

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จในสถาบันอาชีวศึกษา
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร
Leadership of Successful Female Executives in Public Vocational Education
Institutions under the Commission on Vocational Education in Bangkok

รุจิรา พุเจริญ^{1*}, ชานชัย บัญชาพัฒน์ศักดิ์² และ หทัยรัตน์ เลิศจรรยาภัก³
Rujira Fucharoen¹, Chanchai Bunchapattanasakda² and Hatairat Lertchanyakit³

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยชินวัตร

^{2,3} คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร

¹ DBA Program, Shinawatra University

^{2,3} School of Management, Shinawatra University

* Corresponding author e-mail: rujirafoo_pao@hotmail.com

บทคัดย่อ

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จในสถาบันอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรด้านการศึกษาที่ทำงานในสถาบันอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรและทดสอบสมมติฐาน ผลจากการวิจัยพบว่าผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์ในระดับสูงสุด รองลงมาคือภาวะผู้นำด้านมุ่งงานในระดับสูง ภาวะผู้นำด้านมุ่งประสานในระดับสูง และภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ในระดับสูง ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อผู้บริหารสตรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจของผู้ตามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจของผู้ตามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสตรีสามารถนำทีมงานบรรลุเป้าหมายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้ร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผลการวิจัยพบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จในสถาบันอาชีวศึกษาไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จของผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จในสถาบันอาชีวศึกษาไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถาบันอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยยังพบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำแบบพื้นฐาน 4 แบบ กับความสำเร็จของผู้บริหารสตรี (ทัศนคติ การยอมรับ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และการนำให้ผู้ร่วมงานบรรลุเป้าหมาย) ในสถาบันอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ .05

คำสำคัญ: ความสำเร็จ, ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสตรี, สถาบันอาชีวศึกษา

Abstract

The objectives of this study were to analyze leadership and study elements of leadership of successful female executives in vocational education institutions under the Commission on Vocational Education in Bangkok using survey questionnaire to collect data from 400 educational personnel working in vocational education institutions under the Commission on Vocational Education in Bangkok. The research employed descriptive and inferential statistics to analyze, test relationships of variables and to test hypothesis. The findings found successful female executives in vocational education institutions under the Commission on Vocational Education in Bangkok had separated leadership at highest level followed by task oriented, integrated, and related leadership at high level respectively. The respondents's attitude towards female

executives in overall was high, also, high satisfaction, with motivation. The respondents believed that the executives could be able to lead them to work and reach the goals. Moreover, the findings also found the respondents with different personal profiles had no different perception on leaderships of female executives. The findings also found the respondents with different personal profiles had no different perceptions on the female executives' success. Finally, the findings found significant relationships between 4 types of leaderships and the female executives' achievements (attitude, acceptance, motivation, satisfaction of colleagues, and ability to lead for the success) at significant level .05.

Keywords: Achievement, Executive, Female, Leadership

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการใช้ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ในการนี้ภาวะผู้นำ (leadership) จึงเป็นหัวใจของการบริหารจัดการ เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารในสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ มีทักษะการจูงใจในขณะเดียวกันมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (academic leadership) มีความรอบรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ผู้นำได้รับการคาดหวังว่า จะต้องทำในสิ่งที่ถูกต้องตั้งแต่เริ่มแรกปัญหาจะต้องได้รับการแก้ไขด้วยภาวะผู้นำ ซึ่งมักจะเป็นปัญหาที่ซับซ้อนและมีหลายมิติ บุคคลซึ่งปรารถนาจะประสบความสำเร็จในอาชีพด้วยการเป็นผู้นำหน่วยงานหรือองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างสมองค์ความรู้ ทักษะ ต้องมีบุคลิกภาพเป็นที่ยอมรับ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการต่อสู้กับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549)

ในประเทศไทยได้มีการทำการวิจัยหลายๆ ครั้งเกี่ยวกับบทบาทและความเท่าเทียมกันในการทำงานระหว่างบุคลากรที่เป็นเพศหญิงกับเพศชายในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาโดยมีผลสรุปและข้อค้นพบที่หลากหลายแต่สิ่งหนึ่งที่คล้ายกันคือการพบว่าสตรีในประเทศไทยมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในการทำงานในองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ เอกชน หรือ องค์กรสาธารณะ นอกจากนี้ได้มีผู้แต่งหลายคนทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทสตรีในระดับบริหารขององค์กรธุรกิจอย่างธนาคารพาณิชย์ พบว่ามีบทบาทด้านการบริหารที่สำคัญมากขึ้น ส่วนในระบบราชการก็มีการทำการศึกษาใน

หลากหลายองค์การนับตั้งแต่ ปลัดอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน ทหาร นักการเมืองท้องถิ่น ฯลฯ แต่งานวิจัยเหล่านั้นจัดทำขึ้นหลายปีมาแล้วผลการวิจัยที่ได้จึงอาจไม่มีความทันสมัย ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสตรีในสถาบันการศึกษา ภายใต้สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยการศึกษาภายในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากต้องการทดสอบความเชื่อดั้งเดิมที่ว่า การกำกับดูแลสถาบันการศึกษาประเภทอาชีวศึกษานั้นเป็นงานที่เหมาะสมกับผู้บริหารบุรุษเท่านั้น เนื่องจากต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง โดยการศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาที่บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จ เพื่อต้องการทราบคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะภาวะผู้นำ ทักษะจิตของผู้ร่วมงาน การยอมรับของผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจการทำงานร่วมกัน โดยผู้วิจัยเชื่อว่าองค์ประกอบที่กล่าวมาเหล่านั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสตรีเหล่านั้นประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานในสถาบันอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

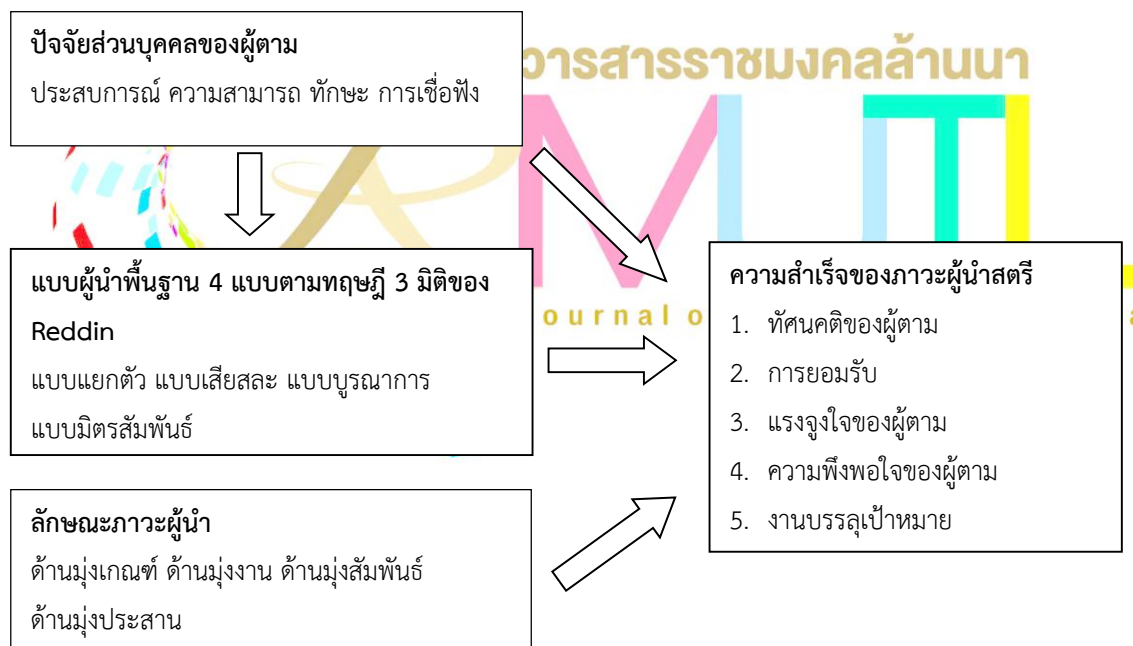
1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จ (ทัศนคติของ การยอมรับ แรงจูงใจ ความพึงพอใจของผู้ตาม และการนำให้ทำงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย) ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคใต้ ในเขตกรุงเทพมหานคร กรอบแนวความคิดถูกพัฒนาจากการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและบทบาทผู้บริหารสตรี และแบบสอบถามถูกสร้างขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของผู้บริหารสตรีในสถาบันการศึกษาของประเทศไทย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และ

บุคลากรในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคใต้ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 27 แห่ง ในปีการศึกษา 2558 จำนวนทั้งสิ้น 400 คน ตัวแปรอิสระ (independent variables) ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล แบบผู้นำ (ตามแนวคิดเรดดีน) และภาวะผู้นำ 4 แบบ ส่วนตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ คือ ทักษะการดำเนินงาน การยอมรับ ความพึงพอใจ คุณภาพของงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยพัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎี 3 มิติ ของ เรดดีน (Reddin, 1970)

สมมติฐานของการวิจัย

H¹ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตามที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถาบันอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐไม่แตกต่างกัน

H² ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตามที่แตกต่างกันมีการรับรู้ลักษณะผู้นำแบบผู้นำพื้นฐาน 4 แบบของผู้บริหารสตรีในสถาบันอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H³ ลักษณะผู้นำแบบผู้นำพื้นฐาน 4 แบบมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อประสิทธิภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถาบันอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐ

H⁴ ลักษณะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้บริหารสตรีในสถาบันอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐ

ทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำตามแนวคิดของคูบริน (DuBrin, 2009) คือเป็นความสามารถในการบันดาลใจให้เกิดความเชื่อมั่นและสนับสนุนบุคคลให้ทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ส่วน ร็อบบิน (Robbins, 1996) เห็นว่าภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลของบุคคลต่อกลุ่ม เพื่อให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg & Baron, 1999) เสนอว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การได้กำหนดไว้ ในขณะที่เชอร์มาฮอร์น และออสบอร์น (Schermerhorn H. & Osborn, 2005) เสนอว่า กระบวนการในการบันดาลใจ และเป็นภาวะผู้นำเป็นลักษณะเฉพาะของการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

สุวิสา ผลเจริญ (2548) เห็นว่าภาวะผู้นำคือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจ หรือใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นในองค์การ ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและ

อำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สุชาติา ทิพย์เดช (2552) หมายถึงความสามารถที่จะใช้อิทธิพลในการนำกลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์โดยใช้อิทธิพลที่ได้รับมาอย่างเป็นทางการ ภาวะผู้นำทำให้ผู้บริหารสามารถชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามความต้องการของตนเองและบรรลุถึงจุดมุ่งหมายขององค์การด้วยความเต็มใจ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในความอยู่รอดและความเติบโตขององค์การเพราะพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานจะมีผลกระทบต่อระดับผลงานขององค์การ ดังนั้นผู้นำจึงต้องคำนึงถึงงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วย รติรส จันทรสมติ (2551) ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะแห่งการมีคุณสมบัติหรือมีความสามารถในการจูงใจให้บุคคลในกลุ่มหรือผู้ที่เป็นสมาชิก สามารถปฏิบัติตามแนวทางหรือกฎของกลุ่มได้ ผู้นำไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งหน้าที่ใหญ่โต แต่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลรอบข้างได้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า เป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์การจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ รุ่งสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ผู้นำ (leader) เป็นตัวแทนขององค์การ เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทเป็นเสมือนหลักในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานของส่วนรวม สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำ ในการนำ ในการบันดาลใจให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น เชื่อใจ และพร้อมที่จะสนับสนุนตามความคิด ตามการชี้แนะ ทำให้บุคคลอื่นๆ มีความสามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหน่วยงาน หรือองค์การร่วมกันกำหนดไว้

เรขา รัตนประสาธ (2533) พบว่า ผู้บริหารสตรีมีพฤติกรรมภาวะผู้นำเป็นแบบนักบริหารหรือผู้นำทีมซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำที่มีความกระตือรือร้น สุพรรณิ มาตรโพธิ (2549) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ตามทฤษฎีการผสมผสานของ 3 มิติของ เรดดิ้ง (Reddin, 1988) พบว่าผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัย

ของรัฐ (ประเทศสหรัฐอเมริกา) มีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลจากการวิจัยของไทยโดย วลัยพร ศิริภิรมย์ (2550) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา คือ ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เซอร์เมอร์ฮอร์น, ฮัน และ ออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2005) รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549) และลิขิต ธีรเวคิน (2546) พบว่า ผู้นำยุคใหม่มีคุณลักษณะ คือ เป็นผู้ที่มีพลังและทำงานด้วยความแข็งแกร่ง ต้องการอำนาจไม่ใช่เพื่อตัวเองแต่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการไปสู่วิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่วางไว้ มีความทะเยอทะยานและต้องการประสบความสำเร็จ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง เคารพกฎเกณฑ์ เข้าใจต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม รอบรู้อย่างลึกซึ้ง เกี่ยวกับอุตสาหกรรม ธุรกิจและงานที่ทำ กระจายอำนาจ และพร้อมที่จะก้าวต่อไปข้างหน้าตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ สมยศ นาวีการ (2546) พบว่าแบบภาวะผู้นำ คือ แบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำของผู้นำ แม้ว่าภาวะผู้นำจะเกี่ยวพันกับการใช้อำนาจเพื่อจะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้นำอาจจะแตกต่างกันภายในแบบ (Style) ที่พวกเขาใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และเชื่อว่าผู้นำถูกสร้างขึ้นมาจากหลังไม่ได้เป็นมาแต่กำเนิด ตัวแปรสองประการที่ถูกระบุในแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม คือ การมุ่งงานกับการมุ่งคน

โรเบิร์ต เบลก และเจน มูตัน (Robert Blake และ Jane Mouton, 1964) แบ่งรูปแบบผู้บริหารออกเป็น 5 รูปแบบด้วยกัน 1. แบบมุ่งงาน ผู้บริหารหรือผู้นำประเภทนี้จะมุ่งเอาผลงานเป็นหลักสนใจคนน้อยเห็นผู้ร่วมงาน 2. แบบมุ่งคนสูง ผู้บริหารหรือผู้นำประเภทนี้จะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน 3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ ผู้บริหารหรือผู้นำประเภทนี้จะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย 4. แบบทางสายกลาง ผู้บริหารหรือผู้นำประเภทนี้หวัง

ผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน และ 5. แบบทำงานเป็นทีม ผู้บริหารหรือผู้นำประเภทนี้ให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำตามแนวของมหาวิทยาลัยมิชิแกน มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ เบลกและมูตัน เบลกและมูตัน พบว่ามีความคล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างที่สำคัญ คือ การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนจะพิจารณาภาวะผู้นำแบบมิติเดียว คือ ผู้นำจะเป็น แบบมุ่งงานหรือแบบมุ่งคน แบบใดแบบหนึ่งเท่านั้น ผู้นำจะไม่มีพฤติกรรมทั้งสองอย่างใน คน ๆ เดียว ในขณะที่การศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ เบลกและมูตัน จะเป็นแบบสองมิติ คือ พฤติกรรมของผู้นำอาจมีทั้งการมุ่งงานและมุ่งคนได้ ดังนั้น แนวคิดเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ โอไฮโอ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ เบลกและมูตัน จะเป็นแบบสองมิติ ส่วนของมหาวิทยาลัยมิชิแกนจะเป็นแบบมิติเดียว ต่อมา วิลเลียม เจ. เรดดิน (William J.Reddin, 1988) พบแบบของผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติ (The 3-D Theory) ของ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำกับสถานการณ์ ส่วนมิติประสิทธิภาพนั้นจะเพิ่มเข้าไปเป็นมิติที่ 3 ในแบบของผู้นำที่มีอยู่แล้วอยู่ 2 มิติ ทำการศึกษาวิเคราะห์โดยอาศัยผลการวิจัยจากมหาวิทยาลัยโอไฮโอ มหาวิทยาลัยมิชิแกน มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และงานวิจัยของ Blake and Mouton ซึ่งเน้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำในสองมิติ ได้แก่ มุ่งงาน และ มุ่งสัมพันธ์ ทั้งนี้เรดดิน ได้เพิ่มมิติมุ่งประสิทธิภาพเข้าไปจากสองมิติเดิมอีกหนึ่งมิติ เพื่อจะทำให้ได้พฤติกรรมผู้นำที่มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยของทฤษฎีใหม่ของเรดดินนี้ได้ชื่อว่าทฤษฎี 3 มิติ ประกอบด้วย 1. มิติมุ่งงาน (task oriented) 2. มิติมุ่งสัมพันธ์ (relation oriented) 3. มิติมุ่งผลผลิต (effectiveness)

เรื่องเกี่ยวกับการยอมรับผู้บริหารสตรี อรรพรรณ เหลืองรุ่งทรัพย์ (2550) วรดา สุคนธ์ตระกูล (2547) และ กัลยา กิตติธาดากุล (2544) ได้ให้ความหมายของการยอมรับว่าหมายถึง ความนึกคิด ทศนคติ ความคิดเห็น

หรือความรู้สึกเห็นด้วยกับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เป็น กระบวนการทางจิตใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคคล กลุ่มคนต่อสิ่งต่างๆ โดยขึ้นอยู่กับ การรับรู้ เรียนรู้ สัมผัส ปฏิบัติ และประสบการณ์ของบุคคลหรือกลุ่มคนว่าเห็นด้วยกับสิ่งนั้นๆ ว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม เพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป วิจัยนี้ต้องการวิเคราะห์ การยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีจึงเกี่ยวข้องกับ เรื่องการยอมรับ ดังนั้นกระบวนการในการยอมรับในที่นี้ หมายถึงกระบวนการในการยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือ กระบวนการในการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใหม่ๆ หรือ กระบวนการในการตัดสินใจที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับสิ่ง ใหม่ๆ บุคคลนั้นต้องใช้ความรู้ ความคิด ในการจึงจะสามารถตัดสินใจได้ว่าจะยอมรับหรือไม่ยอมรับสิ่งๆ นั้น โดยเกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และสังคม ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้าน พฤติกรรมการสื่อสาร (สุชาติ นิชย์เดช, 2552 อ้างถึง Rogers)

ในประเทศไทยแต่เดิมสตรีมีโอกาสในการรับราชการ ค่อนข้างน้อย จากความเชื่อที่ว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความ แตกต่างกันในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด การตัดสินใจ อารมณ์ ฯลฯ ในอดีตความไม่เท่าเทียมทาง เพศ มีสาเหตุมาจากทั้ง ปัจจัยทางธรรมชาติและชีวภาพ วัฒนธรรมและบรรทัดฐานทางสังคม และโครงสร้าง ครอบครัว ในปัจจุบันพบว่า ความเท่าเทียมระหว่างผู้หญิง และผู้ชายนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาต่างๆ ที่สำคัญคือ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุก รูปแบบเพื่อรับรองความเท่าเทียมกันระหว่างผู้ชายและ สตรี แต่ปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศยังมีให้เห็น โดยเฉพาะในการจ้างงานและการเลื่อนตำแหน่งตามระบบ ราชการ (hierarchy) โดยสาเหตุหลักมาจากการเลือก ปฏิบัติ (discrimination) ซึ่งโดยทั่วไปองค์กรหนึ่งๆจะมี แนวโน้มการจัดแบ่งพนักงานอย่างกว้างๆ เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้จัดการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย กลุ่มพนักงาน เลขาณูการ ซึ่งเกือบทั้งหมดเป็นสตรี และกลุ่มพนักงาน ทางเทคนิค ซึ่งมีสัดส่วนของผู้หญิงและผู้ชายผสมกัน แต่ ยังพบว่าในตำแหน่งที่มีค่าจ้างสูง ผู้ชายจะดำรงตำแหน่ง มากกว่าสตรี แต่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติการ

พบว่าเป็นสตรีในสัดส่วนมากกว่าผู้ชาย และในระบบ ราชการสัดส่วนของสตรีที่ดำรงตำแหน่งบริหารมีน้อยกว่า ผู้ชายอย่างชัดเจน

ปัญหาจากการเลือกปฏิบัติในความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา คือ สตรีอาจไม่ได้รับการมอบหมายงานที่มี ความเสี่ยงและความรับผิดชอบสูงส่งผลให้สตรีขาดโอกาส ในการเรียนรู้งานที่ท้าทายและโอกาสที่จะก้าวหน้าไป ทำงานในระดับบริหาร เนื่องจากขาดโอกาสในการแสดง ศักยภาพความสามารถ โดยผู้ชายอาจไม่พึงพอใจกับ สภาพการณ์ที่สตรีได้รับตำแหน่งที่พวกเขาเห็นว่าไม่ เหมาะสม เช่น เห็นว่าเสียศักดิ์ศรีที่ต้องรับคำสั่งจากสตรี หรือคัดค้านเมื่อสตรีได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงถึงระดับหัวหน้า งาน โดยข้อจำกัดอาจมาจากหลายระดับ คือ ระดับองค์กร ได้แก่ นโยบาย กฎระเบียบ และวัฒนธรรมองค์กร ปัญหา จากนโยบายและกฎระเบียบ กล่าวคือ ในการจ้างงาน การ ปฏิบัติต่อสตรีอย่างแตกต่าง รวมถึงค่านิยมชายเป็นใหญ่ ที่ผู้ชายเหมาะกับการทำงานระดับบริหารมากกว่า โดย องค์กรส่วนใหญ่มีผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ชายและมีอำนาจ ในการวางกฎระเบียบขององค์กร และประการสำคัญเป็น ผู้กำหนดทิศทางของวัฒนธรรมองค์กร การจำกัดจำนวน สตรีที่จะเข้ามาเป็นผู้บริหารก็เพื่อไม่ต้องการให้มาเป็น คู่แข่งกับตนเองวัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้ ระบบราชการ ไทยได้นำการผสมผสานมิติหญิงและชายในการบริหาร ราชการไทยเพื่อพัฒนาศักยภาพ ความสามารถและ เสริมสร้างทักษะแก่ข้าราชการหญิงและชาย เพื่อเตรียม ความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร รวมทั้งส่งเสริม ให้เกิดความเท่าเทียมในด้านความก้าวหน้าของหญิงและ ชาย ซึ่งรัฐได้มีนโยบายเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่าง หญิงและชายในบริบทการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการพลเรือน รวมถึงสถาบันอาชีวศึกษา

เบนนิส (Bennis, 2545) เชื่อว่าผู้นำที่ประสบ ความสำเร็จนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นผู้ชายหรือสตรีแต่ ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรและคุณคุณลักษณะของ ผู้นำ เฮลเลอร์ (Heller, 1982) พบว่าสตรีก็สามารถเป็น ผู้นำทางการบริหารได้เช่นเดียวกับผู้ชาย สตรีขาดความ เชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าพูดอะไรตรง ๆ ไม่มีความเด็ดขาด ในบางสถานการณ์ สตรีจะมีความเข้าใจและสนใจเข้าถึง จิตใจผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดกว่าผู้ชาย สตรีจะมีความเป็น

กันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา สตรีจะมีความเป็นระเบียบ และตรงต่อเวลา ในประเทศไทยได้มีการทำวิจัยและพบว่า มีการยอมรับภาวะผู้นำของสตรีมากขึ้นในช่วงสอง ทศวรรษที่ผ่านมาโดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร สตรีได้รับการยอมรับและสามารถก้าวหน้าในอาชีพได้มีผล มาจากวัฒนธรรมองค์การแห่งนั้นๆ สุพรรณิ มาตรโพธิ์ (2549) พบว่าผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐมีภาวะ ผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านมุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก โดย ผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสตรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีภาวะ ผู้นำด้านมุ่งงานแตกต่างกัน ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์ ในการบริหารแตกต่างกันมีภาวะด้านมุ่งเกณฑ์แตกต่างกัน

พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย (2548) พบคุณสมบัติของผู้นำ ที่ดีสำหรับผู้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาว่า มี องค์ประกอบหลัก 2 ประการ ประการแรก ทักษะในการ ปฏิบัติงาน (Technical Skill) ทักษะเกี่ยวกับคน (Human Skill) และทักษะในการคิดแบบองค์รวม (Conceptual Skill) ประการที่สอง ด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ ประกอบด้วย ความรู้ ความฉลาด (สติปัญญา จัดการ เกี่ยวกับอารมณ์ เป็นผู้มีความรู้ จริยธรรม ความอดทน ความยืดหยุ่น มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีความเป็นผู้นำ ที่ดี มีการสื่อสารที่ดี) การลงมือทำ ความคิด (ความคิดเชิง ระบบ ความคิดรอบคอบ) อนันต์ชัย คงจันทร์ (2543) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าใน อาชีพของผู้บริหารสตรีในเรื่องของบุคลิกภาพ คือ ความ เป็นผู้นำ ด้านทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าใน อาชีพพบว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความเท่าเทียมกัน ด้าน อิทธิพลของปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าใน อาชีพพบว่ามีความยุติธรรมของหัวหน้างาน เรื่องปัญหา ในการทำงานของผู้บริหารสตรี พบว่าสตรีต้องพบกับ ปัญหาเพดานแก้ว คือมีขีดจำกัดในการเลื่อนตำแหน่งเป็น ปัญหาที่สำคัญเป็นลำดับแรก ด้านอุปสรรคในการทำงาน พบว่าเป็นอุปสรรคทางกายภาพ ขณะที่ ขุดิมา เหาตนุรักษ์ (2534) พบว่า การทำหน้าที่ทางการบริหารไม่ใช่สิ่งที่ ยากลำบากสำหรับสตรีเพศหากแต่การที่สตรีจะเป็น

ผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพได้นั้น สตรีต้องเตรียมตัวด้วย การศึกษาหาความรู้ทั้งเทคนิคการทำงานและการ บริหารงานเพิ่มเติม เพทาย ชี้อัจจงพงษ์ (2540) พบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำในด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับ มาก สันติยา ไชยศรีชลาธาร (2535) พบว่า ผู้บริหารสตรีที่ มีประสบการณ์ในการบริหารงาน 5-10 ปี และเกิน 10 ปี ขึ้นไป มีแนวโน้มในการให้ความสำคัญกับคนสูงกว่าผลงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ ปฏิบัติแต่เป็นความสามารถหรือเทคนิค วิธีการต่าง ๆ ของ ผู้บริหารแต่ละบุคคลที่จะนำภาวะผู้นำแต่ละด้านมาใช้ในการ กำหนดรูปแบบการบริหารงานขององค์การได้อย่าง สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดจนลักษณะ ของผู้ใต้บังคับบัญชา

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามผู้บริหาร ครู และ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จำนวน 400 คน โดยคำนวณได้จาก จากสูตรของ (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งผลการประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามมี ค่าเท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ในการวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม นอกจากนี้ใช้เชิงอนุมาน (inferential statistics) คือ ค่าสถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของ Pearson' correlation (Pearson Product Moment) การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของตัวแปรและในการทดสอบสมมุติฐาน

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย อายุมากกว่า 50 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานะโสด มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ มีอายุงานรวม 1 – 10 ปี และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน 1 – 5 ปี

ผลจากการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการประสบการณ์ช่วยให้ประสบความสำเร็จในอาชีพในระดับมากที่สุด (mean = 4.42) เรียนรู้และสะสมประสบการณ์ระหว่างการทำงานตลอดเวลาในระดับมากที่สุด (mean = 4.33) และคิดว่าประสบการณ์ช่วยให้ประสบความสำเร็จในอาชีพในระดับมาก (mean = 3.77) ส่วนเรื่องการเชื่อฟังของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงมาก (mean = 4.51) นอกจากนี้ผลจากการวิจัยพบว่าผู้นำของผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์ในระดับสูงสุดคือมีค่าเฉลี่ย (mean = 4.41) รองลงมาคือภาวะผู้นำด้านมุ่งงานในระดับสูง (mean = 4.12) ภาวะผู้นำด้านมุ่งประสานในระดับสูง (mean = 3.97) และภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ในระดับสูง (mean = 3.88) ตามลำดับ ภาวะผู้นำแบบแยกตัว (mean = 3.62) ภาวะผู้นำแบบเสียสละ (mean = 3.74) ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (มุ่งประสาน) (mean = 4.31) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ (mean = 3.77) สำหรับทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารสตรีอยู่ในระดับมาก (mean = 4.14) โดยการยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีอยู่ในระดับมาก (mean = 4.10) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารสตรีมีความสามารถไม่แพ้ผู้บริหารชาย (mean = 4.13) โดยผู้ร่วมงานมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาสตรี (mean = 4.11) และมีความเชื่อว่าผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำที่ดีเทียบเท่ากับผู้บริหารชาย (mean = 3.97) ตามลำดับ

ด้านความพึงพอใจของผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจต่อผู้บริหารสตรีในระหว่างที่ทำงานร่วมกันในระดับมาก พึงพอใจในผลงานของผู้บริหารสตรีอยู่ในระดับมาก และ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานที่มีสตรีเป็นผู้บริหารมากกว่าผู้บริหารชาย ด้านแรงจูงใจของผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก (mean = 3.84) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง (mean = 3.90) ระดับแรงจูงใจของผู้ร่วมงานที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารสตรีอยู่ในระดับสูง (mean = 3.85) และผู้บริหารสตรีสร้างขวัญและกำลังใจได้ดีกว่าผู้บริหารชาย (mean = 3.77) ตามลำดับ ด้านการนำให้ทำงานบรรลุเป้าหมายพบว่าผู้บริหารสตรีสามารถนำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ในระดับมาก (mean = 4.07) โดยผลงานของหน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์ (mean = 4.19) ภายใต้ผู้บริหารสตรีสามารถทำงานสำเร็จลุล่วงตามกำหนด (mean = 4.07) และผู้บริหารสตรีสามารถชี้แนะให้ทำงานบรรลุเป้าหมายได้ (mean = 3.94) เรียงตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (การเชื่อฟัง, ความสามารถ, ทักษะ, ประสบการณ์) กับความสำเร็จของผู้นำสตรีในสถาบันอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐ ($F = 4.230^{**}$) โดยความสัมพันธ์ระหว่างการเชื่อฟัง, ความสามารถ, ทักษะ, ประสบการณ์ กับภาวะผู้นำแบบแยกตัวของผู้นำสตรีในสถาบันอาชีวศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะ กับภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (มุ่งประสาน) ของผู้นำสตรีในสถาบันอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐ ($F = 24.102^{***}$) ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ (แบบแยกตัว แบบเสียสละ แบบบูรณาการแบบมิตรสัมพันธ์) กับความสำเร็จของผู้บริหารสตรีในสถาบันการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐ ($F = 7.702^{***}$) และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำ 4 ด้าน (ด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ด้านมุ่งประสานกับความสำเร็จของผู้บริหารสตรีในสถาบันการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐ ($F = 86.048^{***}$) ดังตาราง 1 – ตาราง 4

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (การเชื่อฟัง, ความสามารถ, ทักษะ, ประสิทธิภาพ) ของผู้ร่วมงานกับความสำเร็จของผู้บริหารในสถาบันการศึกษา

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.586	4	1.646	4.230	.002 ^b
	Residual	153.730	395	.389		
	Total	160.316	399			

*sig < .05; **sig<.01; *** sig=.000

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (การเชื่อฟัง, ความสามารถ, ทักษะ, ประสิทธิภาพ) ของผู้ร่วมงานกับการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถาบันการศึกษา

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.594	4	10.149	24.102	.000
	Residual	166.321	395	.421		
	Total	206.916	399			

*sig < .05; **sig<.01; ***sig=.000

ตาราง 3 ผลการทดสอบพบความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ (แบบแยกตัว แบบเสียสละ แบบบูรณาการ แบบมิตรสัมพันธ์) กับการรับรู้ความสำเร็จของผู้บริหารในสถาบันการศึกษา

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.919	4	3.230	7.702	.000 ^b
	Residual	165.641	395	.419		
	Total	178.560	399			

*sig < .05; **sig<.01; ***sig=.000

ตาราง 4 ผลการทดสอบพบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำ 4 ด้าน (ด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ ด้านมุ่งประสานกับความสำเร็จของผู้บริหารในสถาบันการศึกษา

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.631	4	9.658	86.048***	.000
	Residual	10.887	97	.112		
	Total	49.518	101			

*sig < .05; **sig<.01; ***sig=.000

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย อายุมากกว่า 50 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานะโสด มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ มีอายุงานรวม 1 – 10 ปี และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน 1 – 5 ปี ผลการวิเคราะห์ทัศนคติต่อผู้บริหารสตรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อผู้บริหารสตรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารที่เป็นสตรีทำหน้าที่ได้ดีกว่าผู้บริหารเพศชาย ชื่นชอบการบริหารงานของหน่วยงานภายใต้ผู้นำสตรี และผลสำเร็จขององค์กรภายใต้ผู้บริหารสตรีเท่าเทียมกับผู้บริหารชาย ผลการทดสอบพบความสัมพันธ์ระหว่าง การเชื่อฟัง, ความสามารถ, ทักษะ, ประสิทธิภาพกับภาวะผู้นำแบบแยกตัวของผู้นำสตรีในสถาบันอาชีวศึกษากับภาวะผู้นำแบบแยกตัวของผู้นำสตรีในสถาบันอาชีวศึกษาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1 คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตามที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถาบันอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตามกับการรับรู้ลักษณะผู้นำของผู้บริหารสตรี ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2 คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตามที่แตกต่างกันมีการรับรู้ลักษณะผู้นำแบบผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ ของผู้บริหารสตรีในสถาบันอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการนำด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ ด้านมุ่งประสาน กับความสำเร็จของผู้บริหารสตรี ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3 คือ ลักษณะผู้นำแบบผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จต่อประสิทธิภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถาบันอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังผลการทดสอบพบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำ 4 ด้าน (ด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ ด้านมุ่งประสาน) กับความสำเร็จของผู้บริหารสตรีในสถาบันการศึกษา ($F = 86.048^{***}$) จึง

ยอมรับสมมุติฐานที่ 4 ที่ว่าลักษณะภาวะผู้นำ 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้บริหารสตรีในสถาบันอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐ

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถาบันอาชีวศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน 4 ด้าน พบว่าผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับสูงสุด กล่าวได้ว่าเนื่องจากต้องทำงานในสถาบันต้องดำเนินงานภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับของทางราชการทั้งในระดับกระทรวงและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งได้มีการกำหนดกระบวนการบริหารจัดการไว้ชัดเจน เช่น การจัดองค์กร มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ สายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น ดังนั้นทั้งผู้บริหารและพนักงานทุกคนจึงจำเป็นต้องยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ส่วนราชการได้กำหนดไว้ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ผู้บริหารสตรีฯ ก็เหมือนกับผู้บริหารชายที่ต้องทำหน้าที่ในการบริหารงาน ทำหน้าที่ในการนำหน่วยงานในฐานะผู้นำหน่วยงานตั้งแต่ระดับบริหารขั้นต้นจนถึงการบริหารขั้นสูง ซึ่งหน้าที่หลักๆ ของการเป็นผู้บริหารการรับนโยบายขององค์กรแล้วนำเอานโยบายมาสร้างเป็นนโยบายของหน่วยงาน วางแผน กำหนดทิศทาง สร้างกลยุทธ์ในการทำงาน ปฏิบัติตาม และกำกับดูแลให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้นผลจากการวิจัยในครั้งนี้จึงตอบโจทย์ว่าทำไมผลการวิจัยจึงต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสถาบันอย่างเคร่งครัด ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับ เพทาย ชื่อสัจพงษ์ (2540) ที่พบว่าผู้อำนวยราชการสตรีเป็นบุคคลที่สำคัญของสถานศึกษา มีภาระหน้าที่สำคัญต้องปฏิบัติและรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องมีการบริหารงานอย่างเป็นระเบียบ จึงจำเป็นต้องอาศัยกฎเกณฑ์ระเบียบอ้างอิงอย่างเคร่งครัด อย่างไรก็ตามผลการศึกษาจากการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ อารีรัตน์ หิรัญโร (2532) ที่พบว่า ผู้นำแบบคุณภูมิหรือผู้ยึดระเบียบอาจมีผลกระทบในด้านลบกับการบริหารจัดการสถาบันการศึกษา อาทิความล่าช้าที่เกิดจากการบริหารงานไม่คล่องตัว ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์น้อย ความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อหน่วยงานอาจอยู่ในระดับต่ำ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ยังพบว่าผู้บริหารสตรีในสถาบันอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำด้านมุ่งงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าในระยะที่ผ่านมาบุคลากรสตรีมักจะประสบกับปัญหาและการกีดกันในการก้าวไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารค่อนข้างมาก แม้ว่าปัจจุบันค่านิยมและทัศนคติในสังคมไทยจะเปิดรับบทบาทสตรีมากขึ้นแล้วก็ตาม แต่ในองค์กรยังอาจมีความไม่เท่าเทียมกันในด้านโอกาสจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน และบ่อยครั้งที่ลักษณะงานบางประเทศไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรสตรีแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ บ่อยครั้งที่ภาระทางครอบครัวก็ทำให้สตรีทำงานไม่คล่องตัวตลอดจนค่านิยมทางสังคมแบ่งเพศหญิงเพศชายที่ยังคงแฝงตัวอยู่ในหลายองค์กร นับได้ว่าปัจจัยเหล่านี้ยังคงเป็นอุปสรรคแอบแฝงการปิดกั้นโอกาสในการทำงานของสตรี ดังนั้นสิ่งที่จะสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าหรือสิ่งที่พิสูจน์ความสามารถในการบริหารอย่างหนึ่งของสตรีจึงเป็นไปได้ว่าคือความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน และแสดงความสามารถพิเศษที่บุรุษไม่ชำนาญ เช่น การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน การเป็นนักเจรจาต่อรอง การสื่อสารสัมพันธ์ เพื่อให้ผลงานออกมาดีเป็นที่ยอมรับของบุคลากรคนอื่น ๆ ในองค์กร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ ลดาวัลย์ บัวเอี่ยม (2544) ที่ว่าสตรีที่สามารถก้าวขึ้นมาในระดับสูงได้มักเป็นคนเก่ง มีฝีมือและสามารถจัดการภาระครอบครัวได้ดี หากเป็นงานวิชาการจะเอื้อต่อความก้าวหน้าของสตรีวัฒนธรรมองค์กรก็สำคัญและสตรีเหล่านั้นต้องทำงานหนักกว่าผู้ชาย 3 - 4 เท่า เพื่อพิสูจน์ความสามารถในการสร้างผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น เช่นเดียวกับ สุทธาพร มฤคพิทักษ์ (2538) ที่พบว่าผู้หญิงมักจะเห็นคุณค่าของการทำงาน มีความตั้งใจและพยายามทำทุกสิ่งให้ดีที่สุด มีความอดทน ขยัน มีความตั้งใจในการทำงานและมีศักยภาพในการทำงานสูง

ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังพบว่าผู้บริหารสตรีในสถาบันอาชีวศึกษามีภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทำให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ ยอมรับ และมีแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับ สมพร สุทัศนีย์ (2548) และ สุวรรณี ทองเยี่ยมขนาด (2544) ที่พบว่ามนุษยสัมพันธ์ช่วยให้การบริหารเกิดสัมฤทธิ์ผลและทำให้องค์กรเกิดความ

มั่นคง จูงใจให้บุคคลร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายทำให้เกิดความผูกพันระหว่างคนกับคนและคนกับงานองค์การจึงสามารถอยู่ได้เป็นปึกแผ่น และเพทาย ชื่อสังพงษ์ (2540) ที่พบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำในด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และผู้อำนวยการสตรีควรสร้างสัมพันธ์ภาพควบคู่ไปกับสมรรถภาพ โดยต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน ต้องมีสมรรถภาพทางด้านความรู้ความสามารถและหน้าที่การงาน ผสมผสานสองสิ่งนี้เข้าด้วยกันจึงจะนับได้ว่าเป็นผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์สามารถสร้างความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้บริหารสตรีในสถาบันอาชีวศึกษามีภาวะผู้นำด้านมุ่งประสานงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน อธิบายได้ว่าอาจเป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่เติบโตในตำแหน่งหน้าที่มาจากสายงานวิชาการ (ครู) จึงมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานมาพอสมควร และตรงกับ เพทาย ชื่อสังพงษ์ (2540) ที่พบว่าผู้อำนวยการสตรีมีความสามารถด้านสื่อสารและการประสานสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์สูงสุดจากการประเมินภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน และอาจเป็นการแสดงผลของความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร หมายความว่าผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จเหล่านั้นใช้มาตรการทางด้านกฎระเบียบ และข้อบังคับในการบริหารจัดการค่อนข้างมากนั้นอาจเป็นเหตุผลหลักประการหนึ่งที่อาจส่งผลเชิงบวกนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานด้านบริหารจัดการสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา แต่ผลจากการสรุปข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามพบว่า ผู้บริหารในองค์กรการศึกษาสมัยใหม่ไม่ควรยึดติดกับกฎระเบียบมากเกินไป ควรมีความยืดหยุ่นในการบริการงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ และข้อเสนอแนะยังพบว่าผู้บริหารสตรีบางส่วนขาดความรู้และประสบการณ์ด้านงานบริหารและความต้องการในด้านการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ดังนั้นฝ่ายพัฒนาบุคลากรในทุกระดับควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารสำหรับผู้ที่จะเข้ามาดำรง

ตำแหน่งบริหารใหม่ทุกครั้ง เพื่อให้ผู้บริหารทุกคนในแต่
ละระดับทราบถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของ
ผู้บริหารรวมทั้งการสร้างความร่วมมือประสานงาน
ระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การ
ดำเนินงานสามารถดำเนินไปสู่จุดหมายขององค์กรใน
แนวนโยบายเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สตรีในสถาบันอาชีวศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา แม้ว่าผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถ
ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ได้ แต่ผู้วิจัยพบว่ามี
บางส่วนที่ผู้วิจัยของเรื่องที่คล้ายกันนี้สนใจจะ
ทำการศึกษาในอนาคต จึงขอเสนอแนะว่าในการทบทวนวิจัย
ครั้งต่อไปในอนาคตควรทำการศึกษาเรื่องต่อไปนี้

1. วิจัยในอนาคตควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำ
สถาบันที่อยู่ในกรุงเทพมหานครกับต่างจังหวัดเพื่อให้
ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ที่น่าจะแตกต่างกันเนื่องจาก
สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกันระหว่างต่างจังหวัดกับใน
กรุงเทพฯ ผลที่ได้จะสามารถครอบคลุมมากกว่า
2. ความจำกัดในเรื่องเวลา ทำให้การวิจัยนี้ไม่
สามารถทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับนโยบายเกี่ยวกับการ
แต่งตั้งโยกย้าย เพื่อศึกษาทัศนคติและค่านิยมในการมี
ผู้บริหารสตรีในสถาบันอาชีวศึกษาของภาครัฐ ใน
การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาในเชิงนโยบายโดย
การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกนำมาอธิบาย
เพิ่มเติมที่ไม่ได้กระทำการในการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). สถิติสำหรับงานวิจัย.
(พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา กิตติธาดากุล. (2544). การยอมรับบทบาท ของ
ผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์กรราชการ
จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รติรส จันทน์สมดี. (2551). ภาวะความเป็นผู้นำของ
วาทยกรและการสื่อสารจัดการวงโยธวาทิตใน
สถานศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์

หลักสูตรปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาวิทยวิทยา. คณะนิเทศศาสตร์. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). การจัดการสมัยใหม่

(Modern Management). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

เรชา รัตนประสาท. (2533). พฤติกรรมภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญ
ศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขา
บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

วลัยพร ศิริภิรมย์. (2550). การวิเคราะห์เส้นทางสู่
ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรุดา สุคนธ์ตระกูล. (2547). การยอมรับภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสตรี : ภาพสะท้อนจากพนักงานของบริษัท
แอตวอนซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์).
บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิเชียร วิทยอุดม. (2548). ภาวะผู้นำ Leadership ฉบับ
ก้าวหน้ายุค. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และโซเท็กซ์.
สมยศ นาวิการ. (2547). การบริหารและพฤติกรรม

องค์กร. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

เพทพาย ชื่อสัจจงพงษ์. (2540). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.

ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย.

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.

พันธ์ศักดิ์ พลสารมย์. (2543). การปฏิรูปการเรียนการ

สอนระดับอุดมศึกษา: การพัฒนากระบวนการ

เรียนรู้ในระดับปริญญาตรี. กรุงเทพฯ : ภาควิชา

อุดมศึกษา. คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ

Organizational Behavior (OB). กรุงเทพฯ:

บริษัทธีระฟิล์ม และโซ เท็กซ์ จำกัด.

- สุรพล ไทยประเสริฐ. (2539). การยอมรับบทบาทของ
พนักงานสอบสวนหญิงในการสอบสวนคดี
ความผิดอาญาบางประเภท: ศึกษาเฉพาะ
บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาอาชญาวิทยาและงาน
ยุติธรรม. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุพรรณิ มาตรโพธิ์. (2549). การศึกษาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต. สาขาการอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาติ ทิพย์เดช. (2552). การยอมรับของชุมชน ที่มีต่อ
สตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่นในเขตอำเภอพิมาย
จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาอิสระปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยการปกครอง
ท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุทธาพร มฤคพิทักษ์. (2538). โอกาสที่ถูกปิดกั้นของ
ผู้บริหารหญิงในองค์กร. ภาควิชาบริหารศาสตร์
มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลิขิต อีระเวคิน. (2546). วัฒนธรรมการเมืองการปกครอง
ไทย (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
(2553). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่
สอง (พ.ศ.2552 – พ.ศ.2561). (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อรรณพ เหลืองรุ่งทรัพย์. (2550). การยอมรับบริการ
ของผู้รับบริการแผนกผู้ป่วยนอก: กรณีศึกษา
โรงพยาบาลราชวิถี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
ศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์). สาขา
วิชาเอกบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
และความพอใจในการทำงานของอาจารย์ใน
สถาบันอาชีวศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา.
ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนันตชัย คงจันทร์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ความก้าวหน้าในอาชีพและอุปสรรคในการทำงาน
ของผู้บริหารสตรี. *จุฬาลงกรณ์สาร*. 13(49).
- Bennis, W. (2002). *Become a tomorrow leader
in Spears, L. (Ed.), Focus on Leadership:
Servant-Leadership for the Twenty-First
Century*. New York: Wiley.
- Blake, R. & Mouton, J. (1964). Theory and
Research for Developing a Science of
Leadership. *The Journal of Applied
Behavioral Science*.
- Chanchai Bunchapattanasakda and Ratima
Photikul. (2008). *Opportunities and
Threats of Female Executives in
Commercial Banks in Thailand*. Master
Thesis. Shinawatra University, 2008.
- Dubrin. (2009). *Essentials of Management*, 9th
ed., OH: South-Western.
- Greenberg & Baron (1999) Greenberg, J. and R. A.
Baron. 1997. *Behavior in Organizations*
(6th ed). New Jersey: PrenticeHall, Inc.
- Robbins, S. P. (1997). *Essentials of
Organizational Behavior* (5th ed.). Upper
Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Reddin, W. (1988). *Managerial Styles Made
Effective*. Tata: McGraw-Hill.
- Schermerhor, J. & Osborn. R. (2005).
Organizational Behavior (9th ed). New
York: Wiley.