปว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่แยกแยะผู้นำที่มี
อำนาจแบบความสามารถพิเศษให้แตกต่างจากผู้นำ
ทั่วไป

จากทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีอำนาจแบบ

ความสามารถพิเศษข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีอำนาจ
แบบความสามารถพิเศษเป็นผู้มีลักษณะพิเศษแตกต่าง
จากผู้อื่น กล่าวคือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการ
แสดงออกที่เข้มแข็งทำให้ผู้อื่นเชื่อถือและศรัทธา มี
ความสามารถในการปลุกเร้าความรู้สึกของพนักงานได้
เป็นผู้นำที่มีพลังและความสามารถในตนเอง และทำให้
ผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำสูง ผู้นำแบบนี้จะกระตุ้น
พนักงานให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ยอมรับ เชื่อฟังมี
อารมณ์คล้อยตาม ชื่นชม มีความพอใจและทำให้ผล
การปฏิบัติงานสูง (Robbins, Beyer, 2003) โดยผู้นำที่มี
อำนาจแบบความสามารถพิเศษมีอยู่ในองค์กรและใน
ทุกระดับทางการบริหารในประเทศต่าง ๆ เช่น ฮิต
เลอร์แห่งเยอรมัน คานธีแห่งอินเดีย ประธานาธิบดี
กวนยูแห่งสิงคโปร์ ประธานาธิบดีเหมา เจ๋อตง และ
ประธานาธิบดีเติ้ง เสี่ยวผิงแห่งสาธารณรัฐประชาชน
จีน เป็นต้น

เห็นได้ว่า ผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีอำนาจ
แบบความสามารถพิเศษมีความคล้ายคลึงกับผู้นำตาม
ทฤษฎีคุณลักษณะพิเศษ (trait theory) ซึ่งมองว่า ผู้นำ
เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะพิเศษที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด
เช่น ความสวย ความงาม ชาติตระกูล ฯลฯ หรือเป็น
สิทธิพิเศษที่ได้รับมอบ เช่น รัชทายาท ทายาทผู้สืบทอด
ทายาทตำแหน่ง ผู้รักษาการแทน ฯลฯ อย่างไรก็ดี ภาวะ
ผู้นำตามทฤษฎีคุณลักษณะพิเศษอาจจะไม่มีความยั่งยืน
หากผู้นำนั้น ๆ ไม่สามารถรักษาคุณลักษณะพิเศษไว้
ได้

แต่จากการศึกษาพบว่า บุคคลสามารถเรียนรู้
และฝึกฝนให้เป็นผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถ
พิเศษได้ ความเป็นผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถ
พิเศษจะก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง และจะ
ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้ตาม) ยินดีทุ่มเทปฏิบัติงาน
ด้วยความเต็มใจ ผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถ
พิเศษจะมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาในบาง

สถานการณ์ได้ดี อาทิ สถานการณ์ความวุ่นวายทางการเมือง ศาสนา สถานการณ์สงคราม หรือสถานการณ์ที่ธุรกิจกำลังอยู่ในภาวะวิกฤตกับความอยู่รอด เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Weber เกี่ยวกับองค์ประกอบของการเกิดอำนาจแบบความสามารถพิเศษ กล่าวคือ เงื่อนไขหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านอำนาจ ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจและการทำให้เป็นสถาบันหรือการคงอยู่ หรือการเป็นระบบที่พัฒนาได้ของโครงสร้างอำนาจตามลำดับ

ผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษกับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำองค์กรของเพศหญิง

กล่าวได้ว่า เพศหญิงมีโอกาสและความก้าวหน้ามากขึ้น มีการยอมรับสถานภาพและบทบาททางสังคมเพิ่มขึ้นอย่างไรก็ดี การเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำองค์กรของเพศหญิงมักจะถูกตั้งคำถามว่า เป็นเพราะโชคชะตาหรือความสามารถของตนเอง

ผลการสำรวจความเท่าเทียมทางเพศและบทบาทสตรีไทย ปี 2533-2551 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554) พบว่า เพศหญิงมีบทบาทเพิ่มสูงขึ้นในหลายสถาบัน เช่น จำนวนนักศึกษาหญิงในสถาบันอุดมศึกษา จำนวนสมาชิกหญิงในองค์กรบริหารส่วนตำบล รวมถึงจำนวนผู้บริหารหญิงที่ดำรงตำแหน่งระดับสูงในราชการส่วนกลาง

World Economic Forum -- WEF (2014)

รายงานผลการสำรวจเรื่องช่องว่างความไม่เท่าเทียมกันทางเพศประจำปี 2557 ว่า ตั้งแต่ปี 2548 เป็นต้นมา มีการเปลี่ยนแปลงด้านความเท่าเทียมทางเพศไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยประเทศไทยมีความเท่าเทียมทางเพศในระดับ 0.702 ซึ่งอยู่ในอันดับที่ 121 จาก 142 ประเทศ และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 4 ของโลกในด้านค่าแรงที่เท่าเทียมกันระหว่างสองเพศ แต่ในด้านการส่งเสริมทางการเมืองสำหรับผู้หญิงนั้นพบว่า ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 121



สุดยอด 12 ผู้นำหญิงทั่วโลก ตามการวิเคราะห์ของ Time Magazine

นอกจากนี้ บทวิเคราะห์จากเอกสารเรื่องชุด ยอด 12 ผู้นำหญิงทั่วโลก โดย William Lee Adams ใน Time Magazine ฉบับวันที่ 5 สิงหาคม 2554 พบว่า ผู้นำหญิงเหล่านี้ก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำสูงสุดได้จากการมีอำนาจแบบความสามารถพิเศษที่มีการพัฒนาโดยลำดับ ได้แก่ ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะกระทำ เป็นนักสู้ และมีความเข้มแข็งโดยเฉพาะด้านจิตใจ เพื่อพิสูจน์ให้เห็นถึงความสามารถ ความอดทน และการเป็นนักสู้ที่แข็งแกร่ง อันนำไปสู่ความสำเร็จและการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ แม้ว่าผู้นำหญิงบางคนจะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งหรือเริ่มต้นด้วยสภาวะของการเป็นทายาททางการเมืองตามแนวคิดผู้นำที่มีคุณลักษณะพิเศษ (trait theory) ก็ตาม แต่สุดท้ายผู้นำหญิงเหล่านี้ได้รับการยอมรับและศรัทธา เมื่อมีกระบวนการและการพัฒนาตนเองให้กลายเป็นผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษ ดังกรณีประธานาธิบดีคอราซอน อาคีโน แห่งฟิลิปปินส์ ประธานาธิบดีเมกาวตี ซูการ์โนบุตรี แห่งอินโดนีเซีย และนายกรัฐมนตรีแมร์เคิล แห่งสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี



“นางคอราซอน อาคีโน” ประธานาธิบดีหญิงคนแรกของประเทศฟิลิปปินส์ เข้าดำรงตำแหน่งเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2529 หลังจากเบนิโญ อาคีโน สามีของเธอ ซึ่งเป็นคู่แข่งทางการเมืองของอดีตประธานาธิบดีมาร์กอส และโดนกลั่นแกล้งทางการเมืองจนต้องลี้ภัยไปอยู่ที่สหรัฐอเมริกาถึง 3 ปี เมื่อเบนิโญตัดสินใจเดินทางกลับประเทศฟิลิปปินส์โดยลำพัง แต่กลับถูก

ลอบสังหารเสียชีวิตขณะกำลังเดินลงจากเครื่องบินที่สนามบินกรุงมะนิลา

หลังจากเสร็จพิธีศพของ “เบนิโญ” แล้ว ประชาชนมากกว่าหนึ่งล้านคนร่วมกันลงชื่อเรียกร้องให้นางอาคีโนสมัครรับเลือกตั้งในตำแหน่งประธานาธิบดี ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่นางอาคีโนซึ่งเป็นแม่บ้านธรรมดาคนหนึ่งก้าวเข้าสู่เส้นทางการเมือง (ที่มา: Encyclopedia Britannica.

<http://global.britannica.com/EBchecked/topic/31280/Corazon-Aquino>)

การเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำประเทศของนางอาคีโนเกิดขึ้นในช่วงประธานาธิบดีมาร์กอสซึ่งเป็นโครงสร้างอำนาจเดิมอยู่ในภาวะวิกฤต เนื่องจากชาวฟิลิปปินส์ไม่พอใจการบริหารประเทศที่ล้มเหลว ไม่ใส่ใจในการพัฒนาประเทศและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน การเล่นพรรคเล่นพวก และการทุจริตคอร์รัปชัน พบว่าประชาชนมีความสงสัยเคลือบแคลงใจว่า ประธานาธิบดีมาร์กอสมีส่วนเกี่ยวข้องกับการลอบสังหารนายเบนิโญ จึงเรียกร้องให้มีการเลือกตั้งประธานาธิบดีใหม่ ซึ่งบริบทที่ก่อให้เกิดความขมขื่นต่อชาวฟิลิปปินส์นี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นางอาคีโนกลายเป็นผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษ โดยเป็นตัวเชื่อมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจผ่านการสมัครรับเลือกตั้งในตำแหน่งประธานาธิบดี และได้รับชัยชนะในท้ายที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Weber, Blau, Chinoy, Friedland และ Wolpe

นางอาคีโนยังคงรักษาความเป็นผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษของตนตลอดระยะเวลา 6 ปีของการดำรงตำแหน่งประธานาธิบดีตามแนวคิดของ Weber โดยมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขสถานการณ์ความวุ่นวายทางการเมืองเนื่องจากความพยายามรัฐประหารถึง 7 ครั้งจากกลุ่มทหารที่ก่อกบฏต่ออดีตประธานาธิบดีมาร์กอส แต่นางอาคีโนยังคงมุ่งมั่นที่จะฟื้นฟูประเทศและปกป้องประชาธิปไตย โดยบริหาร

ประเทศจนครบวาระ และส่งผ่านภารกิจนี้แก่นายฟิเดล รัมอส ซึ่งได้รับการเลือกตั้งเป็นประธานาธิบดีในปี 2535

แม้ว่านางอาคิโนจะไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารประเทศ แต่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำพาประเทศฟิลิปปินส์ไปสู่การปกครองแบบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง โดยนางอาคิโนได้รับตำแหน่งสตรีแห่งปี 2529 จากนิตยสารไทม์ และในปี 2539 อยู่ในกลุ่มวีรบุรุษวีรสตรีแห่งเอเชีย



“นางเมกาวาตี ซูการ์โนบุตร” ประธานาธิบดีหญิงคนแรกของประเทศอินโดนีเซีย เข้าดำรงตำแหน่งเมื่อปี พ.ศ.2544 ด้วยเหตุผล คือ เธอเป็นบุตรสาวของอดีตประธานาธิบดีซูการ์โน วีรบุรุษของชาวอินโดนีเซียที่รวมพลังต่อสู้จนประเทศได้รับเอกราชในที่สุด

นางเมกาวาตีเริ่มต้นชีวิตทางการเมืองจากการสมัครรับเลือกตั้งประธานาธิบดีท่ามกลางกระแสเรียกร้องให้มีการปฏิรูปการเมืองอินโดนีเซียให้เป็นประชาธิปไตย โดยดำรงตำแหน่งรองประธานาธิบดีในสมัยประธานาธิบดีวาฮิด

แต่เนื่องจากประธานาธิบดีวาฮิดมีปัญหาขัดแย้งกับกองทัพโดยเฉพาะการลดบทบาททางการเมืองของกองทัพตามแนวทางปฏิรูปการเมืองแบบประชาธิปไตย ทำให้กองทัพหันมาสนับสนุนนางเมกาวาตีแทน เมื่อประธานาธิบดีวาฮิดถูกถอดถอนออกจากตำแหน่งจาก

ข้อหาการทุจริตยักยอกเงินที่พัวพันกับคนใกล้ชิดและเรื่องส่วนตัวที่อื้อฉาว (วิทยากรณ์ จุหนะวิทย์, 2554 หน้า 141-142)

แม้จะได้รับการสนับสนุนจากกองทัพ แต่ตลอดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง นางเมกาวาตีถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างรุนแรงในเรื่องความสามารถในการบริหารประเทศ

นางเมกาวาตีดำรงตำแหน่งประธานาธิบดีเพียง 1 สมัย และพ่ายแพ้แก่นายซูชิโลบัมบัง ยูโดโยโน ในการเลือกตั้งประธานาธิบดีในปี 2547

ที่มา: Encyclopedia Britannica.

<http://global.britannica.com/EBchecked/topic/572221/Megawati-Sukarnoputri>

การเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำประเทศของนางเมกาวาตีมีความคล้ายคลึงกับนางอาคิโน คือ ชาวอินโดนีเซียต้องการให้มีการปฏิรูปทางการเมืองจากการปกครองแบบเผด็จการไปสู่การปกครองแบบประชาธิปไตย อย่างไรก็ตาม นางเมกาวาตีกลับไม่สามารถธำรงความเป็นผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษได้เช่นเดียวกับนางอาคิโน เนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งของเธอมาจากความเป็นสัญลักษณ์หรือทายาทของอดีตผู้นำซูการ์โน อันเป็นบริบททางประวัติศาสตร์ตามแนวคิดของ Chinoy แต่ก็ไม่สามารถรักษาความสามารถพิเศษนี้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dow and Willner



“นางอังเกลา โดโรเทอา แมร์เคิล” นายกรัฐมนตรีหญิงคนแรกของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เป็นบุตรของนักบวชศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านฟิสิกส์ ทำงานวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีควอนตัม

แมร์เคิลเริ่มสนใจการเมืองโดยสมัครเป็นสมาชิกกลุ่ม Democratic Renewal ในปี 2532 และได้รับเลือกให้เป็นหัวหน้าพรรคในปี 2543 แทนหัวหน้าพรรคคนเดิมที่ถูกกล่าวหาคดีทุจริตคอร์รัปชัน แมร์เคิลได้รับเลือกเป็นนายกรัฐมนตรีเยอรมนี โดยเป็นผู้นำประเทศคนแรกที่มาจากเยอรมนีตะวันออกหลังการรวมชาติในปี 2533

ในช่วงแรกแมร์เคิลต้องเผชิญกระแสต่อต้านหลายกระแสจากภายในพรรคทั้งจากการเป็นผู้หญิงการเป็นคนเยอรมันตะวันออกที่มาอยู่ในพรรคที่มีสมาชิกส่วนใหญ่เป็นคนเยอรมันตะวันตก ในขณะที่คนเยอรมันตะวันออกมองว่าเธอเป็นเยอรมันตะวันตก

ผลงานที่โดดเด่นของแมร์เคิล คือ การฟื้นฟูเศรษฐกิจเยอรมนีโดยมีอัตราการเติบโตของ GDP อยู่ที่ 3% ส่งผลให้มูลค่าการส่งออกของเยอรมนีเพิ่มขึ้นสูงสุดในโลก และจำนวนคนว่างงานลดต่ำลง โดยผลการสำรวจความนิยมในช่วงที่เธอดำรงตำแหน่งครบ 2 ปี พบว่าชาวเยอรมันกว่า 76% เห็นว่ารัฐบาลของเธอทำงานได้อย่างน่าพึงพอใจ เป็นระดับคะแนนที่สูงกว่านายกรัฐมนตรีผู้ชายทั้ง 7 คนก่อนหน้านี้ในช่วงเวลาเดียวกัน และเป็นระดับความเชื่อมั่นในรัฐบาลที่สูงที่สุดตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สอง

ที่มา: Encyclopedia Britannica.
<http://global.britannica.com/EBchecked/topic/711465/Angela-Merkel>

การเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าพรรคของแมร์เคิลเกิดขึ้นในช่วงที่พรรคเผชิญกับวิกฤตศรัทธาของประชาชนที่มีต่อพรรคอันเป็นผลจากคดีทุจริต

คอร์รัปชันของหัวหน้าพรรคคนเดิม เช่นเดียวกับกรณีนางอาลิโนและนางเมกาวาตี

แม้ต้องเผชิญกระแสต่อต้านมากมาย แต่ นายกรัฐมนตรีแมร์เคิลแสดงความมุ่งมั่นและความสามารถ จนเป็นที่ยอมรับของชาวเยอรมันทั้งประเทศ นอกจากนี้ ผลการวิจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ในทัศนะของบุคลากร (ประวิตร, 2551) พบว่า

1. ผู้บริหารหญิงมีคุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งคน มุ่งงาน แบบการเปลี่ยนแปลง และแบบความสามารถพิเศษ อยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรและผู้บริหารหญิงที่มีระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การฝึกอบรม มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำที่มีอำนาจแบบความสามารถพิเศษของผู้บริหารหญิงไม่แตกต่างกัน
3. การเห็นคุณค่าในตนเองของผู้บริหารหญิงมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งคน ($r = .610$) คุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งงาน ($r = .449$) คุณลักษณะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ($r = .512$) และคุณลักษณะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ($r = .562$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในขณะที่ผลการวิจัยของ Muchinsky (2003) พบว่า หญิงและชายมีรูปแบบความเป็นผู้นำแตกต่างกัน โดยผู้หญิงมีความเป็นประชาธิปไตยให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมมากกว่า มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความเห็นให้ความสำคัญกับคุณค่ามากกว่าใช้มนุษยสัมพันธ์ และมีความเป็นผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยข้างต้นของประวิตร โหรา ส่วนผู้ชายจะเน้นความเป็นผู้นำแบบใช้อำนาจ เน้นคำสั่งและการควบคุม ใช้อำนาจตามหน้าที่หรืออำนาจที่เป็นทางการ

และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบแลกเปลี่ยน นิยมรูปแบบการจูงใจด้วยการให้รางวัลและการลงโทษต่อผู้ปฏิบัติงานไม่ดี

นอกจากนี้ Muchinsky เห็นว่า ผู้ชายและผู้หญิงมีประสิทธิภาพการบริหารงานไม่แตกต่างกัน เมื่อมีการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาพบว่าผู้หญิงจะได้คะแนนสูงกว่า ทั้งนี้เพราะหน่วยงานหรือองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ยุคใหม่มีการยืดหยุ่นในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น ไม่ยึดโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชา การทำงานต้องอาศัยความร่วมมือ ความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การประสานงาน การใช้ทีมงานแบบข้ามสายงานหรือข้ามแผนกจึงเป็นงานที่มีความเหมาะสมกับผู้หญิงที่มีทักษะการเจรจาต่อรองดีกว่า เพราะผู้หญิงจะไม่มุ่งที่จะแพ้หรือชนะเป็นหลักเหมือนผู้ชาย เหล่านี้แสดงให้เห็นว่า การเข้าสู่ตำแหน่งและการทำหน้าที่ผู้นำองค์กรของผู้นำหญิงนั้นเป็นสิ่งที่กระทำได้และไม่แตกต่างจากผู้นำชาย

บทสรุป จุดบรรจบหรือที่หมายเดียวกัน ... ที่เป็นไปได้ทั้งเพศชายและเพศหญิง

การเป็นวีรบุรุษไม่ได้เกิดจากตำแหน่งหรือสถาบัน หากเป็นสิ่งประจำตัวหรือเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลเท่านั้น ซึ่งถ่ายทอดและถ่ายทอดในลักษณะของทายาทไม่ได้ขณะเดียวกันการเกิดหรือการเป็นทายาทไม่สามารถอธิบายได้ถึงความสำเร็จในอนาคตเพราะความสำเร็จไม่ใช่สมบัติที่จะผลัดกันขมดั่งนั้น องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำประกอบด้วย

1. บุคคลที่มีความสามารถแบบพิเศษ
2. สถานการณ์วิกฤต
3. การเปลี่ยนแปลงแบบถอนรากถอนโคน

หลังจากวิกฤต

4. ผู้ตามซึ่งยอมรับในตัวผู้นำและเชื่อว่า ตนสามารถเชื่อมโยงต่ออำนาจพิเศษนี้ได้โดยผ่านผู้นำ

5. การคงอยู่ของความสามารถพิเศษในตัวผู้นำเมื่อสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ตามได้อย่างต่อเนื่อง โดยต้องสร้างและพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพราะมีฉะนั้น จะทำให้เกิดความเคยชิน และผู้ตามจะเริ่มรู้สึกว่าเป็นเรื่องธรรมดา ไม่ตื่นเต้นหรือเร้าให้เกิดความสนใจ

อย่างไรก็ตาม ไม่มีภาวะผู้นำที่ดีที่สุดสำหรับทุกสถานการณ์ (One Best Leadership Style for all Situations) ผู้หญิงอาจเหมาะสมกับบางสถานการณ์ และอาจไม่เหมาะสมในบางสถานการณ์ ผู้หญิงหรือผู้ชายสามารถสร้างและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและความสามารถพิเศษย่อมสามารถเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ได้เท่าเทียมกัน เพราะต้องเริ่มต้นเรียนรู้ระบบและวัฒนธรรมองค์กรเหมือนกัน และเท่าเทียมกันการเรียนรู้ความรู้ความเชื่อในองค์ความรู้ต่าง ๆ จึงควรเป็นการเรียนรู้อย่างเท่าทันกับองค์ความรู้และการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ได้ อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดมิใช่เพียงการหยิบยกหรือหยิบยืมเพื่อต่อ ยอดเป็นแผนที่นำทางประกอบการคิดและการเดินทางเพียงเท่านั้น แต่ต้องใช้กระบวนการจัดการความรู้อย่างชาญฉลาด รู้จักและเข้าใจในความเป็นมนุษย์ ตรวจสอบความเป็นตัวตนของคนว่ามีข้อบกพร่องอะไร สิ่งใดที่จะต้องปลูกสร้างและต่อเติมให้มีความสมบูรณ์เพียงพอที่สุด พยายามสะสมทุนทางสังคม บารมี และจิตใจ ตำแหน่งและอำนาจที่มาจาก การส่งผ่านโดยการถ่ายทอดหรือการเป็นทายาทนั้นจึงเป็นเพียงสัญลักษณ์ที่ไม่ยั่งยืน ไม่มั่นคง และอาจนำพาบุคคลนั้น ๆ ไปไม่ถึงความสำเร็จที่ใฝ่ฝันได้เท่าเทียมกับผู้นำแบบวีรบุรุษของรุ่นก่อนได้ นั่นคือ อำนาจแบบความสามารถพิเศษจึงจำเป็นต้องสร้าง พัฒนา และสะสมอย่างต่อเนื่องด้วย

ดังนั้น ความเชื่อเกี่ยวกับผู้นำ ภาวะผู้นำและ
การเป็นผู้นำนั้นไม่ใช่เอกสิทธิ์หรือเป็นสิทธิอันชอบ
ธรรมของผู้ชายหรือเพศชายที่จะได้ จะเป็น หรือ

ครอบครองตำแหน่งเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น เพราะทุก
ทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ไม่ได้กีดกัน และไม่ได้มี
คำตอบว่า “ผู้หญิงหรือเพศหญิงเป็นผู้นำไม่ได้”

เอกสารอ้างอิง

- ธีรพัฒน์ อังศุवाल. (2554). ความไม่เท่าเทียมทางเพศในการบริหารรัฐกิจ. ค้นจาก <http://www.pub-law.net/publaw/view.aspx?id=1542>
- ประวิตร โหรา. (2551). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์. ปรินิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ (การอุดมศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิริยาภรณ์ จันทะวิริยะ. (2554). สูดยอคนผู้นำหญิง (คนแรก) ทั่วโลก. กรุงเทพมหานคร: ก้าวแรก พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). ความเท่าเทียมทางเพศและบทบาทสตรี ปี
พ.ศ. 2533-2551. ค้นจาก http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatReport_Final.aspx?reportid=277 &template=2R1C&yeartype=M&subcatid=49
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). *Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness*.
San Francisco, California: Jossey-Bass Inc., Publishers.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dow, T. E. (1969). Theory of charisma. *Social Quarterly* 10, 306-318.
- McGregor, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*.
(7th ed.). North Carolina: Thomson Wadsworth.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2003). *Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Trice, H. M. & Beyer, J. M. (1986). Charisma and its routinization in: Two social movement organizations. *Research
in Organizational Behavior*. 8, 113-164.
- Willner, A. R. (1984). *The spellbinders: charismatic political leadership*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Zaleznik, A. & Kets de Vries, M. (1975). *Power and the corporate mind*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- World Economic Forum. (2014). *The global gender gap index 2014*. ค้นจาก <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=THA>

