

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
A STUDY OF THE FEMALE ADMINISTRATORS' LEADERSHIP
IN VOCATIONAL COLLEGES



เลขหมู่ _____
เลขทะเบียน 17401
วัน, เดือน, ปี 12 พ.ศ. 2535

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2535

ISBN 974-8155-80-3

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

A STUDY OF THE FEMALE ADMINISTRATORS' LEADERSHIP
IN VOCATIONAL COLLEGES



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1992

ISBN 974-8155-80-3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
A STUDY OF THE FEMALE ADMINISTRATORS'
LEADERSHIP IN VOCATIONAL COLLEGES

นักศึกษา

นางสันติยา ไชยศรีชลธาร

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร. เมธี ปิณฑนานนท์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.อารีรัตน์ หิรัญโร

ดร.มลินทร์ สำเภาเงิน

ระดับการศึกษา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
อาชีวศึกษา

ภาควิชา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ครุศาสตรบัณฑิต

พ.ศ.

2535

บทคัดย่อ

ปัจจุบันสตรีศึกษากำลังเป็นหัวข้อที่น่าสนใจ จึงยังผลให้สตรีไทยในวงการต่าง ๆ เริ่มหันมาให้ความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีกันขึ้น แต่ยังไม่เคยปรากฏว่ามีผู้ใดจัดทำผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษามาก่อน ทั้งที่เป็นหน่วยงานที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมากที่สุดถึงร้อยละ 94 และผลจากการสัมภาษณ์ครูอาจารย์ 15 คน พบว่าผู้บริหารสตรี ร้อยละ 60 มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในลักษณะของการมุ่งแต่ผลผลิต และร้อยละ 40 มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในลักษณะของการมุ่งคน นอกจากนี้ ยังชอบสนใจนำเอาเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ มาเป็นปัญหา ผลจากการสัมภาษณ์ดังกล่าว ถ้าเป็นจริง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรี มีการมุ่งงานมากกว่ามุ่งคน และมีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ไม่พึงประสงค์บางประการ ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเพื่อหาปรากฏการณ์ที่เป็นจริงที่กำลังเกิดขึ้นให้แน่ชัดว่า เป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ดังคำถามข้างจริงหรือไม่เพียงใด ดังนั้นการวิจัยนี้จึงมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนกับด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี และคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่ควรจะเป็นในปัจจุบันด้วย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสตรี ซึ่งดำรงตำแหน่ง

ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 95 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่แบ่งออกได้เป็น 4 ตอน ตอนที่ 1

เป็นคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้นำของผู้บริหารสตรี ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ในปีการศึกษา 2533 ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เรื่องคุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t-test ค่า F-test และหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test ตลอดจนการนำข้อมูลที่ได้มาจัดลำดับ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีพฤติกรรม ที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและด้านมุ่งงานไม่แตกต่างกัน นั่นคือ มุ่งทั้งสองด้านเท่า ๆ กัน จึง ไม่เป็นไปตามผลการสัมภาษณ์ที่ว่า ผู้บริหารสตรีมุ่งงานมากกว่ามุ่งคน สำหรับคุณลักษณะของ ผู้บริหารสตรี ที่มีการปฏิบัติจริงมากที่สุดเรียงลำดับ ดังนี้ 1. มีความจริงใจต่อคนทั่วไป 2. มีน้ำใจนักกีฬา คือ รู้แพ้ รู้ชนะ และรู้จักการให้อภัย 3. มีความตรงต่อเวลา ส่วน คุณลักษณะที่ผู้บริหารสตรี มีการกระทำน้อย ได้แก่ การมีผลงานการเขียนตำราทางวิชาการ สำหรับคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสตรีที่ควรจะเป็น ตามข้อเสนอแนะของผู้บริหารสตรีในปัจจุบัน คือ ควรแต่งกายให้เหมาะสมและวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่าผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา แสดงออกในด้านมุ่งคนกับด้านมุ่งงาน และคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะ ที่ควรจะเป็น จะเอื้ออำนวยให้เกิดการพัฒนาวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสตรีในทุก หน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสมที่สุดในโอกาสต่อไป

Thesis Title	A Study of Female Administrators' Leadership in Vocational Colleges
Student	Suntiya Chaisrecholatarn
Thesis Advisor	Assoc.Prof.Dr.Methi Pилanthanonnd
Thesis Co-advisors	Dr.Areerut Hirunro Dr.Milin Sompourgen
Level of Study	Master of Industrial Education in Vocational Administration
Department	Industrial Education King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Year	1992

ABSTRACT

Since women's studies have presently become more popular, women in various careers have become more interested in the studies of female administrator leadership. However, the studies in vocational college have never been undertaken before, although 94% of vocational colleges have female administrators. From the interviewing of 15 teachers, it was observed that 60% of the female administrators concentrated more on Initiating Structure Dimension while 40% emphasized more on Consideration Dimension. Moreover, they were concerned too much in minor details. If these conclusions are correct, they show that the female administrators in vocational colleges have concentrated more on Initiating Structure Dimension than on Consideration Dimension and have some undesirable behaviors. This research has been conducted to find out about the real present facts whether or not, and to what extent, the problems are caused by the female administrators' leadership as claimed. The purpose of this research, therefore, was to study the real present leadership of female administrators in terms of their concentrations for

Initiating Structure Dimension and for Consideration Dimension in vocational colleges. It was also to study what should be their preferable behaviors as female administrators at present.

The sample of the research comprises 95 female administrators who are directors and vice-directors from vocational colleges all over Thailand.

Instruments for the research were four-part questionnaires. The first part dealt more with personal details. The second part was about the female administrator leadership. The third part was about the actual behaviors and roles of the female administrators in vocational colleges during the academic year 1990. The questionnaires were in the forms of rating scales. The fourth part investigated the personal opinions on the preferable behaviors of the female administrators in vocational colleges. The questionnaires were in the form of open-ended.

The data were analyzed in terms of scanning frequency, percentage, means, standard deviation, t-test, F-test, and find the differences of means between groups Scheffe's test method. For the analysis of data, the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) computer software was used.

The findings indicate that female administrators in vocational colleges exert their leadership both on Initiating Structure Dimension and on Consideration Dimension in not so much different degrees, or more or less in the same levels. It is, therefore, not in agreement with the result of the previous interview which implied that female college administrators concentrated more on Initiating Structure Dimension than on Consideration Dimension. The actual behaviors of the female administrators in descending degree of occurrence are 1. Sincerity 2. Sportsmanship and Spirit of Forgiveness 3. Punctuality. And the behaviors which was found

in small degree was the production of textbook writings. The preferable behavior of the female administrators is to dress up properly and behave themselves as good examples to others.

In this research, the researcher is confident concerning the findings that the female administrators in vocational colleges exert their leadership on both Initiating Structure Dimension and Consideration and also the findings of their actual behaviors and preferable behaviors will contribute to improve the method for female administrators selection in every organization in the future.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้Vnเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจและซาบซึ้งในพระคุณของทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการค้นคว้าให้คำแนะนำและแก้ไขไปสู่แนวทางที่ถูกต้อง เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จ ล่วงด้วยดี โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร. เมธี ปิณฑนานนท์ ดร.อารีรัตน์ ทิรัญโร ดร.มิลินทร์ ลำภาเงิน ดร.กอบพร อินทรกำแหง คุณหญิงวนิดา ฐปะเดมิย์ และคณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ตลอดจนคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ซึ่งต่างมีน้ำใจที่เปี่ยมล้นไปด้วยความรัก ความเมตตา และความเสียสละ ยิ่งความอบอุ่นใจให้บังเกิดแก่ศิษย์เป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจากผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษา กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือในการทำวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นางศรีนวล โกมลวนิช รองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา นางเพ็ญาว์ ไทยวัชรามาศ ศึกษาพิเศษระดับ 9 รักษาการในตำแหน่งผู้ช่วยอธิบดีกรมอาชีวศึกษา อดีตผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา นายชานาญ สงวนพงศ์ เลขาธิการกรมอาชีวศึกษา นายบุญเลิศ ภพลาภ หัวหน้าหน่วยศึกษาพิเศษ กรมอาชีวศึกษา ดร.ประภัสสร รวยแท้ หัวหน้าฝ่ายสำนักงานตรวจราชการ กรมอาชีวศึกษา และนอกจากนี้ยังได้รับความกรุณาอนุเคราะห์จาก นายเขียน สุวรรณสิงห์ รองอธิบดีรักษาราชการแทนอธิบดีกรมอาชีวศึกษา และนายอุดมศักดิ์ จันทร์เกษม นักวิชาการศึกษาระดับ 7 รักษาการแทนผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ในการให้ความสนับสนุนเพื่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษา ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสตรี ลังกัตกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ด้วยความร่วมมือที่ดีจากทุกท่านเป็นผลให้การจัดเก็บข้อมูลมีความสมบูรณ์อย่างมาก และจากการได้รับคำแนะนำเป็นอย่างดีจากนักศึกษารุ่นพี่ ได้แก่ นายทองพูน กิ่งนาค นางศิริมา พรนิมิตร และนายไชยสิทธิ์ ไกรคุฎาภัย จึงทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงอย่างรวดเร็ว

ขอขอบคุณ นายยรรยง โอภากุล ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี คณะอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี ว่าที่ ร.ต. สรวินัย ไชยศรีชลธาร คุณพีศิรี แสงหาญ และคุณพีศนกวรรณ แสงหาญ ซึ่งเป็นผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือในการศึกษาตลอดหลักสูตรและขอขอบใจลูก ๆ ได้แก่ นางสาวนิธิตา ไชยศรีชลธาร นางสาวปรีดาพรรณ ไชยศรีชลธาร เด็กชายวรายุทธ ไชยศรีชลธาร และเด็กชายวุฒินัน ไชยศรีชลธาร ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดที่คอยให้กำลังใจด้วยดีแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สันติยา ไชยศรีชลธาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	VI
สารบัญ.....	VII
สารบัญตาราง.....	X
สารบัญภาพ.....	XIII
บทที่	
1. บทนำ.....	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	7
เชิงอรรถ.....	8
2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	9
ภาวะผู้นำทางการศึกษา.....	11
ภาวะผู้นำในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา.....	12
แบบของผู้นำ.....	15
บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ.....	31
ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา.....	34
คุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหาร.....	37
ภาวะผู้นำของสตรี.....	43
สรุป.....	49
เชิงอรรถ.....	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
การสร้างเครื่องมือ.....	63
ลักษณะแบบสอบถาม.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล.....	70
เชิงอรรถ.....	71
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา.....	73
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ด้านมุ่งคนกับด้านมุ่งงาน.....	75
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัย อาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิทางการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส.....	78
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิทางการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส.....	107
ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เป็นจริงในปัจจุบัน.....	132
ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ควรจะเป็น ของผู้บริหารสตรี ตามทัศนะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัย อาชีวศึกษา ในปัจจุบัน.....	135

VIII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5. สรุปผล การวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	138
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	138
สรุปผลการวิจัย.....	139
ผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน.....	147
อภิปรายผล.....	148
บทสรุป.....	166
ข้อเสนอแนะ.....	166
ข้อเสนอแนะเพื่อการใช้ประโยชน์จากการวิจัย เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา.....	166
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต.....	167
เชิงอรรถ.....	168
บรรณานุกรม.....	177
ภาคผนวก ก.....	181
แผนที่แสดงกลุ่มสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.....	182
ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ติดต่อสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา.....	183
ภาคผนวก ข.....	186
แบบสอบถาม.....	187
ภาคผนวก ค.....	194
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการการพิจารณาหัวข้อ และโครงการวิทยานิพนธ์.....	195
คำสั่งประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์.....	196
หนังสือขอความร่วมมือ.....	197
ประวัติผู้เขียน.....	202

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนสถานศึกษาและผู้บริหารสตรี.....	58
2. จำนวนสถานศึกษาและผู้บริหารสตรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	61
3. จำนวนประชากรที่ใช้ทดลองแบบทดสอบ.....	65
4. แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม.....	68
5. แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน.....	73
6. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับ และเกณฑ์การปฏิบัติ เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา แสดงออก ในด้านมุ่งคน.....	75
7. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับ และเกณฑ์การปฏิบัติ เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา แสดงออก ในด้านมุ่งงาน.....	77
8. แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่แสดงออกในด้านมุ่งคน จำแนกตามตำแหน่ง.....	79
9. แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน จำแนกตามตำแหน่ง.....	81
10. แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ.....	84
11. แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ.....	87
12. แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์บริหารงาน.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13. แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์บริหารงาน.....	92
14. แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	95
15. แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	97
16. แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพทางการสมรส.....	100
17. แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพทางการสมรส.....	102
18. สรุปลภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในด้านมุ่งคน จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิทางการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส.....	104
19. สรุปลภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในด้านมุ่งงาน จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิทางการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส.....	106
20. แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนของ ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกัน.....	107
21. แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานของ ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกัน.....	109
22. แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนของ ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกัน.....	111

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
23. แสดง Scheffe' 's test ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่มีอายุต่างกัน แสดงออกในด้านมุ่งคนต่างกัน.....	114
24. แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานของ ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกัน.....	115
25. แสดง Scheffe' 's test ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่มีอายุต่างกัน แสดงออกในด้านมุ่งงานต่างกัน.....	118
26. แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์บริหารงานต่างกัน.....	119
27. แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์บริหารงานต่างกัน.....	121
28. แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน.....	124
29. แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน.....	126
30. แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน.....	128
31. แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน.....	130
32. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับที่ และระดับเกณฑ์การปฏิบัติ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา.....	132
33. ความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสตรี (เพิ่มเติม).....	135

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. แสดงลักษณะการใช้อำนาจของผู้หน้าที่เน้นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา.....	17
2. แสดงแนวต่อเนื่องของระบบการใช้อำนาจของผู้นาจากระบบที่ 1 ซึ่งผู้นำใช้อำนาจมากไปยังระบบที่ 4 ซึ่งผู้ใช้อำนาจน้อย และผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมมาก.....	18
3. แสดงแบบผู้นำของผู้บริหาร โดยแกนตั้งแกนมุ่งคน แกนนอนแกนมุ่งงาน.....	21
4. แสดงตาข่ายการบริหารของ Blake และ Mouton.....	22
5. แสดงแบบผู้นำตามตาข่ายการบริหาร.....	23



XIII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันศึกษากำลัง เป็นหัวข้อที่น่าสนใจอย่างมากโดยเฉพาะในวงสังคมการเมือง และวงวิชาการ ดังจะเห็นได้จากภารกิจการสหประชาชาติได้จัดให้มีทศวรรษสตรีขึ้นในปี พ.ศ. 2518 - 2528 ยังผลให้สตรีทั้งในประเทศไทยและนานาประเทศได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทในด้านภาวะผู้นำทางการเมืองมากขึ้น

สำหรับประเทศไทยนั้น พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงขึ้นนำสังคม ให้เห็นคุณค่าและยกย่องสถานภาพของสตรี ถึงแม้ว่าพระองค์จะทรงปกครองบ้านเมืองในระบอบ สมบูรณาญาสิทธิราชย์ก็ตาม แต่พระองค์ก็ได้ทรงสีกัดกับความเจริญก้าวหน้าของสตรีเลย ดังปรากฏในหลักฐาน จากใจความตอนหนึ่งของหนังสือ เรื่อง เครื่องหมายแห่งความรุ่งเรือง คือ สภาแห่งสตรี ว่า "การยอมให้หญิง ได้มีความเสมอหน้ากับชาย เป็นองค์ประกอบสำคัญอันหนึ่ง แห่งความรุ่งเรือง เป็นแน่แท้"¹ จึงทำให้เห็นได้ว่า การแสวงหาวิธีการขึ้นนำสังคมเพื่อให้เกิด การทัดเทียมกับอารยประเทศทางตะวันตกของไทย ได้มีมาช้านานแล้ว แต่ดูเหมือนว่า การ เปลี่ยนแปลงค่านิยมของสังคมไทยในเรื่องนี้เป็นไปด้วยความล่าช้ามาก ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่อง มาจากสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของชาวไทยซึ่งมีมาตั้งแต่อดีตกาลแล้วว่า สามี เปรียบเสมือนช้างเท้าหน้าและภรรยาเปรียบเสมือนช้างเท้าหลัง หน้าที่ของภรรยา คือ การ ปฏิบัติรับใช้สามีตลอดเวลา ด้วยสาเหตุนี้เอง จึงส่งผลให้การยกย่องฐานะของสตรีไทยให้ ทัดเทียมบุรุษเพศ เป็นไปด้วยความยากลำบาก ยกเว้นสตรีผู้นั้นจะมีความสามารถพิเศษ จน ปรากฏให้เห็นได้ชัดเจนว่ามีความสามารถเหนือบุรุษในระดับเดียวกันนั้นแหละ จึงจะทำให้มี โอกาสก้าวหน้าขึ้นมาสู่ตำแหน่งผู้บริหารได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ นับวันจะสร้างความกดดันภายในให้ เกิดขึ้นกับสตรีมากยิ่งขึ้น จึงยังผลให้สตรีในปัจจุบันพยายามแสวงหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข เพื่อ การพัฒนาตนเองให้มุ่งไปสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูงมากขึ้น ถึงแม้ว่าต่างก็ตระหนักอยู่แก่ใจดีว่า เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากก็ตาม แต่จากความพยายามนี้เอง จึงปรากฏว่าสตรีในปัจจุบันมีโอกาส เป็นผู้บริหารระดับสูงมากและมีแนวโน้มทวีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

ฉะนั้น การศึกษารูปแบบเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งใน ปัจจุบันนี้สตรีไทยในวงการต่าง ๆ ได้หันมาให้ความสนใจศึกษาและทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะ

งานบัณฑิตศึกษาที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้นำของผู้บริหารสตรีกันขึ้น โดยเริ่มจากสตรีในวงการเมือง ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง "ผู้นำสตรีในการปกครองระดับท้องถิ่นของไทย" โดย ประทีป จงสิทธิ์ธรรม² และผลงานวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำของสตรีไทยในการปกครองท้องถิ่นของไทย" โดย สมัทธา จิตตลาตากร³ สำหรับในวงการศึกษาก็เริ่มมีการศึกษาโดยมีผลงานวิจัยเรื่องแรก ได้แก่ "บุคลิกภาพกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรีในเขตการศึกษา 6" โดย ราตรี ฤทธิสาร⁴ แต่อย่างไรก็ตามยังนับได้ว่าในปัจจุบันยังมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีน้อยมาก และจะเห็นได้ว่ายังไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดจัดทำผลงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษามภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษามาก่อน ทั้งที่เป็นหน่วยงานที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรีมากที่สุดคือ มีถึงร้อยละ 94 และเป็นหน่วยงานที่กำลังมีปัญหาเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้บริหารสตรี ซึ่งก่อให้เกิดเสียงวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างมากในปัจจุบัน ดังผลจากการสัมภาษณ์ครูอาจารย์ ซึ่งมีอายุระหว่าง 25-50 ปี จำนวน 15 คน ในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสตรี ในงานชุมนุมลูกเสือ และเนตรนารีวิสาขมัญญ กรมอาชีวศึกษา ครั้งที่ 5 ระหว่างวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2532 ถึงวันที่ 4 มีนาคม 2532 ณ ค่ายฝึกนักศึกษาวิชาทหารรักษาดินแดนเขายายไก่อ จังหวัดกาญจนบุรี ในช่วงที่ว่างจากการปฏิบัติภาระกิจประจำวันแล้ว ร้อยละ 60 มีความเห็นว่า ผู้บริหารสตรีของตนมีพฤติกรรมที่แสดงออกดังนี้คือ มุ่งทำงานเพื่อเอาใจผู้บังคับบัญชาระดับสูงโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา ชอบนำเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ มาเป็นปัญหาและอีกร้อยละ 40 มีความเห็นว่าผู้บริหารสตรีของตน มีความจริงใจให้ความรัก และความเป็นกันเอง กับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้ยังไม่เป็นที่แน่ชัดว่าความคิดเห็นและคำกล่าวเหล่านั้น มีข้อเท็จจริงเป็นอย่างไร

ผลการสัมภาษณ์ดังกล่าวถ้าเป็นจริงแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการมุ่งงานมากกว่ามุ่งคนและมีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ไม่พึงประสงค์นั่นเอง สำหรับแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าวนี้จึงจำเป็นต้องให้ความสนใจที่จุดเริ่มต้นซึ่งเป็นสาเหตุของปัญหาคือ การแสวงหาวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารสตรี แต่เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่แน่ชัด ทำให้เกิดการคัดเลือกผู้บริหารในบางแห่ง โน้มนำไปใช้วิธีการคำนึงถึงพรรคพวกญาติสนิทมิตรสหาย เป็นลำดับสำคัญกว่าการคำนึงถึงคุณสมบัติทางด้านความรู้ ความสามารถทางด้านการบริหารทั้งที่เป็นสิ่งจำเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งต่อการธำรงรักษาตลอดจนการพัฒนาหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การคัดเลือกผู้บริหารโดยมุ่งคำนึงถึงแต่ความเหมาะสมตามทัศนคติของผู้มีสิทธิ์ทำการคัดเลือกผู้บริหารของวิทยาลัยอาชีวศึกษาดังกล่าว โดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร จึงยังผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทั่วไปขาดขวัญในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่อยู่ในส่วนลึกของหัวใจที่มีอาจบรปากออกมาอย่างเปิดเผยได้ จากความรู้สึกนี้เองจะเป็นสิ่งที่ส่งผลให้การพัฒนาผลผลิตทางการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือ คุณภาพของนักศึกษาบางแห่งลดลง ดังจะเห็นได้จากผลการแข่งขันทักษะวิชาชีพระดับชาติ วันที่ 5 - 9 มกราคม 2534 ณ สนามศุภชลาศัย สนามกีฬาแห่งชาติ ผลปรากฏว่า นักศึกษาที่เข้าแข่งขันสาขาวิชาคหกรรมทั่วไป ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการแข่งขันลำดับที่ 1 ประเภทขนมไทย ได้แก่ นักศึกษาจากวิทยาลัยเทคนิคที่มีการเปิดสอนประเภทวิชาคหกรรมด้วย ซึ่งแต่เดิมมาผู้ที่ประสบความสำเร็จในการแข่งขันลำดับที่ 1 ประเภทขนมไทย ได้แก่ นักศึกษาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาแทบทั้งสิ้น จากผลการแข่งขันนี้จะเป็นภาพสะท้อนมุมหนึ่ง ให้เห็นถึงความสามารถในการพัฒนาการบริหารการศึกษา ประเภทวิชาคหกรรม ของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค ในการนี้ยังเป็นการบ่งให้เห็นขีดถึงความสามารถของนักศึกษา ชวัญในการทำงานของ อาจารย์ผู้สอนและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาบุรุษในปัจจุบันถึงแม้ว่าเป็นผู้ไม่มีทักษะทางด้านประเภทวิชาคหกรรมเพราะมิได้สำเร็จทางด้านสาขาวิชาคหกรรมมาก็ตาม และนอกจากนี้ ยังต้องมีภาระในการบริหารงานประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชาศิลปกรรมทัศนกรรม และประเภทวิชาพาณิชยกรรมด้วย ซึ่งนับว่าเป็นภาระที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีหน้าที่ในการบริหารงานเฉพาะประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชาศิลปกรรมทัศนกรรม และประเภทวิชาพาณิชยกรรมเท่านั้น ผลจากความสำเร็จในการบริหารด้านคหกรรมของผู้บริหารบุรุษได้สะท้อนให้เห็นว่า ค่านิยมหรือความเชื่อที่สำคัญอย่างหนึ่งในการคัดเลือกผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา จะต้องเป็นผู้สำเร็จทางด้านคหกรรมจึงจะทำให้การบริหารงานทางด้านคหกรรมประสบความสำเร็จได้ดี เป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนเสมอไป เสียแล้ว

จนถึงเวลาแล้วที่ผู้มีสิทธิ์ทำการคัดเลือกผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ควรเปิดใจให้กว้างโดยให้โอกาสแก่สตรีที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการบริหารซึ่งมิได้สำเร็จทางด้านวิชาคหกรรม ได้มีโอกาสเข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาบ้าง เพื่อช่วยกันพัฒนาชื่อเสียงของวิทยาลัยอาชีวศึกษาให้คงอยู่ต่อไปดีกว่า จะปล่อยให้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้ล่วงเลยไปเรื่อย ๆ ในที่สุดบุรุษจะอย่างกรายเข้ามาครอบครองสิทธิ์ทางการบริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีเอกลักษณ์ในการมีผู้บริหารสตรีมากที่สุดในปัจจุบัน

ปรากฏการณ์ที่เป็นจริงที่กำลังเกิดขึ้นดังกล่าวข้างทั้งหมดเหล่านั้น ก็ยังไม่แน่ชัดทีเดียวว่าเป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีจริงหรือไม่เพียงใด ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการสตรี สังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งกำลังศึกษาสาขาการบริหารอาชีวศึกษา จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเพื่อแสวงหาข้อมูลที่แท้จริง โดยมีความเห็นว่า วิธีการวิจัยเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะนำไปสู่การสะท้อนให้เห็นภาพที่แท้จริง เพื่อก่อให้เกิดสิ่งที่ดีมีประโยชน์ในเชิงวิชาการ และเพื่อให้ได้ข้อมูลอันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสตรี และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับผู้มีส่วนในการรับผิดชอบ ได้มีการแก้ไขปรับปรุง เกี่ยวกับการแต่งตั้งสตรีให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โดยคำนึงถึงการมีภาวะผู้นำและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสตรี เป็นสำคัญ เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีก่อให้เกิดการยอมรับด้วยความชื่นชมยินดี ยังผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ร่วมใจ ต่อผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของตนด้วยความศรัทธาอย่างบริสุทธิ์ใจ อันจะนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลทางการบริหาร ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่สังกัดกรมอาชีวศึกษาให้ดำรงอยู่ตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อศึกษามภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
2. วัตถุประสงค์เฉพาะ
 - 2.1 เพื่อศึกษามภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในวิทยาลัยอาชีวศึกษา
 - 2.2 เพื่อศึกษามภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยจำแนกตามตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิทางการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส
 - 2.3 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิทางการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส ที่แตกต่างกัน
 - 2.4 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่ควรจะเป็นในปัจจุบัน

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย มีดังนี้

1. ผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกันจะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและมุ่งงานไม่ต่างกัน
2. ผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกันจะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและมุ่งงานไม่ต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์บริหารงานต่างกันจะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและมุ่งงานไม่ต่างกัน
4. ผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันจะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและมุ่งงานไม่ต่างกัน
5. ผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกันจะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและมุ่งงานไม่ต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในด้านมุ่งคนและมุ่งงาน และคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้เลือกเพียง 28 แห่ง โดยทำการศึกษาเฉพาะความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเท่านั้น
3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีดังนี้

 - 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่
 - 3.1.1 ตำแหน่ง
 - 3.1.2 อายุ
 - 3.1.3 ประสบการณ์บริหารงาน
 - 3.1.4 วุฒิทางการศึกษา
 - 3.1.5 สถานภาพทางการสมรส
 - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 3.2.1 ภาวะผู้นำด้านมุ่งคน
 - 3.2.2 ภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ได้กำหนดให้คำจำกัดความของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อการแก้ปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดีนั้น ต้องอาศัยการรู้จักวิธีบำรุงขวัญและการให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานซึ่งจำเป็นต้องประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและมุ่งงานสูงอยู่เป็นประจำ ตลอดจนคุณลักษณะที่เป็นจริงที่เอื้ออำนวยต่อการบริหาร
2. ภาวะผู้นำด้านมุ่งคน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความเป็นกันเอง ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานทุกคน และการรู้จักให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน
3. ภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความสนใจริเริ่มเกี่ยวกับงานเป็นสำคัญ พยายามจัดระเบียบแบบแผนและเน้นการปฏิบัติงาน ให้ได้ตามเกณฑ์และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
4. คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสตรีในวิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึง บุคลิกที่เป็นจริงในปัจจุบันของปัจเจกบุคคลที่เป็นสตรี ซึ่งกำลังดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ระหว่างปีการศึกษา 2533 โดยศึกษาจากคุณลักษณะดังต่อไปนี้ ความยุติธรรม ความเสียสละ ความตรงต่อเวลา ความกระตือรือร้น ความมีระเบียบวินัย ความละเอียดถี่ถ้วน ความสุขุม ความจริงใจ ความสามารถในการเก็บความรู้สึก ความมีอารมณ์มั่นคง ความมีน้ำใจนักกีฬา ความมีอารมณ์ขัน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความทันสมัยในด้านความคิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถรู้เท่าทันเหตุการณ์ ความมีสุขภาพแข็งแรง ความเป็นนักประชาสัมพันธ์ ความสามารถในการพูด ความพร้อมทางเศรษฐกิจ ความสนใจในงานอดิเรก ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น
5. ผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้มีหน้าที่ควบคุมดูแลดำเนินกิจการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาให้เป็นไปด้วยดี
6. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้มีหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการในการควบคุมดำเนินการบริหารกิจการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในด้านงานวิชาการ งานส่งเสริมการศึกษา งานกิจการนักศึกษา และงานวิจัยพัฒนาให้เป็นไปด้วยดี
7. คุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสตรี หมายถึง บุคลิกประจำตนของสตรีที่สามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องประกอบไปด้วยการแสดงออกให้ผู้อื่นศรัทธา ในด้านความรู้ ความสามารถในการพูดและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีความพร้อมทางสุขภาพ จิตใจ อารมณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังคม และฐานะทาง เศรษฐกิจ ตลอดจนสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นในการนำหลักธรรมทาง ศาสนามาเป็นแนวปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาทฤษฎีเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัย อาชีวศึกษา ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง ได้แก่ การศึกษาตามแนว คิดของ Blake และ Mouton ซึ่งได้มีการพัฒนารูปแบบพื้นฐานเพื่อการวิจัยเป็นตาข่ายการ บริหาร (Managerial Grid) โดยแสดงให้เห็นถึงลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออก ทางพฤติกรรมทั้งสองด้าน คือ

1. ด้านมุ่งคน ตามตาข่ายการบริหารได้แสดงให้เห็นบนแกนแนวตั้ง มีความหมายว่า คนจะมีความสำคัญต่อผู้บริหารมากขึ้นทุกทีในขณะที่มาตรฐานบนแกนตั้ง มีระดับสูงขึ้น ผู้บริหารที่มีมาตรฐานอยู่ในระดับ 9 บนแกนแนวตั้ง หมายความว่า ผู้บริหารมีความสนใจในคนสูงสุด นั่นคือ การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง การมุ่งเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์อยู่เป็นประจำ อาทิ การให้ความเป็นกันเองโดยการ แสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้อิสระในการ ทำงานและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนการใช้ดุลพินิจ ในการตัดสินใจ แก่ปัญหาอย่างเต็มที่ มุ่งส่งเสริมความสามัคคี แสดงความมีน้ำใจ รู้จักการให้อภัย และให้ความสนใจช่วยเหลือสนับสนุนในด้านการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านมุ่งงาน ตามตาข่ายการบริหารได้แสดงให้เห็นบนแกนแนวนอน งาน จะมีความสำคัญต่อผู้บริหารมากขึ้นทุกทีในขณะที่มาตรฐานบนแกนแนวนอนมีระดับสูงขึ้น ผู้บริหารที่มีมาตรฐาน อยู่ในระดับ 9 บนแกนแนวนอน หมายความว่า ผู้บริหารมี ความสนใจในงานสูงสุด นั่นคือ การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสนใจ เกี่ยวกับงานเป็นประจำ โดยการพยายามจัดระเบียบแบบแผนและเน้นการปฏิบัติ งานให้ได้ตามเกณฑ์และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ใช้วิธีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีการแข่งขันและทุ่มเทเวลาในการทำงาน เพื่อให้ได้งานมากที่สุด

นอกจากการศึกษาภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนและมุ่งงานแล้ว เพื่อให้การศึกษาภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาตามแนวคิดของ นักการศึกษาอีกหลายท่านเพิ่มเติม เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงชี้นำไปถึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสตรี ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อไป

คุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสตรี ได้แก่ บุคลิกที่สตรีแสดงออกให้ปรากฏแก่ผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งเป็นการแสดงออกที่เอื้ออำนวยต่อการบริหาร ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของสตรีซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในปีการศึกษา 2533 โดยการมุ่งศึกษาลักษณะของปัจเจกบุคคล ในเรื่องต่าง ๆ อาทิ ความยุติธรรม ความเสียสละ ความตรงต่อเวลา ความกระตือรือร้น ความมีระเบียบวินัย ความละเอียดถี่ถ้วน ความสุขุม ความจริงใจ ความสามารถในการเก็บความรู้สึก ความมีอารมณ์มั่นคง ความมีน้ำใจนักกีฬา ความมีอารมณ์ขัน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความทันสมัยในด้านความคิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถรู้เท่าทันเหตุการณ์ ความมีสุขภาพแข็งแรง ความเป็นนักประชาสัมพันธ์ ความสามารถในการพูด ความพร้อมทางเศรษฐกิจ ความสนใจในงานอดิเรก ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น

เชิงอรรถ

¹ สุภัทรา สิงหลกะ, ประวัติและวิวัฒนาการของการเรียกร้องสิทธิสตรีไทย (กรุงเทพมหานคร : สมาคมนักทิตสตรีทางกฎหมายแห่งประเทศไทย, 2525), หน้า 7.

² ประทีป จงสิทธิ์ธรรม, "ผู้นำสตรีในการปกครองระดับท้องถิ่นของไทย : ศึกษาบทบาทความเป็นผู้นำของกำนัน-ผู้ใหญ่บ้านสตรีทั่วประเทศ 2528," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, 2529, หน้า 167.

³ สมิตรา จิตตลาตากร, "ภาวะผู้นำของสตรีในการปกครองท้องถิ่นของไทย," วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, 2529, บทคัดย่อ.

⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ผลงานวิจัยทางการศึกษาและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เล่ม 3 (กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2530), หน้า 1277.

⁵ Robert R. Blake and Jane S. Mouton, *The New Managerial Grid* (London : Gulf Publishing, 1981), p. 111. ฉัน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา" ยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดทำการวิจัยมาก่อน ดังนั้นในการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พยายามศึกษาจากตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่ใกล้เคียงกับเรื่องดังกล่าวนี้ โดยจัดเรียงสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งมีความหมายที่กว้างมาก แม้แต่ในปัจจุบันนี้ ก็ยังไม่อาจหาข้อตกลงที่จะสามารถสรุปเป็นแนวทางเดียวกันได้ ดังนั้นการให้ความหมายของคำว่า "ภาวะผู้นำ" จึงได้มีผู้ให้ความหมายซึ่งสามารถจำแนกแบ่งตามแนวทางการศึกษาของสาขาวิชาต่าง ๆ กันไป อาทิ กลุ่มนักวิทยาการจัดการและนักจิตวิทยา ได้กล่าวไว้ ดังที่ เมธี พิธานานนท์ ได้นำมาเสนอความหมายของผู้นำ โดยสรุปคำกล่าวของ Mumford ซึ่งเคยให้ความหมายไว้เมื่อปี 1966 ว่า "ภาวะผู้นำเป็นความเด่นของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มในกระบวนการควบคุมปรากฏการณ์ทางสังคม"¹ และได้สรุปคำกล่าวของ Chapin ว่า "ความเป็นผู้นำ คือ ความเป็นแกนกลางของการประสานงานของกลุ่ม"² จากทัศนะของทั้งสองท่านนี้ จึงยังผลให้ Anderson นำมาขยายความหมายของผู้นำให้เด่นชัดว่า "ผู้นำจะต้องมีความสามารถที่แตกต่างกว่าคนอื่น ๆ และสามารถใช้ความแตกต่างเหล่านี้เป็นพื้นฐานให้สมาชิกในกลุ่มได้เห็นเพื่อการตัดสินใจตามความมุ่งประสงค์ได้"³ ดังนั้น Ordway Tead จึงกล่าวว่า "ภาวะผู้นำ เป็นการประกอบกันของลักษณะที่บุคคลสามารถชักนำให้บุคคลอื่นกระทำการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการได้"⁴ ซึ่งสอดคล้องกับ Koontz และ Ó Donnell ที่ได้สรุปไว้ว่า "ความเป็นผู้นำเป็นการปฏิบัติที่มุ่งในการชักจูงผู้คนให้ทำงานร่วมกันเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย"⁵

ต่อมาในปี ค.ศ. 1976 Cunningham ได้มีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เป็นเหตุให้ภาวะผู้นำในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้นกว่าแต่ก่อน และสภาพแวดล้อมเหล่านี้มีผลทำให้เกิดความยากลำบากในการเป็นผู้นำ ดังนั้น เขาจึงได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับคำว่า "ภาวะผู้นำ" ในยุคปัจจุบันว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
งานบัณฑิตศึกษา
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความปรารถนาเบื้องต้นของความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสมรรถภาพ ที่ทำให้ปัญหาใหญ่น้อยมีความสมดุล ให้ความนับถือต่อบุคคลที่มีความแตกต่างกัน หลีกเลี่ยงการประนีประนอมในเรื่องจุดมุ่งหมายใหญ่โต ด้วยช่วงระยะเวลาที่มีให้น้อย ผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง และต้องกระทำการทำงานตามหน้าที่อย่างเปิดเผย และมีความคิดริเริ่มไปพร้อม ๆ กัน⁶

ความหมายของคำว่า "ภาวะผู้นำ" ตามทัศนะต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้วนี้เพื่อความกระจ่างชัด เมธี บิลันธานนท์ จึงได้ขยายความหมายของคำว่า "ภาวะผู้นำ" ในเชิงจัดการและจิตวิทยาว่า "ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งอาจเป็นคนเดียวหรือมากกว่าหนึ่งคนก็ได้ แต่ต้องไม่มากคนนัก ที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่จะทำการให้บังเกิดความร่วมมือร่วมใจประสานงานกันเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์นั่นเอง"⁷

ส่วนแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในลักษณะการใช้อำนาจ เสนาะ ตีเขย่าว ได้ให้ความหมายไว้ว่า

การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการออกคำสั่ง ให้ผู้อื่นกระทำกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ เพราะฉะนั้นการเป็นผู้นำอาจเป็นการชี้แนะกระตุ้นหรือออกคำสั่งก็ได้ โดยที่ผู้นำก็คือนุญธ์ธรรมดา และผู้ที่ผู้นำจะพยายามชักจูงก็คือมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน ผู้นำจึงอาจมีข้อบกพร่องและผิดพลาดได้ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำในองค์การก็คือ ผู้บริหาร ในทุกระดับตั้งแต่หัวหน้าคนงานขึ้นไป บุคคลที่จะต้องทำหน้าที่ออกคำสั่งให้คนอื่นทำตาม และควบคุมเขาเหล่านั้นล้วนอยู่ในฐานะการเป็นผู้นำแล้ว⁸

สำหรับนักวิชาการอีกผู้หนึ่ง ที่มีแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในลักษณะของการใช้อำนาจ หรืออิทธิพลที่คล้ายคลึงกับแนวความคิดของ เสนาะ ตีเขย่าว ก็คือ Terry ซึ่งอ้างโดย เมธี บิลันธานนท์ ได้กล่าวไว้ว่า "ภาวะผู้นำ เป็นกิจกรรมของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อความพยายามให้ได้มาตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม"⁹ Hersey และ Blanchard ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำในทำนองเดียวกันว่า "ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดขึ้นไว้ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ"¹⁰ และ อุทัย หิรัญโต ก็มีความคิดสอดคล้องกันว่า "ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือหมู่ผู้ตามร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การ โดยที่คนเหล่านั้นเห็นว่าเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา”¹¹ และ ฟิรส์กต์ ทองมาก ก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำในลักษณะเดียวกันว่า “ภาวะผู้นำ ก็คือคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำที่แสดงออก ซึ่งพฤติกรรมและความมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นได้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน”¹²

ในอีกทัศนะหนึ่งของการให้คำนิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์นั้น อรุณ รักธรรม เป็นผู้หนึ่งซึ่งกล่าวถึงภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า “ภาวะผู้นำ ก็คือ ความสามารถของบุคคลที่จะชักจูงให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจกับตน เพื่อดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายของตนได้”¹³ และกิติ ศักดิ์คานนท์ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ได้สอดคล้องกับอรุณ รักธรรม ดังนี้ว่า “ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจผู้ร่วมงานให้ร่วมมือกับตนเพื่อดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้”¹⁴

นอกเหนือจากการกำหนดความหมายที่มุ่งในแนวทางอิทธิพล อำนาจ และมนุษยสัมพันธ์แล้ว ในการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ ยังพบว่า มีอีกแนวความคิดหนึ่ง ซึ่งมองในด้านความเชี่ยวชาญ (Expert) คือ ความคิดของ Smith ซึ่งกล่าวถึง ภาวะผู้นำว่า “เป็นความสามารถที่จะดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ผู้อื่นนั้น ผู้นำจะต้องมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ด้วยจึงจะสามารถชักจูงผู้อื่นได้”¹⁵

ความหมายของภาวะผู้นำที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปความหมายของภาวะผู้นำในภาพรวม ๆ ได้ว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดีนั้น ต้องอาศัยการรู้จักการบำรุงขวัญและการให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานซึ่งจำเป็นต้องประกอบด้วย พฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและมุ่งงานสูงอยู่เป็นประจำ ตลอดจนคุณลักษณะที่เป็นจริงที่เอื้ออำนวยต่อการบริหาร

2. ภาวะผู้นำทางการศึกษา

สำหรับเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา เมธี บิลันธนานนท์ ได้ให้ทัศนะเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีบทบาทเป็นผู้บริหารทางการศึกษาว่า

ผู้บริหารการศึกษาในฐานะที่ต้องเป็นผู้นำขององค์การ จะต้องมีบทบาทในการนำทางและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาต้องรู้จักใช้ความพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา มาบูรณาการเข้ากับความมุ่งประสงค์ขององค์การกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจูงใจปัจเจกบุคคล ความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร ไม่ว่าจะ
จะเป็นการมอบหมายงาน การจ้าง การเลื่อนขั้นหรือแม้แต่การไล่บุคลากรออก
ย่อมต้องการความเป็นผู้นำในการกระทำสิ่งเหล่านี้ทั้งสิ้น เพราะการเป็นผู้นำเป็น
ศิลปะอย่างหนึ่ง”¹⁶

ในส่วนของการบริหารโรงเรียน สมบูรณ์ พรรณภาพ ยังได้ให้ความหมายเพื่อ
เป็นอุทาหรณ์แก่ผู้บริหารโรงเรียนว่า

ผู้บริหารโรงเรียน เป็นบุคคลที่ได้รับตำแหน่งหรือมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่
ในการจัดหรืออำนวยความสะดวกให้แก่งานต่าง ๆ ในโรงเรียนสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ
อันเป็นภาระหน้าที่ของโรงเรียน ในฐานะที่โรงเรียน คือ สถาบันทางสังคมเพื่อให้
งานเหล่านี้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด¹⁷

นอกจากนี้ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับผู้นำ
ทางการศึกษาโดยสรุปเป็นลักษณะพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาว่า

การเป็นผู้นำเกิดจากความสัมพันธ์ของอำนาจ 3 ประการ คือ ทวิอำนาจ
อิทธิพล และอำนาจหน้าที่การเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ เมื่อสมาชิกยอมรับอำนาจ
คนที่มีอำนาจแต่ไม่มีใครยอมรับ คงจะเป็นผู้นำได้ยาก ผู้นำในกลุ่มก็จะเจริญ
ก้าวหน้าได้ยาก การเป็นผู้นำทางการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่จำเป็นต้อง
ทำหน้าที่ทั้งการนำและการบริหารด้วย¹⁸

นานาทัศนะของนักการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษานี้ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็น
ว่า ผู้นำทางการศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก

3. ภาวะผู้นำในสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา

เนื่องจากสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมซึ่งประกอบ
ไปด้วยบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ หลายฝ่าย เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่าย
กิจการนักศึกษา ฝ่ายวิจัยและพัฒนาครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง นักเรียน นักศึกษา
ผู้ปกครอง และชุมชน ที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เมื่อสถานศึกษาเป็นสถาบันที่มีบุคลากรหลายฝ่าย

ดังกล่าวจึงต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงอยู่เป็นประจำ ดังที่ เมธี ปิรันธนานนท์ ได้กล่าวไว้ว่า

อาชีวศึกษา คือ การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือ ระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญา สำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพช่าง และงานต่าง ๆ อาชีวศึกษาดังกล่าวจะจัดในระดับมัธยมศึกษา โดยจัดให้มีการศึกษาวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชาสามัญสัมพันธ และจะเน้นการฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อพัฒนาฝีมือที่ต้องการสำหรับอาชีพหนึ่ง ๆ สัดส่วนของวิชาต่าง ๆ แตกต่างกัน แต่ตามปกติแล้วจะต้องเน้นการฝึกภาคปฏิบัติ¹⁹

ความหมายของอาชีวศึกษาดังที่ได้กล่าวมานี้ แสดงให้เห็นได้ว่า ลักษณะของสถานศึกษา ด้านอาชีวศึกษา จะมีขอบข่ายในการจัดการเรียนการสอนที่ครอบคลุม และกว้างขวางกว่าสถานศึกษาในลักษณะอื่น ทั้งนี้เพราะการอาชีวศึกษาเป็นการให้การศึกษาด้านอาชีพ เพื่อให้คนมีทักษะสามารถประกอบอาชีพและมีงานทำได้ เป็นการศึกษาเพื่อการยังชีพ (Education for earning a living) และเพื่อปลูกฝังให้บุคคลได้ค้นหาให้พบคุณค่าของชีวิตที่เกิดขึ้นเป็นมนุษย์ ได้แก่ การรู้จักทำประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมหรือสังคมและประเทศชาติก่อนประโยชน์ส่วนตน และให้เผื่อแผ่แก่คนอื่น ๆ ที่ด้อยโอกาสและความพร้อม ดังที่ เมธี ปิรันธนานนท์ ได้กล่าวว่า "ผู้บริหารการอาชีวศึกษานอกจากจะต้องตระหนักถึงภาระดังกล่าวแล้ว ยังมีความจำเป็นต้องเป็นผู้นำสังคมด้านอาชีพ สามารถผลิตกำลังคนไว้สนองต่อการขยายตัวของอาชีพต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าด้วย"²⁰ ดังนั้น ผานิต มงคล ในฐานะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้ศึกษาบทบาทของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในส่วนของ เรื่อง "การศึกษาเพื่ออาชีพ" พบว่า

วิทยาลัยอาชีวศึกษามุ่งที่จะผลิตคนออกมาประกอบอาชีพ ตามความต้องการของตลาดแรงงานภาคเอกชนเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้เพราะหน่วยงานของรัฐจะรับได้บ้างก็เป็นจำนวนไม่มาก ดังนั้นความจำเป็นที่จะต้องมีการประสานงานกัน ระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเอกชนและชุมชน จึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อสร้างคุณภาพคน ให้สามารถพัฒนาคุณภาพของแรงงาน เป็นไปในทิศทางที่พึงปรารถนาของตลาดแรงงาน²¹

บุญเทียม เจริญยิ่ง มีความเห็นที่สอดคล้องกับเมธี ปิรันธนานนท์ และผานิต มงคล ดังได้กำหนดเป็นหลักปฏิบัติสำหรับผู้บริหารอาชีวศึกษาว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การอาชีวศึกษายามองเพียง เพื่อให้เด็กเรียนในระบบสำเร็จการศึกษาเพียงเท่านี้ไม่ได้ ทั้งนี้เพราะการอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาคลอบชีวิต ดังนั้นจึงต้องติดตามนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว ดูว่ามีงานทำหรือไม่ หรือที่มีงานทำแล้ว ยังมีเสถียรภาพในอาชีพหรือไม่ มีความก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นคงเพียงใด ผู้บริหารต้องตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการเสริมประสิทธิภาพการประกอบอาชีพของศิษย์ด้วย²²

สภาพการณ์จัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษามี 3 ลักษณะคือ วิชาพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์ และการฝึกปฏิบัติ ดังนั้นภายในสถานศึกษา จึงต้องประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความหลากหลาย ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะความเชี่ยวชาญ รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ ผู้บริหารในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จึงต้องพร้อมด้วยภาวะผู้นำทางด้านวิชาชีพ ภาวะผู้นำทั่วไป และภาวะผู้นำที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาด้วย จากการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่แตกต่างจากผู้บริหารในสถานศึกษาประเภทอื่น ๆ ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความสนใจทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ดังเช่น

ปราณี อารยะศาสตร์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2518 โดยทำการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับโรงเรียนและระดับวิทยาลัยทุกประเภท จำนวนทั้งสิ้น 163 คน ผลการวิจัยได้พบว่า "ผู้บริหารระดับวิทยาลัยเป็นประเภทมุ่งงาน ส่วนผู้บริหารระดับโรงเรียนมุ่งสภาพแวดล้อม"²³

ทัศนาศาสตรียุค ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา เมื่อ พ.ศ. 2522 ซึ่งวิทยาลัยอาชีวศึกษาในสมัยนั้น ได้แก่สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา มีทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 38 แห่ง 69 วิทยาเขต ซึ่งต่างจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาในปัจจุบันนี้ ผลการวิจัยพบว่า "อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในระยะนั้น มุ่งด้านงานสูงกว่ามุ่งด้านสัมพันธ ส่วนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มุ่งด้านสัมพันธสูงกว่าด้านมุ่งงาน"²⁴

อารีรัตน์ ทิรัญโร ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2532 ผลการวิจัยพบว่า "ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เป็นผู้นำแบบสอนแนะมากกว่าแบบอื่น และมีพฤติกรรมแบบมุ่งประสิทธิผลมากกว่าพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ"²⁵ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังปรากฏว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์บริหารงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศิริมา พรหมมิตร ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนกับสถานศึกษาของรัฐ เมื่อ พ.ศ. 2532 ผลการวิจัยพบว่า "ผู้บริหารมีผลงานในด้านการเขียนตำราทางด้านวิชาการค่อนข้างน้อยและมีส่วนในการเป็นสมาชิกหรือมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของสมาคมวิชาชีพปานกลาง"^{๕๐}

4. แบบของผู้นำ (Leadership Styles)

วิธีการหรือแบบของผู้นำที่ผู้บริหารคนใดคนหนึ่ง นำมาใช้ในยามจะมีอิทธิพลต่อความ มีประสิทธิภาพของงาน ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนจะมีแบบผู้นำในลักษณะต่าง ๆ กัน และการมีแบบผู้นำที่เหมาะสมย่อมจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายส่วนบุคคล ส่วน การมีแบบผู้นำที่ไม่เหมาะสม จะทำให้เป้าหมายขององค์การได้รับความกระทบกระเทือน และบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยยาก ฉะนั้น การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารจะเป็นเครื่องชี้ถึง พฤติกรรมผู้นำได้เป็นอย่างดี จึงได้มีการศึกษาในหลายลักษณะ สุดแต่ผู้ใดจะเลือกพิจารณาแบบ ผู้นำในลักษณะใด ดังต่อไปนี้

1. พิจารณาจากการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำเป็นหลัก
การศึกษาแบบผู้นำในลักษณะนี้ สมพงษ์ เกษมสิน จำแนกได้ 3 แบบ ดังนี้

1. ผู้นำแบบอัตตนิยม (Autocratic Leadership) หรืออัตตาธิบดีโดยหรือแบบเผด็จการ เป็นผู้นำที่ถืออำนาจเป็นใหญ่ มีลักษณะถือตัวและเชื่อมั่นในตนเองมาก ชอบวางท่าใหญ่โต ต้องการขยายอำนาจของตนออกไปทุกวิถีทางด้วยวิธีการต่าง ๆ เท่าที่จะทำได้ การบริหารงานของผู้บริหารแบบนี้จะมีลักษณะทั่วไป ดังนี้

1.1 นิยมใช้อำนาจหน้าที่อยู่เกือบตลอดเวลาทั้ง ๆ ที่บางโอกาสไม่มีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเช่นนั้น

1.2 การตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ มักเป็นไปตามอารมณ์ มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมหรือผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อที่จะแสดงว่ามีอำนาจ

1.3 การตัดสินใจและการแก้ปัญหาทุกเรื่องมักผูกขาดอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสำคัญให้ตนเอง

1.4 ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีเป็นผู้รู้ข้อเท็จจริงเพียงผู้เดียว เพื่ออาศัยวิธีการดังกล่าวเป็นเครื่องควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้จำต้องเข้าหาผู้บังคับบัญชาเสมอ เพื่อขอทราบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 นโยบาย วัตถุประสงค์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบการจัดงาน เป็นต้น เป็นเรื่องที่ตั้งลงมาจากเบื้องบนทั้งสิ้น ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หากจะฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาน้างก็เพียงแค่เพียงพิธีการ เพราะการตัดสินใจมักเป็นไปในลักษณะยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นสำคัญ การติดต่อสื่อสาร มีจากบนลงมาข้างเพียงทางเดียว

1.6 มิได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอนของหน่วยงานนั้น จะเปลี่ยนแปลงไปตามอารมณ์ของผู้มา ไม่นิยมใช้หลักเหตุผลในการดำเนินงาน

1.7 ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้มาต้องผ่านหลายชั้น กว่าจะมีการวินิจฉัยสั่งการ ซึ่งทางเดินของข่าวสารมักจะถูกขัดข้องและวุ่นวายเสียเวลา งานจะล่าช้าและคั่งค้าง

1.8 ระบบการตั้งคณะกรรมการ เป็นวิธีการกระจายความรับผิดชอบ ที่ได้ผลและเป็นวิธีการที่จะให้เรื่องบางเรื่อง ซึ่งไม่ต้องการนำไปปฏิบัติงานให้เสียหายไป

2. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez - Faire Leadership) ผู้นำแบบนี้ใช้อำนาจควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย ปล่อยให้เป็นที่มาที่ของผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดแนวทางที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเอง ผู้บังคับบัญชาคอยแต่ลงนามหรือผ่านเรื่องเท่านั้น ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะโดยทั่ว ๆ ไป ดังนี้

2.1 ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอกำหนดนโยบาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบการจัดงานได้ตามใจชอบ ไม่ค่อยคำนึงถึงหลักการและกฎเกณฑ์เท่าใดนัก

2.2 ไม่มีหลักการควบคุมดูแล และไม่ได้สร้างหลักเกณฑ์ควบคุมงานขึ้นไว้สำหรับการควบคุมงานว่าใครปฏิบัติงานได้ผลหรือไม่

2.3 ผู้บังคับบัญชามักไม่ยุ่งเกี่ยว ใครจะทำอะไรก็ได้

2.4 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานไม่แน่นอน

2.5 ขาดความคิดริเริ่มและไม่พยายามจัดให้มีการประเมินผลงาน

3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ผู้นำแบบนี้เป็นแบบที่จัดว่าดีที่สุดในแง่อำนาจประโยชน์ในการบริหารงานมากที่สุด เป็นพวกใจกว้างถืออำนาจของกลุ่มเหนือกว่าตนเอง จะดำเนินการบริหารสิ่งใดก็มักจะกระทำไปในนามของกลุ่ม เพราะต้องการที่จะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การบริหารงานจะเน้นหนักไปในทางที่จะให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ลักษณะการบริหารงานทั่ว ๆ ไปของผู้นำแบบนี้ มีลักษณะดังต่อไปนี้

ภาพที่แสดงนี้สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจมากแล้ว เสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีน้อย

การศึกษาแบบผู้นำโดยยึดการใช้อำนาจอีกลักษณะหนึ่ง เป็นการศึกษาแบบผู้นำบนแนวต่อเนื่อง ซึ่ง อรุณ ริกธรรม ได้แบ่งผู้นำเป็น 4 แบบ แต่ละแบบแสดงไว้บนแนวต่อเนื่องตั้งแต่ระดับที่ 1 ไปจนถึง ระดับที่ 4 ดังนี้

- ระดับที่ 1 การใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือเผด็จการ
- ระดับที่ 2 การใช้อำนาจแบบเมตตา หรือเผด็จการมีศีล
- ระดับที่ 3 การให้เข้าร่วมปรึกษา
- ระดับที่ 4 การให้เข้ามามีส่วนร่วม^{๑๐}

ภาพที่ 2

แสดงแนวต่อเนื่องของระดับการใช้อำนาจของผู้นำจากระดับที่ 1 ซึ่งผู้นำใช้อำนาจมาก ไปยังระดับที่ 4 ซึ่งผู้นำใช้อำนาจน้อย และผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมมาก

ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4
เผด็จการ	เผด็จการมีศีล	ปรึกษาหารือ	ให้เข้ามามีส่วนร่วม

ภาพที่แสดงนี้สามารถอธิบาย ได้ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1 ผู้นำมีความเชื่อมั่นหรือเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำจะตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ แล้วสั่งการไปตามสายการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะอยู่ในบรรยากาศของความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน

ระดับที่ 2 ผู้นำจะยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจบ้างในขอบเขตที่กำหนดให้ แต่โดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้นำจะตัดสินใจหรือสั่งการด้วยตนเอง บรรยากาศการร่วมงาน จึงเป็นไปในรูปที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความระมัดระวังและเกรงกลัวผู้นำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระบบที่ 3 ผู้นำมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น แม้การตัดสินใจที่สำคัญ ๆ จะทำโดยผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงก็ตาม แต่ในระดับรองลงมา ผู้นำก็เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจ บรรยากาศการร่วมงานจึงเป็นไปด้วยความไว้วางใจกันและมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

ระบบที่ 4 ผู้นำมีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การตัดสินใจจึงกระจายไปยังระดับต่ำมาก การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จะขึ้นไปข้างบนและลงมาข้างล่างเท่านั้น แต่จะมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอนระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันอีกด้วย ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดขึ้นภายในบรรยากาศของความเป็นมิตร

2. พิจารณาผู้นำในแง่ระบบสังคม

Getzels และ Guba ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบดังนี้

1. ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (Nomothetic Leadership) เป็นผู้นำที่ยึดวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความพอใจ ความต้องการของผู้ร่วมงาน
2. ผู้นำแบบยึดบุคคลเป็นหลัก (Idiographic Leadership) เป็นผู้นำที่คำนึงถึงความพอใจ ความต้องการของผู้ร่วมงานมากกว่าวัตถุประสงค์ และผลประโยชน์ขององค์กร
3. ผู้นำประสานผลประโยชน์ (Transactional Leadership) เป็นผู้นำที่ยึดถือเอาผลประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงานและความพึงพอใจของผู้ร่วมงานไปพร้อม ๆ กัน คือ ได้ทั้งงานและน้ำใจของผู้ร่วมงาน³⁰

3. การพิจารณาผู้นำในแง่พฤติกรรม

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในระยะแรก เป็นการศึกษามิติเดียว ซึ่งไม่พบว่า มีลักษณะส่วนบุคคลใด ๆ อันแน่นอนชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีการเปลี่ยนจุดสนใจในการศึกษาผู้นำจากมิติเดียวมาเป็นการศึกษาผู้นำสองมิติ โดยพิจารณาพฤติกรรมของผู้นำว่าการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ผู้นำต้องเลือกมุ่งให้มีความสัมพันธ์กับงานที่ทำหรือจะมุ่งให้ได้สัมพันธ์กับคนที่ทำงานอย่างไร ซึ่งในระยะแรก ๆ ชีววิทย์ วัฒนพงศ์ ได้จัดทำเครื่องมือเพื่อจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 9 มิติ ดังนี้

1. การกระทำของผู้หน้าที่พยายามให้เกิดความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน แทนที่จะทำงานแบบแข่งขันกัน
2. การกระทำที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และความเข้าใจ ความเป็นไปของกลุ่ม
3. การกระทำซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ
4. การกระทำซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่ม เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มอื่น ๆ
5. ความพยายามที่จะให้รางวัล หรือลงโทษ หรือตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง
6. ความพยายามที่จะให้ผู้มาเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
7. การกระทำซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของกลุ่ม
8. การกระทำซึ่งแสดงว่า ไม่ยอมรับกับถือความคิดของผู้อื่น
9. ความพยายามที่จะจำแนกหน้าที่และนโยบายในการดำเนินงาน³¹

ต่อมา ชีรวินัย วัฒนพงศ์ ได้นำเครื่องมือวัดพฤติกรรมดังกล่าว มาทำการปรับปรุง ให้เหลือเพียง 4 มิติ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Consideration)
2. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (Initiating Structure)
3. พฤติกรรมผู้นำด้านเพิ่มผลผลิต (Production Emphasis)
4. พฤติกรรมผู้นำด้านการรับรู้ (Sensitivity)

ระยะหลัง ได้มีนักวิจัยทางการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมิติมุ่งสัมพันธ์และมุ่งงาน มีความสัมพันธ์กันโดยมีค่าสัมพันธกันสูง ด้วยเหตุนี้แบบสอบถามวัดความเป็นผู้นำ จึงถูกตัดทอนให้เหลือเพียง 2 มิติ จึงทำให้มีผู้คิดแบบสอบถามที่ชื่อว่า Leader Behavior Description Questionnaire ขึ้นและต่อมาเป็นที่รู้จักกันทั่ว ๆ ไปในชื่อ LBDQ แบบสอบถามชุดนี้ได้มีการนำไปใช้วัดพฤติกรรมของผู้บริหารทั่วไปรวมทั้งผู้บริหารในวงการศึกษาด้วย ดังปรากฏในผลงานวิจัยของ วิจิตร ธีระกุล ที่ได้ให้คำนิยามพฤติกรรมผู้นำไว้เป็น 2 มิติ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Consideration) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี ความสนใจ ความเอาใจใส่ เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. พฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Initiating Structure) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงในผลงานมากกว่าในเรื่องของคนในองค์การ พยายามจัดระเบียบแบบแผนและเน้นการปฏิบัติให้เป็นไปตามเกณฑ์และวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้³²

สมัยศ นาวีการ ได้นำพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 มิติดังกล่าวมาแล้วนี้มาจำแนกเป็นแบบผู้นำได้ 4 แบบ ที่สอดคล้องกับตารางการแบ่งแบบผู้นำซึ่งเป็นผลการวิจัยของมหาวิทยาลัย Ohio ดังนี้

1. ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ - คนต่ำ
2. ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ - คนสูง
3. ผู้นำแบบมุ่งงานสูง - คนต่ำ
4. ผู้นำแบบมุ่งงานสูง - คนสูง³³

ภาพที่ 3

แสดงแบบผู้นำของผู้บริหาร โดยแกนตั้งแทนมุ่งคน แกนนอนแทนมุ่งงาน
ดังปรากฏรายละเอียดในตารางต่อไปนี้



แบบผู้นำซึ่งเป็นผลการวิจัยของมหาวิทยาลัย Ohio ที่แบ่งผู้นำได้ 4 แบบนี้ ต่อมา Blake และ Mouton ได้นำมาพัฒนาแนวความคิดให้เห็นรูปแบบของพฤติกรรมผู้นำชัดเจนยิ่งขึ้น โดยแบ่งแบบผู้นำได้ 5 แบบ และกำหนดเป็นตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) โดยมุ่งให้ความสำคัญในมิติ 2 ด้าน ดังนี้

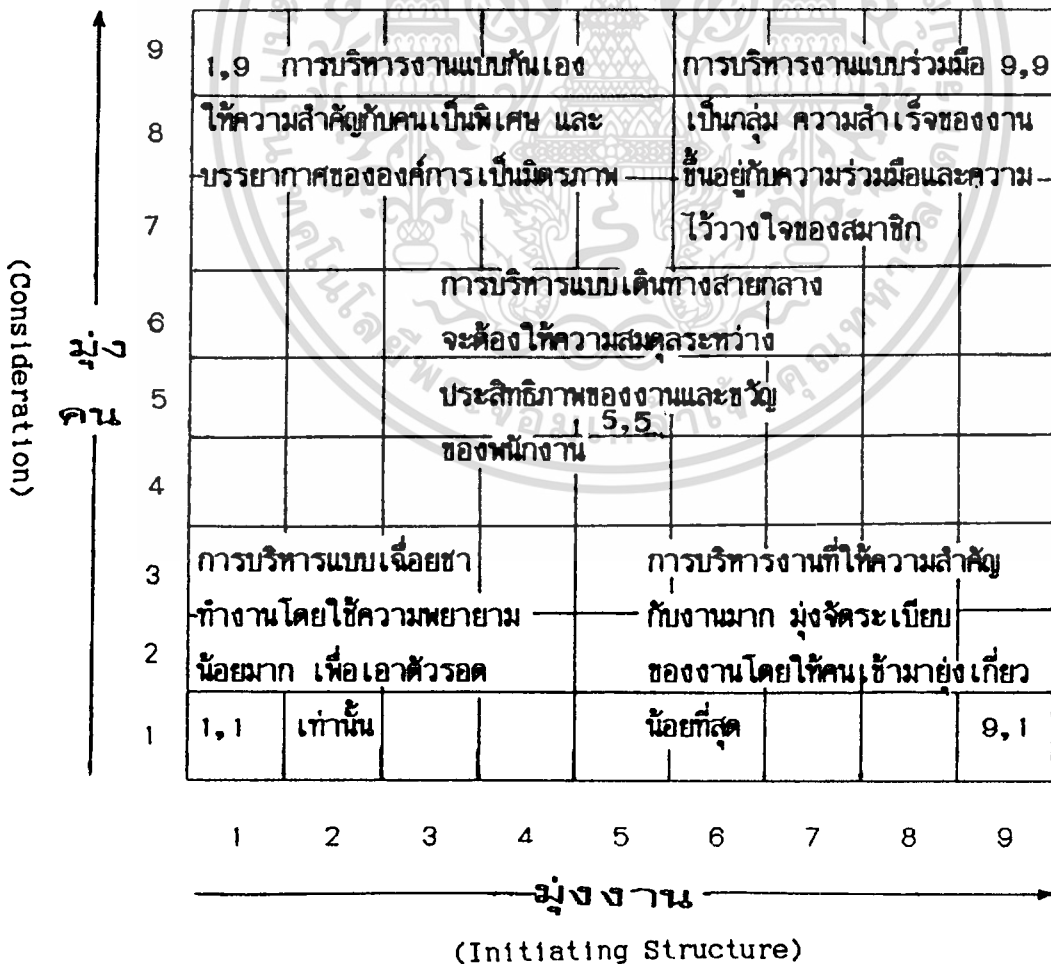
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ด้านมุ่งคน ตามตาข่ายการบริหารได้แสดงให้เห็นบนแกนแนวตั้ง มีความหมายว่า คนจะมีความสำคัญต่อผู้นำมากขึ้นทุกที ในขณะที่มาตรวัดบนแกนแนวตั้งมีระดับสูงขึ้น ผู้นำที่มีมาตรวัดอยู่ในระดับ 9 บนแกนแนวตั้ง หมายความว่าเขามีความสนใจในคนสูงสุด

2. ด้านมุ่งงาน ตามตาข่ายการบริหารได้แสดงให้เห็นบนแกนแนวนอน งานจะมีความสำคัญต่อผู้นำมากขึ้นทุกที ในขณะที่มาตรวัดบนแกนแนวนอนมีระดับสูงขึ้น ผู้นำที่มีมาตรวัดอยู่ในระดับ 9 บนแกนแนวนอน หมายความว่าเขามีความสนใจในงานสูงสุด

เพื่อให้เข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้นจึงได้มีการนำมิติทั้งสองประการนี้มาสร้างเป็นตาข่ายการบริหารขึ้น โดยกำหนดว่าแต่ละมิติเป็นอิสระแก่กันและในแต่ละมิติจะมี 9 ช่อง ดังนั้นตารางจึงมีถึง 81 ช่อง ซึ่งแต่ละช่องถือเป็นแบบหนึ่งของการเป็นผู้นำ ดังรูป

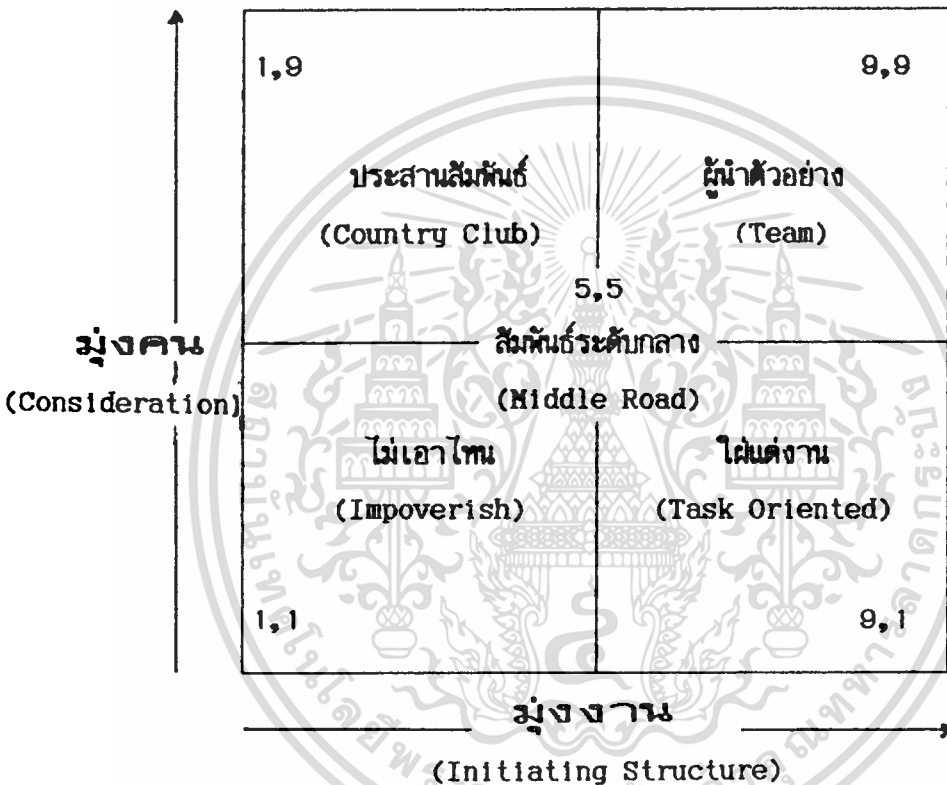
ภาพที่ 4
แสดงตาข่ายการบริหารของ Blake และ Mouton



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อความเข้าใจได้กระจ่างชัดยิ่งขึ้น จึงได้มีการสรุปลักษณะผู้นำไว้ 5 แบบด้วยกัน ดังภาพประกอบนี้

ภาพที่ 5
แสดงแบบผู้นำตามตาข่ายการบริหาร



ภาพที่แสดงนี้สามารถอธิบายได้ว่า

ผู้นำแบบที่ 1 ผู้นำที่ไม่เอาไหน (Impoverish) เป็นแบบผู้นำที่ให้ผลต่ำสุด คือไม่มุ่งทั้งคนและงาน ผู้นำประเภทนี้จะทำงานแบบเอาตัวรอดไปวัน ๆ ไม่จริงจังกับผลงานใด ๆ และไม่สนใจใคร การทำงานเฉื่อยชา การบริหารงานของผู้นำแบบนี้จึงไม่ได้งาน และผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจ จึงเป็นผู้บริหารที่ขาดประสิทธิภาพ

ผู้นำแบบที่ 2 ผู้นำแบบประธานสัมพันธ์ (Country Club) เป็นแบบผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในกลุ่มอยู่ตลอดเวลา โดยต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง แต่ขาดความสนใจในงานของสถาบัน ผลงานของสถาบันจึงมักจะ ไม่บรรลุวัตถุประสงค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้นำแบบที่ 3 ผู้นำที่มุ่งกิจสัมพันธ์ระดับกลาง (Middle Road) เป็นแบบผู้นำที่มุ่งงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง คือ ไม่เน้นไปที้อย่างใดอย่างหนึ่งมากเกินไป ผู้นำประเภทนี้มักจะหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดการใช้อำนาจและพยายามทำตามมติของคนส่วนใหญ่โดยยึดการเดินสายกลาง จึงทำให้ความสัมพันธ์กับคนก็ไดงานก็ไม่เสีย แต่ผลงานมีไม่มากนัก

ผู้นำแบบที่ 4 ผู้นำที่ใฝ่แต่งาน (Task Oriented) เป็นแบบผู้นำที่มุ่งงานอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความพึงพอใจของคนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน การดำเนินงานมีการจัดระเบียบระบบอย่างดี ผู้ร่วมงานต้องทำตามระเบียบและระบบที่กำหนดไว้ ผู้ใต้บังคับบัญชามักไม่ชอบผู้นำแบบนี้ จึงทำให้ผลงานที่ได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพมากนัก

ผู้นำแบบที่ 5 ผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Team) เป็นแบบผู้นำที่มุ่งคนและมุ่งงานสูง มีความเป็นผู้นำเต็มตัว รั้งการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มที่แบบเป็นหมู่คณะ โดยพยายามให้แต่ละคนเข้าใจความสำคัญของงานและมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ขณะเดียวกันผลงานที่มีคุณภาพสูง เป็นแบบผู้นำที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้โดยง่าย ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่ฟังปรารณา และฟังให้เกิดมีขึ้นในหน่วยงาน อุดมคติของผู้นำแบบนี้คือ งานต้องดีและคนต้องมีความสุขจึงเป็นแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง³⁴

Blake และ Mouton ได้วางโครงการพัฒนาผู้บริหารด้วยการใช้ตาข่ายการบริหาร โดยยึดหลักการที่ว่า ผู้นำที่ดีที่สุดต้องเป็นผู้นำที่มุ่งทั้งคนและมุ่งงาน ตาข่ายการบริหารชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่ผู้บริหารนำมาใช้ได้กับการบริหารงานของตนเอง โดยพิจารณาคะแนนจากตาข่ายการบริหาร ผลคะแนนของผู้บริหารได้มาจากทั้งคะแนนการให้ความสำคัญในการมุ่งคนและมุ่งงาน หากคะแนนที่ได้ต่ำทั้งสองด้านย่อมชี้ให้เห็นถึงข้อเท็จจริงว่า ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารที่ไม่เหมาะสม แบบผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของหน่วยงาน การที่ผู้บริหารมีแบบผู้นำที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ นั่นคือ การให้ความสำคัญโดยมุ่งคนและงานสูง อยู่เป็นประจำในระดับ 9,9 จึงจะทำให้งานของสถานศึกษาสามารถดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อยราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกันย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารมีแบบผู้นำที่ไม่เหมาะสม ย่อมจะส่งผลให้ขวัญและกำลังใจตลอดจนความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานต่ำ งานของสถานศึกษาไม่บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้มีผู้สนใจทำการศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารโดยทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาทั้งภายในประเทศ และสถานศึกษาต่างประเทศกัน
อย่างมากมาย

วิจิตร ชีระกุล ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับอายุ เพศ
ประสบการณ์ และคุณวุฒิของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในปี
พ.ศ. 2515 พบว่า

อาจารย์ใหญ่ที่มีวุฒิสูงหรือมีวุฒิปริญญาโท แสดงพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติ
มากกว่าอาจารย์ใหญ่ที่มีวุฒิต่ำกว่า อาจารย์ใหญ่ที่เลือกเรียนวิชาเอกและวิชาโท
ทางการศึกษาศาสตร์ และกฎหมายในระดับปริญญาตรี มีแนวโน้มที่จะบริหาร
อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้ที่เรียนในวิชาอื่น ๆ อาจารย์ใหญ่ที่เรียนสูงกว่าระดับ
ปริญญาตรีในสาขาบริหารและนิเทศการศึกษาจะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน
ดีกว่าอาจารย์ใหญ่ที่ไม่ได้รับการศึกษาในวิชานี้ อาจารย์ใหญ่เพศหญิงมีพฤติกรรม
ผู้นำมิติกิจสัมพันธ์มากกว่าอาจารย์ใหญ่เพศชาย อาจารย์ใหญ่ที่มีประสบการณ์ด้าน
นิเทศการศึกษา การบริหารการศึกษาและการมัธยมศึกษา มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำ
ที่ดีกว่าอาจารย์ใหญ่ที่ไม่มีประสบการณ์ในด้านนี้³⁵

ณรงค์ รมณียกุล ได้ทำการศึกษาลักษณะผู้นำของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจ
ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย ในปี พ.ศ. 2517 ปรากฏผลดังนี้

1. ลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ คือ ยึดตาธิปไตย เสรีนิยม และ
ประชาธิปไตย ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูไม่แตกต่างกัน
2. คุณวุฒิ ช่วงอายุ และประสบการณ์ของครูใหญ่ ไม่มีผลทำให้ครูใหญ่
มีลักษณะผู้นำแตกต่างกัน
3. ครูใหญ่ที่มีคุณวุฒิปริญญาหรือเทียบเท่าหรือสูงกว่า เช่น ป.ม. พ.ม.
ป.กศ.สูง หรือ กศ.บ. ส่งผลต่อขวัญหรือกำลังใจของครูสูงกว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิ
ต่ำกว่า³⁶

ราพิง อัมเรศ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับวัยวุฒิ คุณวุฒิและ
ความเกรงใจของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอ่างทอง ในปี พ.ศ. 2517 พบว่า
"ครูใหญ่ส่วนมากมีพฤติกรรมผู้นำสูงทั้งสองด้าน แต่มีพฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธ์ภาพสูงกว่าด้าน
กิจสัมพันธ์"³⁷

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎี สงวนให้ ย่างโดย เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ได้ทำการวิจัยในปี พ.ศ. 2519 โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับบรรยากาศขององค์การในวิทยาลัยครูส่วนกลาง 14 แห่ง พบว่า "ผู้นำมีพฤติกรรมทั้งสองมิติปานกลางแต่มีมิติสัมพันธ์สูงกว่ามิติกิจสัมพันธ์"³⁶

สุรชาติ สังข์รุ่ง ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในเขตภาคกลาง ในปี พ.ศ. 2520 พบว่า

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพกับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำด้านกิจสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ครูใหญ่ส่วนมากมีพฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธ์ภาพสูงกว่าด้านกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู³⁷

สะอาด แสงรัตน์ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปี พ.ศ. 2520 โดยใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำ LBDQ และเครื่องมือวัดความพึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษาจากครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 556 คน พบว่า

พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ทั้งสองด้าน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าความพึงพอใจของครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน⁴⁰

วิญญู ผนังจันทร์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในเขตภาคเหนือ ในปี พ.ศ. 2520 โดยศึกษาจากครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล จำนวน 558 คน จาก 85 โรงเรียน โดยอาศัยแนวคิดของ Halpin และ Herbert ผลการศึกษา พบว่า

1. ครูใหญ่มีพฤติกรรมด้านสัมพันธภาพและด้านกิจสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสองด้าน แต่พฤติกรรมด้านสัมพันธภาพสูงกว่าด้านกิจสัมพันธ์
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้าน
4. ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธภาพกับความพึงพอใจมีค่าสูงกว่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์กับความพึงพอใจ⁴¹

โกวิทย์ เทศบุตร ได้ทำการวิจัย ในปี พ.ศ. 2530 เรื่อง แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 10 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากจำนวนผู้บริหาร 153 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีแบบผู้นำในด้านให้ความสำคัญกับคนและผลผลิตสูง
2. แบบผู้นำด้านให้ความสำคัญกับคนและผลผลิตของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตำแหน่งครูใหญ่และผู้อำนวยการสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. แบบผู้นำด้านให้ความสำคัญกับคนและผลผลิตของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อายุ 40 ปี และต่ำกว่าอายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปี ขึ้นไป ผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารงาน 5 ปี และต่ำกว่า มีประสบการณ์ 6-10 ปี และมีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป ต่างให้ความสำคัญกับคนและผลผลิตอยู่ในเกณฑ์สูง
4. แบบผู้นำด้านให้ความสำคัญกับคน และด้านให้ความสำคัญกับผลผลิตของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์บริหารงานต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁴²

ยุพมาศ โภคสิริรักษ์ ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ในปี พ.ศ. 2531 พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. แบบผู้นำด้านให้ความสำคัญกับคน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด มีแบบผู้นำอยู่ในระดับสูง ส่วนแบบผู้นำด้านให้ความสำคัญกับผลผลิต ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก และขนาดกลาง เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด มีแบบผู้นำอยู่ในระดับสูง แต่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ เห็นว่า อยู่ในระดับปานกลาง

2. แบบผู้นำด้านให้ความสำคัญกับคน ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด มีแบบผู้นำอยู่ในระดับสูง ส่วนครูโรงเรียนขนาดกลาง เห็นว่า มีแบบผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแบบผู้นำด้านให้ความสำคัญกับผลผลิต ครูโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด มีแบบผู้นำอยู่ในระดับสูง

3. ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความเห็นสอดคล้องกันว่า แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านให้ความสำคัญกับคน และด้านให้ความสำคัญกับผลผลิต มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่ว่าจะพิจารณาจากผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด หรือพิจารณาจากขนาดของโรงเรียน

4. ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านให้ความสำคัญกับคน และด้านให้ความสำคัญกับผลผลิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านให้ความสำคัญกับคน และด้านให้ความสำคัญกับผลผลิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴³

นอกจากนี้ Stogdill อ้างโดย โกวิทย์ เทศบุตร ยังได้เคยทำการศึกษาในปี ค.ศ. 1954 พบว่า "พฤติกรรมผู้นำยิ่งตรงกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงใด ผลผลิตจะสูงขึ้นเพียงนั้น"⁴⁴ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรชาติ สิงห์รุ่ง ซึ่งพบว่า "ทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การเท่าเทียมกัน ถ้าได้เป็นผู้นำในกลุ่มที่เหมาะสม"⁴⁵

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Chamers และคณะ อ้างโดย โกวิทน์ เทศบุตร ได้ทำการวิจัยในปี ค.ศ. 1966 พบว่า

กลุ่มผู้นำแบบมุ่งงานทำงานทั้งที่มีแบบแผนและไม่มีแบบแผนได้ผลดีกว่าผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แต่ในการทำงานประเภทที่มีการต่อรอง กลุ่มผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ทำงานได้ผลดีกว่ากลุ่มผู้นำแบบมุ่งงาน ส่วนการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มนั้น ในกลุ่มผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีบรรยากาศดีกว่าในกลุ่มผู้นำแบบมุ่งงาน⁴⁰

Truitt อ้างโดย โกวิทน์ เทศบุตร ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับผลงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในปี ค.ศ. 1975 พบว่า "ครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกว่าด้านสัมพันธ์ภาพ พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียนและผลงานของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้นำด้านสัมพันธ์ภาพมากกว่าด้านกิจสัมพันธ์"⁴⁷ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Cook อ้างโดย โกวิทน์ เทศบุตร ซึ่งทำการวิจัยไว้ในปี ค.ศ. 1971 ที่พบว่า "ผลงานที่มีปริมาณสูงสัมพันธ์อย่างสูงกับพฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธ์ภาพ"⁴⁸

Aiken ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการท้องถิ่น ของโรงเรียนอาชีวศึกษาในรัฐ Tennessee เมื่อ ค.ศ. 1977 โดยใช้แบบสอบถาม LBDO ทดสอบกับผู้อำนวยการและอาจารย์ในโรงเรียนอาชีวศึกษา 30 แห่ง แบบสอบถามนั้นอธิบายถึง พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) และด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) ทั้งที่เป็นจริงและควรจะเป็นหรืออุดมคติ ซึ่งการวิจัยพบว่า

1. ผู้อำนวยการได้ประเมินค่าทำงานจริงของตนมากกว่าความเห็นของอาจารย์
2. ผู้อำนวยการและอาจารย์มีความคิดเห็นในด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) และด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรจะเป็น ผู้บริหารด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) และด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างมีนัยสำคัญ
4. จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เป็นจริง และพฤติกรรมที่ควรจะเป็นของผู้อำนวยการและอาจารย์ ต่างเห็นว่าผู้บริหารควรมีพฤติกรรมด้านมุ่งงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Initiating Structure) และด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ในตอนท้ายของการวิจัย ได้กล่าวว่า ในการทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะการเป็นผู้นำทางการอาชีวศึกษา ควรจะได้ศึกษาลึกซึ้งลงไปในเรื่องความรู้ความสามารถไปพร้อมกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้อำนวยการโรงเรียนด้วย เพราะความรู้ความสามารถมีผลต่อพฤติกรรมทางการบริหารงาน ดังนั้น Aiken จึงได้เสนอแนะผู้อำนวยการในอนาคต ควรจะได้มีการฝึกฝนพัฒนาในด้านทักษะต่าง ๆ มากกว่าที่เป็นอยู่⁴⁹

Sharpton ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนอาชีวศึกษาท้องถิ่น ในรัฐ Oklahoma เมื่อ ค.ศ. 1985 โดยใช้วิธีการทดสอบของ Reddin ชื่อ The Management Style Diagnosis Test ทดสอบกับครูจำนวนหนึ่งในโรงเรียนอาชีวศึกษาท้องถิ่น 24 แห่ง ของรัฐ Oklahoma แบบสอบถามอธิบายถึงรูปแบบผู้นำสามมิติของ Reddin ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย 1 ใน 3 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 40-49 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาเอก พบว่า มีภาวะผู้นำแบบนักบริหารมากที่สุด และรองลงมา มีภาวะผู้นำแบบนักพัฒนา⁵⁰

Somsamai Boonon ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแบบผู้นำที่สัมพันธ์กับโมทีฟตนเอง โดยทำการศึกษากับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในรัฐ Alabama สหรัฐอเมริกา ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีแบบผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแนวโน้มไปทางด้านให้ความสำคัญกับคน
2. ผู้บริหารโรงเรียนอายุ 31-40 ปี มีแบบผู้นำด้านให้ความสำคัญกับคน และผลผลิตค่อนข้างสูง
3. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อายุ 41-50 ปี มีแบบผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแนวโน้มไปทางด้านให้ความสำคัญกับคน มากกว่าด้านให้ความสำคัญกับผลผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ผู้บริหารโรงเรียนอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแบบผู้นำมีแนวโน้มไปทางด้านให้ความสำคัญกับคนมากกว่าผลผลิต และผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนสูงจะให้ความสำคัญกับผลผลิตสูงด้วย
5. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับคน และผลผลิตอยู่ในระดับปานกลาง และมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับคนมากกว่าผลผลิต
6. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีแบบผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน และผลผลิตค่อนข้างสูง
7. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับคนและผลผลิตสูง
8. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีแบบผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (5,5) และมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับคนสูงกว่าผลผลิต
9. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท มีแบบผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง และมีแนวโน้มเอียงไปทางด้านให้ความสำคัญกับคน
10. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก มีแบบผู้นำกระจายไปทั้งระดับ 5,5 และ 9,9
11. ผู้บริหารเพศชาย มีแบบผู้นำส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับคน และผลผลิตอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับคนสูงกว่าผลผลิต
12. ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีแบบผู้นำให้ความสำคัญกับคนสูงกว่าผลผลิต ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชายแล้ว เพศชายจะให้ความสำคัญกับผลผลิตสูงกว่าเพศหญิง⁵¹

สรุปผลจากการศึกษาแบบของผู้นำและงานวิจัยเกี่ยวกับแบบของผู้บริหารทั้งในประเทศและต่างประเทศ ถึงแม้ว่าเท่าที่ศึกษาจะพบว่า ยังมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาอาชีวศึกษาน้อยมากก็ตามแต่ผู้วิจัยคิดว่า ผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแบบผู้บริหารหรือรูปแบบของภาวะผู้นำของผู้บริหารในวงการศึกษาอื่น ๆ ล้วนแล้วแต่มีคุณค่าซึ่งสามารถนำมาประกอบในการทำวิจัยตามสมมติฐานในการวิจัยได้เป็นอย่างดี

5. บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ (Leadership Roles)

สำหรับบทบาทและหน้าที่ผู้นำ ในทัศนะของผู้รู้ได้จำแนกออกมากมายหลายประการ ดังเช่น Wall และ Hawkings อ้างโดย สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เป็นนักบริหารที่ดี (Good Executive)
2. เป็นผู้วางนโยบาย (Policy Maker)
3. เป็นผู้วางแผน (Planner)
4. เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert)
5. เป็นผู้แทนของกลุ่มในการติดต่อภายนอก (External Group Representative)
6. เป็นผู้รักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา (Control of Internal Relationship)
7. เป็นผู้ให้รางวัลและให้โทษ (Purveyor Rewards and Punishments)
8. เป็นอนุญาโตตุลาการ (Arbitrator)
9. เป็นสัญลักษณ์ของสมาชิก (Group Symbol)
10. เป็นแบบอย่างที่ดี (Exemplar)
11. เป็นนักอุดมคติ (Idealogist)
12. เป็นผู้ยอมรับผิดในการปฏิบัติงานขององค์การ (Scapegoat)⁵²

ส่วน วิทยุ โสธร มีความเห็นว่าบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่มีความคล้ายกันกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร ดังนั้นจึงได้สรุปรวม ๆ กันไป เพื่อจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปพิจารณาปฏิบัติได้ตามที่เห็นควร ซึ่งได้กำหนดไว้ 14 ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบสำคัญที่สุดของบริหาร คือ การกำหนดนโยบาย ซึ่งหมายถึงความต้องการของหน่วยงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน และการประสานงาน ให้หน่วยงานย่อยต่าง ๆ ลงมือทำงานประสานสัมพันธ์กันตามแนวทางที่พึงประสงค์
2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน ปกติผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวางแผนด้วย เพราะแผนงานสำเร็จก็เท่ากับงานสำเร็จ ความหวังของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา อยู่ที่ความสำเร็จหรือความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหาร ที่จะวางแผนที่ดีให้เขาปฏิบัติได้ด้วยความราบรื่นเรียบร้อย แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้นำหรือผู้บริหารจะวางแผนเสียเองคนเดียว ตรงกันข้าม จะต้องขอความร่วมมือจากผู้อื่นที่ร่วมงานด้วยเสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ผู้มาในฐานะผู้กำหนดนโยบาย นโยบาย คือ ความต้องการทั้งหมดของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้กำหนดเอง มิใช่ให้บุคลากรอื่นที่เป็นเพียงลูกจ้างหรือคนทำงานมากำหนด

4. ผู้มาในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ผู้นำหรือผู้บริหารทุกคนอย่างน้อยควรมีความรู้ความชำนาญโดยตรงอย่างใดอย่างหนึ่งที่สำคัญที่สุดในหน่วยงานที่ตนเป็นผู้มาหรือเป็นผู้บริหาร

5. ผู้มาในฐานะผู้แทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับคนภายนอก ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีควรจะรู้เรื่องนอกหน่วยงานด้วย ไม่ใช่รู้แต่เรื่องภายในหน่วยงาน เพราะบุคลากรเขาจะภูมิใจถ้าหัวหน้าของเขาเป็นผู้รอบรู้ คนคนภายนอกได้ดี ย่อมมีอิทธิพลต่อบุคคลภายนอกด้วยได้ยิ่งดีใหญ่

6. ผู้มาในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายใน ความสามัคคีกลมเกลียวก่อให้เกิดความร่วมมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีควรมีคุณสมบัติพิเศษที่จะควบคุมความสงบภายในได้อย่างดี และสามารถประสานรอยร้าวที่อาจมีขึ้นในบรรดาคนงานในหน่วยงานได้โดยความเรียบร้อย

7. ผู้มาในฐานะผู้ให้ความดีความชอบหรือลงโทษได้

8. ผู้มาในฐานะผู้ไกล่เกลี่ยหรือประนีประนอม เมื่อมีเหตุขัดข้องเกิดขึ้นหน่วยงานทุกหน่วยงานทำงานกับคน ซึ่งมีชีวิต มีจิตใจ และมีอารมณ์ ความขัดแย้งในกลุ่มคนมีอยู่เสมอ เมื่อมีแล้ว ผู้นำหรือผู้บริหารต้องแก้ไขได้ โดยไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมใด ๆ ขึ้น ภาวะผู้นำหรืออำนาจบริหารจึงจะศักดิ์สิทธิ์ และบริหารงานได้ตลอดรอดฝั่ง

9. ผู้มาในฐานะเป็นคนดี เป็นเยี่ยงอย่างที่ดีทางอุดมการณ์ได้

10. ผู้มาในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม

11. ผู้มาในฐานะตัวแทนที่ต้องรับทั้งผิดและชอบ

12. ผู้มาในฐานะผู้มีอุดมคติหรืออุดมการณ์ ที่มีคุณธรรมประจำใจ มีค่านิยมที่ถูกต้องและวิพากษ์ในการทำงาน จะยิ่งผลให้ในที่สุดมักจะได้รับความสำเร็จและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มักจะกลายเป็นผู้นำและผู้บริหารระดับสูงได้เสมอ

13. ผู้มาในฐานะผู้ใหญ่อาวุโส ซึ่งมีความกรุณาให้คนทุกคนคล้ายบิดากับบุตร มีคนบางคนได้เป็นผู้นำหรือผู้บริหาร เพราะความเป็นผู้ใหญ่อาวุโสหรือมีวิญญูต์สูงควบคู่กับความมีเมตตาธรรม ให้ความกรุณาแก่คนทั้งปวงอยู่เนืองนิตย์

14. ผู้มาในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบ ยังมีคนอีกประเภทหนึ่งที่กลายเป็นผู้นำหรือผู้บริหารในภายหลัง เพราะครั้งหนึ่งคนส่วนใหญ่มีความหวาดกลัว ไม่กล้าทำการในสิ่งที่อยากจะทำ แต่เขากลับกล้าทำ แม้ต้องทำแต่ผู้เดียว และกล้าเสี่ยงรับความผิดทุกอย่างแทนคนส่วนใหญ่ คนประเภทนี้ในภายหลังจะกลายเป็นผู้นำหรือผู้บริหารได้⁵³

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ ตามลักษณะของนพวงษ์ นฤจิตราตลย์ นั้นแบ่งได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenance of Membership) หมายถึง เขาจะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่ม ทำให้กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
2. ผู้ปฏิบัติการกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective Attainment) หมายถึง เขาจะต้องมีความรับผิดชอบในกระบวนการทำงาน ด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำให้งานกลุ่มบรรลุเป้าหมาย
3. ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Interaction Facilitation) หมายถึง เขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการช่วยให้หน้าที่ที่บรรลุเป้าหมาย⁵⁴

ตามที่นักการศึกษาได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มและจูงใจคนไปยังเป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความก้าวหน้าขององค์การหรือหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา

เนื่องจากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาจากสภาพที่เป็นจริงของผู้บริหารสตรี ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาในตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ของกรมอาชีวศึกษา จึงเป็นสิ่งที่ควรค่าแก่การสนใจ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการ

ผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ตามที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

1.1 บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวง-

ศึกษาธิการมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 บริหารสถานศึกษาตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจง ของผู้มีอำนาจหน้าที่ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน คำสั่งหรือคำวินิจฉัยของกรม อาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการ

1.3 บริหารสถานศึกษาตามแบบนโยบายของรัฐบาล และแผนการศึกษา แห่งชาติ

1.4 กำหนดแผนงานดำเนินงาน สิ่งงาน และมอบหมายงาน ประสานงานควบคุมติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รับผิดชอบ ในเรื่องการเงิน และทรัพย์สินอื่น ๆ ของสถานศึกษา

1.5 กำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของกรมอาชีวศึกษา

1.6 ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครู อาจารย์ พนักงานเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของสถานศึกษา

1.7 ประเมินผล พิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษ สั่งลงโทษ ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1.8 ปกครอง อบรม และพิจารณาลงโทษนักเรียน นักศึกษา หรือ ผู้เข้ารับการอบรม ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

1.9 วินิจฉัยสั่งงาน เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตามอำนาจหน้าที่

1.10 อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษาในสถานศึกษา และรายงาน ผลการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษา ให้กรมอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทราบ ภายใน 30 วันนับแต่วันอนุมัติผลการสอบ

1.11 วิเคราะห์ประเมินผลรวบรวมข้อมูลและจัดทำสถิติต่าง ๆ ของ สถานศึกษา

1.12 นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ และเผยแพร่ ให้ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานใน สถานศึกษา

1.13 เป็นผู้นำในการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น ส่วนราชการและองค์กรอื่น ๆ เพื่อความเจริญของ สถานศึกษา

1.14 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาหรือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา หรือผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมของสถานศึกษา และรับผิดชอบงานตามฝ่ายที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

2.1 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการเงิน งานการบัญชี งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งานเอกสารการพิมพ์ งานทะเบียน งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.2 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา งานโครงการพิเศษ งานปกครอง งานสวัสดิการพยาบาล และหอพัก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.3 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานศูนย์ข้อมูลการศึกษา เพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน วางแผนการศึกษา และงบประมาณ งานวิจัยและพัฒนา งานผลิต การค้าและส่งเสริมกิจการสหกรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.4 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผลการศึกษา การจัดโปรแกรมการเรียนของคณะวิชาต่าง ๆ งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุดและปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ตามคำสั่งของผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

ในกรณีที่สถานศึกษามีผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาไม่ครบตามฝ่าย ให้หัวหน้าสถานศึกษามอบหมายให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งควบคุมดูแล และรับผิดชอบงานของฝ่ายนั้นอีกทีหนึ่ง หรือจะมอบหมายให้ครู อาจารย์ คนใดคนหนึ่งทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และคอยควบคุมดูแลรับผิดชอบงานฝ่ายนั้นก็ได้⁵⁶

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. คุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหาร

การเป็นผู้บริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นย่อมเป็นเรื่องยาก เนื่องจากลักษณะของผู้บริหาร เป็นเครื่องแสดงถึงคุณภาพของการมีปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม และแสดงถึงคุณภาพของปัจเจกบุคคลที่เป็นผู้บริหารด้วย แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ Mayers อ้างโดย เมธี บิลันธนานนท์ ยังได้สรุปไว้ว่า "คุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับภาวะผู้นำ ได้แก่ การมองการณ์ไกล การริเริ่ม ความร่วมมือ ความใฝ่ฝัน ความมั่นคงทางอารมณ์ การตัดสินใจ ความน่านิยม และทักษะในการใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสาร"⁵⁶

ส่วนลักษณะของการเป็นผู้บริหารที่ควรจะเป็นในทัศนะของ กมล ชูทรัพย์ และคณะ ได้กล่าวไว้ดังนี้ คือ

1. มีความเฉลียวฉลาดและไหวพริบกันคน
2. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง
3. มีความเด็ดเดี่ยวในการบริหารงาน
4. มีกำลังใจสูง
5. มีความสามารถที่จะศึกษาและเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว
6. มีความรู้หลายด้านและความสามารถในการบริหารงาน
7. มีความกระตือรือร้น
8. มีความสุภาพ เป็นมิตร และเห็นอกเห็นใจ
9. มีศีล มีสัตย์ มั่นคง และเที่ยงธรรม
10. มีความสามารถที่จะนำและสอนคนอื่นได้ คือ เป็นได้ทั้งนายและครู
11. มีศรัทธาต่องาน และผู้ร่วมงาน⁵⁷

สำหรับ อรุณ รัชธรรม ได้มีความเห็นในเรื่องผู้บริหารที่ควรจะเป็นแตกต่างไป จากความเห็นของ กมล ชูทรัพย์ คือ เน้นในเรื่อง สติปัญญา การศึกษาเล่าเรียน บุคลิกภาพ และความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยกล่าวว่าผู้บริหารที่ควรจะเป็น ควรมีลักษณะที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. เป็นผู้รอบรู้
2. มีความคิดริเริ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เป็นบุคคลที่กล้าหาญ
4. มีความเด็ดขาด
5. มีความแนบเนียน
6. มีความยุติธรรม
7. มีท่าทางดี
8. มีความอดทน
9. มีความกระตือรือร้น
10. ไม่เห็นแก่ตัว
11. คืบคืบอยู่เสมอ
12. มีดุลพินิจในการตัดสินใจ
13. มีความสงบเสงี่ยม
14. มีความเห็นอกเห็นใจ
15. มีความจงรักภักดี
16. มีการสังคมนี
17. รู้จักบังคับใจตนเองได้^{๕๐}

ส่วน Stadt และคณะ ยังได้แสดงทัศนคติที่น่าสนใจเกี่ยวกับ ลักษณะของผู้บริหาร ที่ควรจะเป็น ดังนี้

1. คำนึงถึงมาตรฐานในการทำงาน
2. เป็นที่พึ่งพาอาศัยของคนอื่นได้
3. มีความกล้า กล้าที่จะคิด กล้าที่จะเสี่ยง
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ
6. มีวินัยในตนเอง
7. มีมโนภาพ
8. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
9. มีความสามารถในการสื่อความคิด
10. แข็งแรงและมีสุขภาพดี
11. มีสติปัญญา
12. มีความสามารถในการจัดรูปงาน
13. มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ^{๕๐}

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารที่ควรจะเป็นในทัศนะของ Stadt และคณะ มีลักษณะแปลกกว่าที่กล่าวมาแล้วตรงที่ต้องมีสุขภาพและพละกำลังดี ถ้าจะกล่าวตามความจริงแล้ว สุขภาพมีความสำคัญไม่น้อยต่อการบริหารงาน ถ้าสุขภาพไม่ดี เจ็บไข้ได้ป่วยบ่อย งานก็ไม่เดิน การทำงานก็ไม่ได้ผล ถ้าร่างกายพร้อมคนก็มีกำลังใจที่จะทำงาน ความเจ็บป่วยจึงเป็นศัตรูตัวร้ายที่จะคอยบ่อนทำลายสุขภาพจิต และสุขภาพร่างกาย ซึ่งส่งผลไปถึงการบริหารงาน

ถ้าจะพิจารณาในแง่ของคุณลักษณะที่เด่นของผู้บริหารที่ควรจะเป็นตามที่ Barnard ได้เสนอไว้มี ดังนี้

1. สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับทุกสถานการณ์ได้
2. มีความสามารถในการตัดสินใจ
3. มีความสามารถในการจูงใจคน
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีความฉลาดไหวพริบดี^{๑๐}

คุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารดังกล่าว เป็นการชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทุกอย่างได้ โดยยึดสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเป็นหลักในการกระทำ เพราะคุณลักษณะของผู้บริหารจะยึดตายตัวไม่ได้ ลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหารในที่หนึ่ง อาจจะไปใช้กับอีกที่หนึ่งไม่ประสบผลสำเร็จ ฉะนั้นผู้บริหารที่ควรจะเป็นจะต้องปรับตัวให้คล้อยตามกับเหตุการณ์โดยไม่ขัดต่อหลักการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ Sachs ยังได้แสดงทัศนะเพิ่มเติมถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ควรจะเป็น โดยกล่าวไว้ ดังนี้

1. ต้องมีความเข้าใจในตนเอง และสามารถประเมินค่าตัวเองได้อย่างถูกต้อง
2. ต้องยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของคนอื่น
3. ต้องมีความเข้าใจในสถานการณ์ของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี
4. ต้องสามารถนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานของตน^{๑๑}

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับ ชูศักดิ์ เทียงตรง นั้นได้พยายามนำคำว่า "LEADERSHIP" มาให้คำจำกัดความของความหมายเกี่ยวกับลักษณะผู้บริหารที่ควรจะเป็นไว้เพื่ออำนวยความสะดวกอย่างยิ่งว่า

L = Love หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความรักในหน้าที่การงาน รักผู้ใต้บังคับบัญชา รักความยุติธรรม และรักความก้าวหน้า

E = Education and Experience คือ มีการศึกษาและประสบการณ์ดี

A = Adaptability หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

D = Decisiveness คือ มีความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

E = Enthusiasm หมายถึง ความกระตือรือร้น มีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสละบ่งชี้มาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างจริงจังด้วย

R = Responsibility คือ มีความรับผิดชอบทั้งในส่วนที่เป็นภาระหน้าที่ของตนเองและในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ

S = Sacrifice and Sincere คือ ต้องรู้จักเสียสละและอุทิศผลประโยชน์ของตนให้กับส่วนรวมด้วยความจริงใจ

H = Harmonize คือ มีความกลมเกลียว ผ่อนปรน หุุดจาม่าหิง

I = Intellectual Capacity คือ มีความเฉลียวฉลาด และมีไหวพริบกั้นคนกั้นเทศการณ์ มีความคิดริเริ่ม และรอบรู้

P = Persuasiveness คือ ความสามารถในการจูงใจคน^{๑๒}

เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารที่ควรจะเป็นมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เมธี บิลันธนานนท์ จึงได้กล่าวเสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหารควรให้ความสนใจเกี่ยวกับคุณลักษณะที่จะต้องเรียนรู้ ผักผ่นและปรับปรุงตนเพื่อเป็นการพัฒนาในส่วนที่ตนยังบกพร่อง โดยแยกเป็นหัวข้อเพื่อความสะดวกแก่การศึกษา ดังนี้

1. สมรรถวิสัย (Capacity) หมายถึง การมีเชาวิสัย มีความระวังระไว ความสามารถในการพูด การตัดสินใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความล้มเหลว (Achievement) หมายถึง การเป็นผู้ศึกษาค้นคว้า ทาความรู้ มีน้ำใจเป็นนักกีฬา สนใจในการกีฬาอันจะเป็นแนวทางให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในการทำงาน

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความวางใจได้ การริเริ่ม ความเพียรพยายาม ความรุดหน้า ความเชื่อมั่นในตนเอง และความปรารถนาที่จะกระทำด้วยความดีเลิศ

4. ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในงานกิจกรรมด้านต่าง ๆ ความสามารถในการสังคม การร่วมมือและประสานงานกัน การปรับตัว มีอารมณ์มั่นคง และมีอารมณ์ขันเป็นต้น

5. สถานภาพ (Status) หมายถึง การมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม และได้รับความนิยม^{๑๓}

นอกจากนี้สุเทพ ภิรมย์ราช ได้เสนอแนะแก่ผู้ที่จะก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารของกรม อาชีวศึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งจำเป็นต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการหน้าที่ เข้าใจในระเบียบกฎหมาย แบบแผนขนบธรรมเนียมของทางราชการ และใช้ในทางให้เกิดคุณ มีความรอบรู้ และ รู้ลึกในปัญหาต่าง ๆ นอกจากนี้ยังต้องมีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ติดตามความก้าวหน้าของโลกและวิทยาการอยู่เสมอ

2. เป็นผู้รู้จักงานของหน่วยงาน รู้จักงานของผู้ได้บังคับบัญชา รู้จักความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา ใช้คนให้ถูกต้องกับงาน มีความยุติธรรมในการ มอบหมายงาน มีความสามารถในการแนะนำ และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างมีหลักเกณฑ์ด้วยความเชื่อมั่นไม่ ลังเล

4. รู้จักปรับตัวให้เหมาะสม มีความยืดหยุ่น ไม่ยึดมั่นในอุดมการณ์ของตน จนไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงาน ให้ ก้าวหน้าอยู่เสมอ การทำงานจะต้องมีโครงการมีแผนงาน เพื่อจะได้ทราบเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำลังความสามารถ ปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น เตรียมการแก้ไข เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น และการสั่งงานต้องเป็นเอกภาพหลีกเลี่ยงการให้มีการสั่งงานหลายคน ก่อนสั่งการต้องศึกษาความเป็นไปได้ในเรื่องกำลังคน และงบประมาณด้วย การมอบงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำ ต้องให้ความไว้วางใจ ให้ความรับผิดชอบที่ชัดเจน โดยจำเป็นต้องมอบอำนาจให้ด้วยและต้องช่วยชี้แนะแก้ไข ปัญหาอุปสรรค ด้วยการติดตามงานที่มอบหมายไปแล้วด้วย

6. ต้องเป็นผู้จัดการประชุมเป็น ต้องพูดเป็น ฟังเป็น วางแผนการประชุม และสามารถจัดบทบาทให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้อย่างเหมาะสม รู้จักการโน้มน้าวที่ประชุมอย่างมีศิลปะ เพื่อให้สอดคล้องตามความคิดของตนได้ ทั้งการประชุมภายในหน่วยงาน และการประชุมกับผู้อื่น เพราะจะเป็นที่ภาคภูมิใจเชื่อถือศรัทธา ทั้งต่อคนที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาและผู้อื่น

7. มีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่ใช่อารมณ์เป็นเครื่องตัดสินใจ การรู้จักระงับอารมณ์ร้ายที่รุนแรงที่จะต้องแสดงออกได้ เป็นพฤติกรรมที่ผู้ได้บังคับบัญชาชื่นชมและทึ่ง เป็นที่พึ่งพิงได้

8. ให้การยกย่องยอมรับกับถือและไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชา

9. ต้องเป็นแม่แบบที่ดี ทำตัวอย่างที่ดีให้เห็นทั้งความซื่อสัตย์เพียร ความอดทนสู้งาน รับผิดชอบต่องาน รู้จักแก้ปัญหา มีคุณธรรม มีศีลธรรมอันดี เที่ยงธรรมไม่ลำเอียง ไม่ถืออำนาจ

10. ต้องใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา และฟังเสียงสะท้อนที่กลับมากจากการสั่งการของตน ว่ายังมีข้อควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไร และควรปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไรบ้าง เพื่อให้การบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้^{๑๔}

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้บริหารที่ดีที่ควรจะเป็นคือจำเป็นต้องมีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ได้ และจะต้องสามารถทำให้ผู้ร่วมมือเกิดความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผลงานของสถาบันสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั่นเอง และเพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารที่ควรจะเป็นได้สมบูรณ์แบบ นอกจากการศึกษาลักษณะของผู้บริหารที่ควรจะเป็นในปัจจุบันแล้ว ผู้วิจัยคิดว่าควรศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ควรจะเป็นในทศวรรษหน้า ซึ่งเป็นแนวความคิดของนักการศึกษาและนักบริหารระดับสูง ที่ได้แสดงไว้ ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภิญโญ สาธร กล่าวว่า นักบริหารทั้งหลายในทศวรรษหน้าต้องประกอบด้วย

1. มีความรู้ และประสบการณ์ในด้านวิชาชีพ มีหลักการบริหาร มีจิตวิทยา มีมนุษยสัมพันธ์และมีพื้นฐานความรู้ทางด้านรัฐศาสตร์และเศรษฐศาสตร์
2. มีบุคลิกภาพดี มีชีวิตชีวา มีความกตัญญู กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการจูงใจคน มีสติปัญญาดี รู้จักสงบแล้วคิด ต้องกล้าเสี่ยง มีลักษณะเป็นหัวหน้าคน มีหน้าตาดี ตลอดจนการเดินทาง การเขียน การพูดดีด้วย
3. มีผลงาน^{๖๕}

ในโอกาสเดียวกัน บุญเทียม เจริญยิ่ง ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่ควรจะเป็นในทศวรรษหน้า ต้องประกอบด้วย

1. มีคุณธรรมในลักษณะของพรหมวิหาร 4
2. เป็นพหุศาสตร์
3. มีลักษณะของผู้นำในเรื่องการพูด การตัดสินใจ การมีน้ำใจ ความเข้าใจต่าง ๆ การแต่งกายดี มีการสำรวมวาจา มีความประพฤติดี
4. มีความเป็นผู้รอบรู้จริงอย่างน้อยที่สุดในสาขาวิชาของตัวเอง
5. มีความคิดริเริ่ม
6. มีความคิดในเชิงสร้างสรรค์
7. มีความหับไวต่อการตอบสนองในการแก้ปัญหา
8. มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลของบุคคลในความรับผิดชอบ
9. รู้จักวิถีการมอบหมายงาน
10. สนใจติดตามการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา^{๖๖}

ขณะ รุ่งแสง ได้มีความคิดที่สอดคล้องกับ บุญเทียม เจริญยิ่ง ดังได้สรุปว่า "ผู้บริหารที่ควรจะเป็น ควรเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพและต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรมด้วย"^{๖๗}

8. ภาวะผู้นำของสตรี

ในประเด็นนี้ มีผู้ศึกษาวิจัยไว้น้อยมาก อาทิ คณะอนุกรรมการพัฒนากิจกรรมและบทบาทสตรี พบว่า "สตรีที่เป็นผู้นำทางการบริหาร จะนิยมแก้ปัญหาด้วยวิธีจัดตั้งเป็นคณะกรรมการเพื่อตัดสินใจ และพัฒนาการแบ่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามความสามารถ"^{๖๘}

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วน บวร ประพตติดี กีฬาพร พิมพิสุกัถี พร้อมด้วยเจลิมพล ศรีทงษ์ ได้ร่วมกันสรุปผลการวิจัย ไว้ดังนี้

ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับผู้มาสมัคร นั่นคือ ผู้มาสมัครที่บรรลุความสำเร็จในการบริหารนั้น การศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ผู้มาสมัคร ประสบผลสำเร็จ สำหรับสตรีถ้ายังมีการศึกษาสูงจะยังมีโอกาสเป็นผู้นำทางการบริหารมากกว่าสตรีที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า ส่วนอายุของนักบริหารสตรีจะอยู่ระหว่างช่วงอายุ 40 - 44 ปีมากที่สุด นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า

สตรีจะเรียนรู้ข้อบกพร่องของผู้มาที่เป็นบุรุษ แล้วนำมาปรับปรุงตนเอง ใช้ความอ่อนนทวามและความเข้มแข็งไปพร้อม ๆ กัน การทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ทันทีและใช้ความใจกล้าเผชิญกับเหตุร้ายขณะเดียวกันก็จะมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อส่วนร่วม⁶⁹

Juanita มีความเห็นว่า ภูมิหลังส่วนตัวและภูมิหลังของครอบครัวของสตรี ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (อายุ อาชีพ การศึกษา การสมรส รายได้ ตำแหน่ง เป็นต้น) ลักษณะความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และการระแวงรับผิดชอบของตัวสตรีผู้มาเอง ตลอดจนภูมิลำเนาของสตรี บิดาและสามี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีส่วนช่วยกล่อมเกลาสตรีผู้มา ให้มีความแตกต่างในเรื่องบทบาทการทำงาน บทบาทการบริหารงานและโลกทัศน์ต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ จึงสรุปความเห็นว่

ลักษณะการทำงาน หรือบุคลิกภาพการทำงานและโลกทัศน์ของสตรี จะถูกพัฒนาขึ้นมาตั้งแต่สตรียังอยู่ในวัยรุ่น หรือวัยหนุ่มสาว พัฒนาการช่วงวัยสาวนี้ เป็นประสบการณ์ที่ช่วยให้สตรีมีการปรับตนเอง เพื่อจะนำไปสู่การเป็นผู้ริ่กงาน หรืออุทิศตนให้กับงานมากน้อยแตกต่างกัน มีลักษณะการเป็นคนมีเหตุผลหรือใช้เหตุผลน้อย นิยมการใช้อำนาจหรือนิยมประชาธิปไตย มีเป้าหมายของงานเพื่อตนเองหรือเพื่อส่วนรวม⁷⁰

ดังนั้น ปัจจัยเบื้องต้นกับภูมิหลังส่วนตัวและภูมิหลังครอบครัว จึงเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการกำหนดลักษณะการทำงาน และกำหนดทัศนคติของสตรีให้มีลักษณะการทำงานตลอดจนกำหนดทัศนคติของสตรีให้มีลักษณะที่แตกต่างกันได้ และเพื่อให้มอง เห็นบุคลิกภาพที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารสตรี Lasswell อ้างโดยประทีป จงสิบลธรรม จึงได้ชี้ให้เห็นว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สตรีที่เป็นผู้นำในสังคมสมัยใหม่ จะต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางจิตใจ มีทักษะและความรอบรู้กว้างขวาง ความเป็นอิสระ และ ความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย เทียบตรง และมีความกระตือรือร้น ที่จะได้เข้ามามีบทบาทในเชิงสร้างสรรค์ ในกิจกรรมทางการเมืองและสังคมอย่าง เต็มที่⁷¹

สำหรับในสังคมไทย เรื่องความนิยมยกย่องให้สตรีเป็นผู้นำในระดับบริหารนั้น ใน อดีตมีน้อยมาก เพราะสังคมไทยไม่นิยมยกย่องสตรีว่ามีความสามารถในการเป็นผู้นำ แม้ว่า จะมีตัวอย่างของวีรสตรีไทยเกิดขึ้นก็ตาม แต่ต่างก็ถือกันว่าเกิดขึ้นเพราะสถานการณ์บีบบังคับ จวบจนกระทั่งปัจจุบันนี้จึงได้เริ่มมีการยอมรับในด้านความรู้ ความสามารถทางการบริหารงาน ของสตรีไทยว่า มีความเสมอภาคเท่าเทียมเพศชายมากขึ้น ยังผลให้สังคมเปิดโอกาสให้สตรี ไทย ได้เข้ามาดำรงตำแหน่งระดับบริหารในองค์การประเภทต่าง ๆ ดังจะเห็นได้จากการ แต่งตั้งเอกอัครราชทูต ประจำประเทศศรีลังกา คือ คุณอำภา ภัทรนาวิก เป็นต้น

นอกจากนี้ บวร ประพฤติดี กีฬาพร พินพิสุทธ์ และ เฉลิมพล ศรีทอง ได้ เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสำเร็จในการทำงานด้วยตนเองของสตรี ว่าควรปฏิบัติ ดังนี้

1. จงสร้างความมั่นใจในความรับผิดชอบหน้าที่การงาน โดยการตั้งใจ ทำงานอย่างจริงจังและวางแผนการทำงานไว้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต
2. จงต่อสู้และบากบั่นในการทำงาน เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ด้วยดี โดยการเข้าร่วมทำงานอย่างจริงจัง มิใช่แต่เพียงการนั่งเฝ้าดูการทำงาน เท่านั้น
3. ต้องปรับปรุงตนเองเสมอ เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน
4. ให้ประเมินตนเองถึงระดับการศึกษา ความชำนาญ เพื่อสร้างการ ทำงานในระดับสูงต่อไป
5. ต้องหมั่นสำรวจความบกพร่องและพยายามแก้ไขด้วยตนเอง
6. ต้องเตรียมรับสถานการณ์การทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยกฎเกณฑ์ และความยากลำบากนานาประการ
7. ต้องสร้างค่านิยมในการทำงานในด้านการให้ความสำคัญแก่สถานภาพ ทางสังคม เศรษฐกิจ และมีอิสระในการสร้างสรรค์
8. ต้องอย่าพยายามทำงานแบบเอาแต่ใจของตนเองฝ่ายเดียว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ต้องมีกลยุทธ์ในการทำงาน 2 ประการ คือ

9.1 เป็นผู้วางแผน คือ รู้ความต้องการของชีวิตว่าต้องการอะไร แล้ววางแผนดำเนินชีวิตเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะการวางแผนจะนำความสำเร็จมาสู่ตนในที่สุด

9.2 เป็นผู้ที่สามารถปรับตนเองได้ทั้งในหน้าที่การทำงานและครอบครัว สตรีส่วนมากมักจะละทิ้งเป้าหมายในชีวิตเพื่ออุทิศตนเองให้แก่ครอบครัว เป้าหมายที่จะก้าวไปสู่ระดับสูงจึงสูญเสียไป

10. สตรีควรจะปฏิรูปแนวความคิดแบบดั้งเดิมเสียใหม่ เพื่อความก้าวหน้า และเพื่อให้มีความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

11. ไม่ควรเปลี่ยนงานโดยปราศจากเหตุผล จงสร้างความพอใจในการทำงาน ไม่ยึดอารมณ์ตนเป็นสำคัญ หลีกเลี่ยงการยึดคุณค่าเรื่องเงินตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ยึดความอดทนและอดกลั้น เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้สตรีก้าวไปสู่ระดับผู้นำที่ดี⁷²

ข้อเสนอของ บวร ประพตติดี ทิพาพร พิมพิสุทธิ และเฉลิมพล ศรีทองษ์ ตั้งได้กล่าวมาแล้วนี้มีความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะบางประการในเคล็ดลับ 9 ประการ ซึ่งทิพย์คงคา (นามแฝง) ได้ฝากไว้สำหรับผู้บริหารที่เป็นสตรี ดังนี้

1. สตรีนักบริหารต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จึงต้องมีลักษณะท่าทางการวางตัว การแต่งกาย ทรงผม ตลอดจนคำพูดและน้ำเสียงที่เปล่งออกมาต้องแสดงความมั่นใจในความรอบรู้ ความชำนาญ และความสามารถ

2. ต้องรู้จักสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการมีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ต้องมีความชำนาญทางเทคนิค ทางด้านบุคคล และทางการบริหาร เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ต้องมีการจัดทำตารางการวางแผนการทำงานล่วงหน้าและสำรวจดูว่าได้ปฏิบัติตามตารางหรือไม่ การป้องกันเรื่องการบริหารเวลาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการแบ่งงานและมอบหมายงานให้ผู้อื่น ตามความเหมาะสม

5. ต้องรู้จักความชำนาญเฉพาะตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเลือกมอบงานให้ทำแทน โดยที่งานนั้นยังคงมีประสิทธิภาพ

6. ต้องเรียนรู้วิธีการแก้ไขความประหม่าซึ่งจะเกิดขึ้นง่ายกับผู้บริหารสตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. รู้จักการขอเลื่อนตำแหน่ง หรือขอเข้ารับทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น แสดงถึงความกระตือรือร้นที่จะทำงาน จะทำให้ผู้บริหารบรูชเห็นความตั้งใจจริง อย่าติดข้องกับความรู้สึกที่กลัวว่า จะเป็นการแสดงความกระหายเงิน

8. ผู้บริหารสตรีต้องเรียนรู้ถึงกลวิธีการแก้ไขการผูกพันทางทางด้านชู้สาว โดยการรักษาความถือตัวเอาไว้ ในขณะที่เดียวกันก็รักษามิตรภาพเอาไว้ด้วย

9. ต้องรู้จักเรียนรู้วิธีการจ่ายค่าอาหาร เมื่อจะต้องเป็นผู้เลี้ยงรับรองแก่ผู้มาเยี่ยมเยียนที่เป็นบรูช เพื่อไม่เกิดความไม่สบายใจขึ้นแก่ผู้มาเยี่ยมเยียน⁷³

นอกจากนี้ ปรียา คงฤทธิศึกษากร ได้ประมวลคำตอบจากการระดมสมองของนักศึกษาหลายหลักสูตร ของวิทยาลัยการปกครอง เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้บริหารสตรี ที่พึงประสงค์ ได้ปรากฏผลว่าผู้บริหารสตรีที่พึงประสงค์ควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีความคิดริเริ่ม เจตियวฉลาด
2. มีมนุษยสัมพันธ์ เข้ากับคนอื่น ได้ดี
3. มีความเป็นธรรม
4. รู้จักประสานประโยชน์
5. มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย
6. มีจริยธรรม คุณธรรม
7. มีระเบียบวินัยละเอียดถี่ถ้วน
8. มีความจริงจังต่องาน จริงใจต่อคนทั่วไป
9. มีความสามารถในการพูด การฟัง และการเขียน
10. มีความสามารถในการสมาคม
11. มีความสมบูรณ์ทางร่างกายและจิตใจ
12. มีโลกทัศน์กว้างไกล
13. มีความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงาน
14. มีประสิทธิภาพ
15. มีความทันสมัย
16. มีความสามารถรู้จักใช้ความสุขุมในการตัดสินใจ
17. รู้จักใช้คนและสามารถนำร่องช่วย
18. เป็นนักวิชาการ
19. เป็นนักประชาสัมพันธ์⁷⁴

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการระดมสมองของนักศึกษา ได้มีการสรุปลักษณะของผู้บริหารสตรี ที่ไม่พึงประสงค์ ไว้ด้วยดังนี้

1. ทูเบา เชื่อคนง่าย โดยเฉพาะคนอุยง
2. เจ้าอารมณ์ ชอบคนเอาใจใกล้ชิด
3. ทลงตนเอง วิเคราะห์ตนเองไม่เป็น
4. ไม่กล้ารับผิดชอบ ตัดสินใจช้า ไม่กล้าเสี่ยง
5. ไม่ตรงเวลา เพราะถือตนเป็นใหญ่
6. หูดไม่เป็น หูดมาก
7. พึ่งไม่เป็น ไม่ยอมรับข้อมูลย้อนกลับ
8. ไม่ยุติธรรม ใช้เหตุผลความใกล้ชิดส่วนตัว
9. ใจแคบ ตระหนี่ รักแต่พรรคพวกตน
10. มีวเมาในนโยบายฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพินัน⁷⁵

เนื่องจากสตรีศึกษากำลังเป็นเรื่องที่น่าสนใจ จึงได้มีผู้สนใจพยายามค้นคว้าทำการวิจัยดังตัวอย่างผลงาน ต่อไปนี้

ราตรี ฤทธิสาร ได้ทำการวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรี ในเขตการศึกษา 6 เมื่อ พ.ศ. 2533 ผลการวิจัยพบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรี มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับสูงทั้งมิติสัมพันธภาพ และมิติกิจสัมพันธ์ และผู้บริหารสตรีมีลักษณะบุคลิกภาพเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความอดทน ความมีน้ำใจ ความเป็นระเบียบ การรู้สำนึก การเข้าใจผู้อื่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การเปลี่ยนแปลง ความมีไมตรีสัมพันธ์ ความเป็นอิสระ ความมีอำนาจ การแสดงออก การให้ผู้อื่นเห็นอากูร การก้าวร้าว และการแสดง ความสนใจทางเพศ⁷⁶

ประทีป จงสิทธิ์ธรรม ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผู้นำสตรีในการปกครองระดับท้องถิ่นของไทย : ศึกษาบทบาทความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสตรีทั่วประเทศ พ.ศ. 2525 ผลการวิจัยพบว่า

ผู้นำท้องถิ่นสตรีส่วนใหญ่จะได้รับการยอมรับในการแสดงบทบาททางการเมือง การปกครอง จากประชาชนและข้าราชการนอกราชการ ประเด็นนี้มีบทบาทเป็นประเด็นที่สามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการแสดงบทบาททางการเมือง การปกครองของ ผู้นำท้องถิ่นสตรีได้เป็นอย่างดี รวมทั้งยังเป็นการพิสูจน์ยืนยันถึงความสามารถของ สตรีที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในฐานะของผู้บริหารการเมืองในระดับท้องถิ่นได้ดี ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าชาย⁷⁷

สมิทธา จิตตลาตากร ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของสตรี ในการปกครอง ท้องถิ่นของไทย เมื่อปี พ.ศ. 2529 ผลการวิจัยพบว่า “ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ไม่นิยม การใช้อำนาจ แต่ใช้วิธีการสร้างความเข้าใจกับประชาชนแทน ใช้ความสุภาพ จึงทำให้คนทั้ง เกรงใจและเกรงกลัวควบคู่กัน การทำงานมีการวางแผนล่วงหน้าเสมอ โดยเน้นเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ส่วนรวม”⁷⁸

9. สรุป

การศึกษาเกี่ยวกับความหมายของ คำว่า “ภาวะผู้นำ” ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำในสถานศึกษา แบบของผู้นำ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ ภาระหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษา กรมอาชีพศึกษา คุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหารและภาวะผู้นำของสตรี เป็นต้น จากสาระของเนื้อหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้พยายามรวบรวมมาเพื่อเป็นองค์ประกอบที่จะยังผลให้ ผู้สนใจศึกษางานวิจัยนี้ได้เข้าใจถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เชิงอรรถ

- ¹ เมธี ปิรันธนานนท์, ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2528), หน้า 1.
- ² เรื่องเดียวกัน.
- ³ เรื่องเดียวกัน.
- ⁴ Ordway Tead, *The Art of Leadership* (New York : McGraw-Hill Book Company, Inc., 1963), pp. 19-21.
- ⁵ เมธี ปิรันธนานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 2.
- ⁶ Luvern L. Cunningham, "Editorial," *Journal of Educational Leadership* (February 1976), pp. 323-324.
- ⁷ เมธี ปิรันธนานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 3.
- ⁸ เสนาะ ตีเยาว์และคณะ, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525), หน้า 274.
- ⁹ เมธี ปิรันธนานนท์, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2525), หน้า 145.
- ¹⁰ Paul Hersey, and Kenneth H. Blanchard, *Management of Organization Behavior*. (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1972), p. 68.
- ¹¹ อุทัย หิรัญโต, *ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร* (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2520), หน้า 19.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹² นีร์ศักดิ์ ทองมาก, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครู," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519, หน้า 20.

¹³ อรุณ รัชธรรม, **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร** (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2527), หน้า 194.

¹⁴ กิติ ตย์คานนท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ** (กรุงเทพมหานคร : เศรษฐสตูดิโอ จำกัด, 2530), หน้า 13.

¹⁵ Stuart C. Smith, **School Leadership** (Oregon : Clearinghouse of Education Management, 1981), pp. 5-6.

¹⁶ เมธี บิสันธานนท์, **สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว**, หน้า 148.

¹⁷ สมบูรณ์ พรหมภาพ, **หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน** (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2512), หน้า 244.

¹⁸ เสริมศักดิ์ วิสาสามรณ์, **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2 ; กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2525), หน้า 17.

¹⁹ เมธี บิสันธานนท์, **การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา** (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2533), หน้า 48.

²⁰ เมธี บิสันธานนท์, "บทความเกี่ยวกับการอาชีพศึกษา," เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเรื่องผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532, หน้า A 9. (เอกสารอัดสำเนา)

²¹ ผานิต มงคล, **ศิลปการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา** (นครสวรรค์ : วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์, 2533), หน้า 10. (เอกสารอัดสำเนา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³¹ อีรวินัย วัฒนพงศ์, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในกระทรวงศึกษาธิการ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524, หน้า 12-13.

³² วิจิตร อีระกุล, "พฤติกรรมผู้นำ" วิทยาสาร, ปีที่ 28 ฉบับที่ 19-21 (สิงหาคม 2518), หน้า 19-20.

³³ สมยศ นาวิการ, การบริหารระดับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนก (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2524), หน้า 190.

³⁴ Robert R. Blake and Jane S. Mouton, The New Managerial Grid (London : Gulf Publishing, 1981), pp. 11-12.

³⁵ วิจิตร อีระกุล, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

³⁶ ณรงค์ รณียกุล, "การศึกษาผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2517, หน้า 69.

³⁷ รำพึง อัมเรศ, "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับขวัญ คุณวุฒิ และความเกรงใจของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอ่างทอง," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2517, หน้า 46.

³⁸ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 98-99.

³⁹ สุรชาติ สังข์รุ่ง, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในภาคกลาง," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520, หน้า 76.

⁴⁰ สะอาด แสงรัตน์, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520, หน้า 62.

⁴¹ วิชญ มณีจันทร์, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในเขตภาคเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520, หน้า 65-66.

⁴² โกวิทย์ เทศบุตร, "แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2530, บทคัดย่อ.

⁴³ ยุพมาศ โภคสิริรักษ์, "แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2531, หน้า 70-72.

⁴⁴ โกวิทย์ เทศบุตร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 27.

⁴⁵ สุรชาติ สิงข์รุ่ง, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในภาคกลาง," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520, หน้า 76.

⁴⁶ เรื่องเดียวกัน.

⁴⁷ โกวิทย์ เทศบุตร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 28.

⁴⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 29.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁴⁹ William Curtis Aiken, "The Leadership Behavior of Selected Local Directors of Vocational Education in Tennessee," *Dissertation Abstracts*, Vol. 37, NO. 9, (February, 1977), p. 5074-A.

⁵⁰ Sharpton, Lois Eaye Hartune, "Leadership Styles of Administrative Personnel in the Area Vocational School in the State of Oklahoma," *Dissertation Abstracts*, (1985), No. AAC 8603576, p. 3699.

⁵¹ Somsamai Boonon, "Leadership Styles as Related to Self Concept of Public School Principals," *Doctor's Thesis*, The University of Alabama, (1976), pp. 85-86.

⁵² สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 292.

⁵³ วิทยุไพ์ สาธร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ศ.ส. การพิมพ์, 2523), หน้า 9-14.

⁵⁴ นพพงษ์ บุญจิตราดลย์, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส เอ็ม เอ็ม จำกัด, 2519), หน้า 95-96.

⁵⁵ วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี, ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 (สุพรรณบุรี : วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี, 2530), หน้า 8-10. (เอกสารอัดสำเนา)

⁵⁶ เมธี บิลันธนานนท์, ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2528), หน้า 11.

⁵⁷ กมล ชูทรัพย์ และคณะ, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : แพรวพิทยา, 2516), หน้า 152-153.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

^{๕๘} อรุณ รัชธรรม, **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร** (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 208-211.

^{๕๙} Ronald W. Stadt and others, **Managing Career Education Programs** (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1973), pp. 49-53.

^{๖๐} Chester I. Barnard, **Organization and Management** (Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, 1962), pp. 92-102.

^{๖๑} Benjamin M. Sachs, **Educational Administration : A Behavioral Approach** (Boston : Houghton Mifflin Company, 1966), pp. 3-4.

^{๖๒} ชูศักดิ์ เทียงตรง, **การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2517), หน้า 175-176.

^{๖๓} เมธี บิลันธนานนท์, **สิ่งที่อ้างอิงมาแล้ว**, หน้า 13.

^{๖๔} สุเทพ ภิรมย์ราช, **ผู้ดำเนินงานผู้บริหาร** (กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2534), หน้า 46-49. (เอกสารอัดสำเนา)

^{๖๕} วิทยุ สาธร, **บรรยายพิเศษเรื่อง "ผู้บริหารการศึกษาที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า,"** สรุปผลการประชุมสัมมนานักศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมมหาดไทย, วันที่ 18 กันยายน 2532, ณ โรงแรมบางกอกพลาเลส กรุงเทพมหานคร หน้า 6. (เอกสารอัดสำเนา)

^{๖๖} บุญเทียม เจริญยิ่ง, **สิ่งที่ได้อ้างอิงมาแล้ว**, หน้า 3-7.

^{๖๗} ชนะ รุ่งแสง, **บรรยายพิเศษเรื่อง "ผู้บริหารการศึกษาที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า,"** สรุปผลการประชุมสัมมนานักศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมมหาดไทย, วันที่ 18 กันยายน 2532, ณ โรงแรมบางกอกพลาเลส กรุงเทพมหานคร หน้า 2. (เอกสารอัดสำเนา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

^{๖๖} สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คณะอนุกรรมการพัฒนากิจกรรม และบทบาทของสตรี, สถานภาพปัจจุบันของสตรีไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2525), หน้า 201-204.

^{๖๗} บวร ประพตติดี, กิฬพร พิมพิสุทธิ และเฉลิมพล ศรีทงษ์, สตรีไทย : บทบาทในการเป็นผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ไทยเซชม, 2520), หน้า 213-214.

⁷⁰ William H. Juanita, *Psychology of Women : Behavior in a Biosocial Context* (New York : W.W. Norton Company, 1983) pp. 30-37.

⁷¹ ประทีป จงสืบธรรม, "ผู้นำสตรีในการปกครองระดับท้องถิ่นของไทย : ศึกษาบทบาทความเป็นผู้นำของกำนัน - ผู้ใหญ่บ้านสตรีทั่วประเทศ 2528," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529, หน้า 38.

⁷² บวร ประพตติดี, กิฬพร พิมพิสุทธิ และเฉลิมพล ศรีทงษ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 219-221.

⁷³ กิฬยงค์ควา (นามแฝง), กุมเชื้อสาวบริหารงานบริหารคน (กรุงเทพมหานคร : ศิริวิไล, 2532), หน้า 8-17.

⁷⁴ ปรีญา คงฤทธิศึกษากร, "นักบริหารสตรีควรมีหรือไม่," วารสารเทศาภิบาล, ปีที่ 85 ฉบับที่ 4 (เดือนเมษายน 2533), หน้า 63-73.

⁷⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 68.

⁷⁶ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ผลงานวิจัยทางการศึกษาและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เล่ม 3 (กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2530), หน้า 1277.

⁷⁷ ประทีป จงสืบธรรม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 167.

⁷⁸ สมิตรา จิตตลาตากร, "ภาวะผู้นำของสตรีในการปกครองท้องถิ่นของไทย," วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529, บทคัดย่อ.
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยายประเภทการสำรวจ (Survey Method) ที่มุ่งศึกษามาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในที่นี้จะได้นำเสนอวิธีการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล โดยกล่าวรายละเอียดตามลำดับดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้จัดทำ ดังนี้
กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบง่าย ๆ (Simple Random Sampling) จากประชากร ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษา 33 แห่ง มีจำนวนประชากร 106 คน ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1

จำนวนสถานศึกษาและผู้บริหารสตรี

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวน ผู้อำนวยการสตรี	จำนวนผู้ช่วย ผู้อำนวยการสตรี	รวม ประชากร
1.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก*	1	3	4
2.	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์*	1	1	2
3.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย*	1	2	3
4.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์*	1	2	3
5.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่*	1	1	2
6.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง*	1	3	4
7.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย*	1	3	4
8.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่	1	1	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

งานบัณฑิตยสถาน
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวน ผู้อำนวยการสตรี	จำนวนผู้ช่วย ผู้อำนวยการสตรี	รวม ประชากร
9.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี*	1	2	3
10.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น*	1	3	4
11.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย	0	1	1
12.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี*	1	0	1
13.	วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม*	1	1	2
14.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด*	1	3	4
15.	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา*	1	3	4
16.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์*	1	2	3
17.	วิทยาลัยอาชีวศึกษานະເຂັງເທຣາ	1	2	3
18.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา*	1	4	5
19.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมล่อ*	1	4	5
20.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี*	0	3	3
21.	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม	1	2	3
22.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี*	1	3	4
23.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี*	1	3	4
24.	วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี*	1	2	3
25.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี*	1	3	4
26.	วิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา*	1	3	4
27.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี*	1	1	2
28.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี*	1	2	3
29.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา*	1	1	2
30.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี	1	1	2
31.	วิทยาลัยอาชีวศึกษา นครศรีธรรมราช*	1	3	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวน	จำนวนผู้ช่วย	รวม ประชากร
		ผู้อำนวยการสตรี	ผู้อำนวยการสตรี	
32.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต*	1	4	5
33.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี*	1	3	4
	รวมทั้งสิ้น	31	75	106

*สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ที่มา : ฝ่ายบุคลากร กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2533

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากการศึกษาตามตารางของ Krejcie และ Morgan อ้างโดยไพศาล ทวีพานิช¹ ซึ่งระบุว่า

จำนวนสถานศึกษา 33 แห่ง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 84.84

ผู้วิจัยได้นำหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาเฉลี่ยเป็น 5 กลุ่มสถานศึกษา ตามจำนวนการแบ่งกลุ่มสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา ดังนี้

1. กลุ่มสถานศึกษาภาคเหนือ มีจำนวน 8 แห่ง เท่ากับกลุ่มตัวอย่าง 7 แห่ง
2. กลุ่มสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 8 แห่ง เท่ากับกลุ่มตัวอย่าง 7 แห่ง
3. กลุ่มสถานศึกษาภาคกลางและกรุงเทพมหานคร มีจำนวนสถานศึกษา 7 แห่ง เท่ากับกลุ่มตัวอย่าง 6 แห่ง
4. กลุ่มสถานศึกษาภาคตะวันออกและภาคกลางบางส่วน มีจำนวนสถานศึกษา 5 แห่ง เท่ากับกลุ่มตัวอย่าง 4 แห่ง
5. กลุ่มสถานศึกษาภาคใต้ มีจำนวนสถานศึกษา 5 แห่ง เท่ากับกลุ่มตัวอย่าง 4 แห่ง

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มโดยวิธีการจับสลากรายชื่อของสถานศึกษา ปรากฏผลเป็นรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างดังตารางต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2
จำนวนสถานศึกษาและผู้บริหารสตรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวน ผู้อำนวยการสตรี	จำนวนผู้ช่วย ผู้อำนวยการสตรี	รวม ประชากร
กลุ่มสถานศึกษาภาคเหนือ				
1.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก	1	3	4
2.	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์	1	1	2
3.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย	1	2	3
4.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์	1	2	3
5.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่	1	1	2
6.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง	1	3	4
7.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย	1	3	4
กลุ่มสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ				
8.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี	1	2	3
9.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น	1	3	4
10.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี	1	0	1
11.	วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม	1	1	2
12.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด	1	3	4
13.	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา	1	3	4
14.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	1	2	3
กลุ่มสถานศึกษาภาคกลางและ กรุงเทพมหานคร				
15.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	1	4	5
16.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมลออ	1	4	5
17.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	0	3	3
18.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี	1	3	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวน ผู้อำนวยการสตรี	จำนวนผู้ช่วย ผู้อำนวยการสตรี	รวม ประชากร
19.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี	1	3	4
20.	วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี	1	2	3
กลุ่มสถานศึกษาภาคตะวันออก และภาคกลางบางส่วน				
21.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี	1	3	4
22.	วิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา	1	3	4
23.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	1	1	2
24.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี	1	2	3
กลุ่มสถานศึกษาภาคใต้				
25.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา	1	1	2
26.	วิทยาลัยอาชีวศึกษา นครศรีธรรมราช	1	3	4
27.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต	1	4	5
28.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี	1	3	4
รวมทั้งสิ้น		27	68	95

สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่

ผู้อำนวยการสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 27 คน และ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 68 คน ซึ่งอยู่ใน
ตำแหน่งงาน ปีการศึกษา 2533 รวมจำนวน 95 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในด้านมุ่งคนและมุ่งงาน มาเป็นส่วนหนึ่งของแบบสอบถาม และอีกส่วนหนึ่งผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสตรี โดยการศึกษาจากแนวความคิด และผลงานการวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน และส่วนสุดท้ายเป็นการเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสตรี ทั้งนี้เพื่อให้แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลำดับการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมความรู้ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารจากตำรา เอกสาร วารสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดขอบเขตและโครงสร้างของแบบสอบถาม
2. กำหนดหัวข้อโครงสร้างของแบบสอบถามแต่ละตอน แต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้
 - 2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน
 - 2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน
 - 2.3 คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
3. การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน
 - ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นเอง ตามความเหมาะสม

ส่วนตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้นำคำถามวัดภาวะผู้นำ (Leadership Questionnaire) ซึ่งสมสมัย บุญอ่อน^๒ ได้รับปรุงจาก Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ), The T-P Leadership Questionnaire และ The Supervisory Attitudes : The X-Y Scale. ในปี พ.ศ. 2522 และต่อมา ในปี พ.ศ. 2531 โกวัฒน์ เทคนบุตร^๓ ได้นำมาแปลเป็นภาษาไทยเพื่อใช้ในการวิจัยและในปี พ.ศ. 2531 ยุพมาศ โภคสิริรักษ์^๔ ได้นำมาปรับปรุงถ้อยคำเพื่อให้เหมาะสมในการใช้ยิ่งขึ้น และเมื่อพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าวแล้วนี้ ผู้วิจัยเห็นว่ามีความเหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามดังกล่าวมาประยุกต์และจัดทามาให้เหมาะสมกับการเก็บข้อมูล ในส่วนของการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เพื่อวัดคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีที่เป็นจริง ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยนำแนวความคิดจากนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

แนวความคิดของชูศักดิ์ เทียงตรง^๕ ที่ว่าผู้นำต้องมีความรักในความยุติธรรม รู้จักเสียสละอุทิศผลประโยชน์ของตนให้กับส่วนรวมด้วยความจริงใจ ตลอดจนมีความเฉลียวฉลาด แสดงออกถึงการมีไหวพริบกั้นคนกันเหตุการณ์^๖ ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นข้อคำถามดังนี้ ข้อ

1. มีความยุติธรรม ข้อ 2. มีความเสียสละ และข้อ 16. ความรู้สามารถรู้เท่าทันเหตุการณ์

แนวความคิดของ เมธี ปิรันธนานนท์^๗ ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ครอบคลุมคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์อย่างมีคุณค่า เหมาะสำหรับผู้บริหารที่จะเรียนรู้ ผักผ่อน และปรับปรุงตนเพื่อการพัฒนาในส่วนที่ตนยังบกพร่องที่ว่าผู้บริหารต้อง มีความสามารถในการพูด มีน้ำใจ นักกีฬา สนใจในการกีฬา มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการเข้าสังคม การมีความร่วมมือและประสานกัน มีอารมณ์มั่นคง และมีอารมณ์ขัน ตลอดจนการมีฐานะทางเศรษฐกิจเป็นต้น

ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดดังกล่าวมากำหนดเป็นข้อคำถามดังนี้ ข้อ 10. มีความมั่นคง ไม่อ่อนไหวต่อการประจบเอาใจจากผู้ใกล้ชิด ข้อ 11. มีน้ำใจนักกีฬา คือ รู้แพ้ รู้ชนะ และ รู้จักการให้อภัย ข้อ 12. มีอารมณ์ขัน ข้อ 19. มีความสามารถในการพูดได้ถูกกาลเทศะ ข้อ 20. มีความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจ ข้อ 21. มีความสนใจในการเล่นกีฬาเป็นงานอดิเรก และข้อ 25. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ

ส่วนแนวความคิดของปรียา คงฤทธิศึกษากร^๗ ที่ได้จากการประมวลความคิดโดยการระดมสมองนักศึกษาลูกศิษย์ของวิทยาลัยการปกครอง เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้บริหารสตรีที่พึงประสงค์ ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ มีระเบียบวินัยละเอียดถี่ถ้วน มีความจริงใจต่องาน จริงใจต่อคนทั่วไป มีความทันสมัย มีความสามารถรู้จักใช้ความสุขในการตัดสินใจ มีความสามารถเป็นนักประชาสัมพันธ์ และไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ นอกจากนี้ยังต้องเป็นคนตรงต่อเวลาด้วย

ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ ปรียา คงฤทธิศึกษากร มากำหนดเป็นข้อคำถามดังนี้ ข้อ 3. มีความตรงต่อเวลา ข้อ 6. มีความละเอียดถี่ถ้วน ข้อ 7. มีความสุขุม ข้อ 8. มีความจริงใจต่อคนทั่วไป ข้อ 9. มีความสามารถในการเก็บความรู้สึกในสภาวะต่าง ๆ ได้ ข้อ 14. มีความทันสมัยในด้านความคิด ข้อ 18. มีความเป็นนักประชาสัมพันธ์

แนวความคิดของ Stadt และคนอื่น ๆ^๘ ที่ว่าลักษณะของผู้นำที่ดี ต้องเป็นบุคคลที่มีวินัยในตนเองและเป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรง ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นข้อคำถามดังต่อไปนี้ ข้อ 5. มีระเบียบวินัย ข้อ 17. มีสุขภาพแข็งแรง

ที่	สถานศึกษา	ผู้บริหารสตรี
1	วิทยาลัยพัฒนศึกษาธนบุรี	1 คน
2	วิทยาลัยพัฒนศึกษาเซนต์หลุยส์	2 คน
3	วิทยาลัยพัฒนศึกษาบางนา	1 คน
4	วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหารแจ่มใส	1 คน
5	วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร	1 คน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	สถานศึกษา	ผู้บริหารสตรี
6	วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ	1 คน
7	วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา	2 คน
8	วิทยาลัยอินทราชัย	3 คน
9	วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม	1 คน
10	วิทยาลัยการอาชีพไกลกังวล	1 คน
11	วิทยาลัยศิลปะทัศนกรรมกรุงเทพ	1 คน
	รวม	15 คน

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเฉพาะตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เท่ากับ .82 นับว่าเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถแยกแยะรายละเอียด ได้ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งคน มีค่าความเชื่อมั่น .73 ด้านมุ่งงานมีค่าความเชื่อมั่น .70 ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการวัดคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสตรี มีค่าความเชื่อมั่น .90

5. การหาความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และโครงสร้างของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่จัดทำขึ้น นำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิของกรมอาชีวศึกษา ทำการตรวจสอบจำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- นางศรีนวล โกมลวนิช ตำแหน่งรองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ
- นางเพ็ญวิทย์ ไทยวัชรามาศ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองวิทยาลัย
อาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- นายบุญเลิศ ภพลาภ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. นายชำนาญ สงวนพงศ์ ตำแหน่ง เลขานุการกรมอาชีวศึกษา
กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

5. ดร.ประภัศร รวยแท้ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย สำนักผู้ตรวจราชการกรม
กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ปรากฏว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านนี้ ได้กรุณาช่วยทำการพิจารณาด้านความตรง
เนื้อหา (Content Validity) และเสนอแนะเกี่ยวกับภาษา และเนื้อหาที่ใช้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
ข้อใดที่ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ลงความเห็นที่ไม่เหมาะสม ผู้วิจัยได้ตัดข้อความนั้นออกจากแบบ
สอบถาม สำหรับข้อคำถามบางข้อที่ได้รับการแนะนำให้แก้ไข ผู้วิจัยได้นำมาพิจารณาและสรุป
ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน

6. หลังจากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามนั้นร่วมกับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยา-
นิพนธ์ ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจริง

ลักษณะแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องตำแหน่ง
ปัจจุบัน อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิต่างการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส ลักษณะ
แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในพฤติกรรมที่แสดงออกในด้าน
มุ่งคนและด้านมุ่งงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
จำนวน 30 ข้อ สำหรับใช้วัดภาวะผู้นำทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งคน และด้านมุ่งงาน ดัง
รายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านมุ่งคน จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 - 15
2. ด้านมุ่งงาน จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16 - 30

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้บริหารสตรี ในวิทยาลัย
อาชีวศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน
25 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเติมนอกเหนือจากที่ระบุ
ไว้แล้ว (ถ้ามี) เกี่ยวกับคุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา ลักษณะ
แบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

ตัวอย่างของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รวบรวมไว้ในภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2534 และได้รับอนุญาตจากกรมอาชีวศึกษา ในการขอความร่วมมือจากผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 28 สถานศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลดังกล่าว เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2534 และได้เริ่มออกเก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2534

2. ส่งแบบสอบถาม หนังสือขอความร่วมมือจากกรมอาชีวศึกษา และหนังสือขอความร่วมมือส่วนตัว ให้ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 28 สถานศึกษา ด้วยวิธีการ 3 วิธี คือ

2.1 ส่งโดยทางไปรษณีย์ พร้อมติดแสตมป์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบ

2.2 ให้ตัวแทนเป็นผู้ส่งและเก็บรวบรวมให้

2.3 สำหรับสถานศึกษาที่อยู่ใกล้ ผู้วิจัยเป็นผู้ส่งและเก็บรวบรวมเอง

หลังจากนั้นประมาณ 20 วัน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการติดตามเพื่อขอรับแบบสอบถาม จากผู้บริหารสตรีในวิทยาลัยนั้น ๆ อีก 3 ครั้ง โดยการปฏิบัติ ดังนี้

ครั้งที่ 1 ใช้วิธีเขียนจดหมายส่วนตัวติดตาม

ครั้งที่ 2 หลังจากนั้นประมาณ 1 สัปดาห์ จึงมีจดหมายติดตามพร้อมทั้งติดแสตมป์

ครั้งที่ 3 หลังจากนั้นประมาณ 1 สัปดาห์ ใช้วิธีการโทรศัพท์ติดตามผล ซึ่งถือเป็นการติดตามเป็นครั้งสุดท้าย

3. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4

แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน แบบสอบถามที่ส่งไป	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน	
		คน	ร้อยละ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	68	68	71.6
ผู้อำนวยการ	27	24	25.2
รวม	95	92	96.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร สตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 96.8 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 68 คน และผู้อำนวยการ 24 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ
2. นำแบบสอบถามลงรหัส เพื่อสะดวกในการใช้คอมพิวเตอร์

ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิต่างการศึกษา และสภาพทาง การสมรส วิเคราะห์ด้วยค่า ความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่ แสดงออกในด้านมุ่งคน 15 ข้อ และ ด้านมุ่งงาน 15 ข้อ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การจัดลำดับที่และเกณฑ์การปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนก ตามตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิต่างการศึกษา และสภาพทาง การสมรส วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิต่างการศึกษา และ สภาพทาง การสมรสที่แตกต่างกัน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t และค่า F เมื่อพบคะแนนเฉลี่ยคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ทำ การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe' s test

ตอนที่ 5 คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิเคราะห์ โดยการหาจำนวนความถี่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การจัดลำดับที่ และเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสตรีทั้งหมด 25 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิเคราะห์โดยหาจำนวนความถี่ของผู้แนะนำเพิ่มเติม และหาค่าร้อยละ

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล

การแปลความหมายของข้อมูล พิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ตามแนวของ Isaac และ Michael อ้างโดยลาวัลย์ กุลจนวิรัช¹² โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

2.26 - 3.00	หมายถึง	พฤติกรรมผู้นำนั้นมีการปฏิบัติอยู่เป็นประจำ หรือมีคุณลักษณะที่เป็นจริงมากที่สุด
1.51 - 2.25	หมายถึง	พฤติกรรมผู้นำนั้นมีการปฏิบัติอยู่บ่อย หรือมีคุณลักษณะที่เป็นจริงมาก
0.76 - 1.50	หมายถึง	พฤติกรรมผู้นำนั้นมีการปฏิบัติอยู่เป็นบางครั้ง หรือมีคุณลักษณะที่เป็นจริงปานกลาง
0.00 - 0.75	หมายถึง	พฤติกรรมผู้นำที่ไม่เคยปฏิบัติเลย หรือมีคุณลักษณะที่เป็นจริงน้อย

สัญลักษณ์ ที่ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่ม
F	แทน	ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว
N	แทน	จำนวนผู้บริหารสตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

- ¹ ไพศาล ท่วงพานิช, *วิธีการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2 ; กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531),* หน้า 216.
- ² โกวัศม์ เทศบุตร, "แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 10," *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2530,* หน้า 33.
- ³ เรื่องเดียวกัน.
- ⁴ ยุพมาศ โภคสิริวิทย์, "แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด," *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2531,* หน้า 39.
- ⁵ ชุศักดิ์ เที้ยตรง, *การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2517),* หน้า 175.
- ⁶ เมธี บิลันธมานนท์, *ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2528),* หน้า 13.
- ⁷ ปรีญา คงฤทธิศึกษากร, "นักบริหารสตรีควรมีหรือไม่," *วารสารเทศาภิบาล,* ปีที่ 85 ฉบับที่ 4 (เดือนเมษายน 2533), หน้า 63-73.
- ⁸ Ronald W. Stadt and others, *Managing Career Education Programs (Englewood Cliffs, New Jersey : Printice-Hall, Inc., 1973),* pp. 49-53.
- ⁹ เมธี บิลันธมานนท์, *สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว,* หน้า 11.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁰ ประทีป จงสิทธิ์ธรรม, "ผู้นำสตรีในการปกครองระดับท้องถิ่นของไทย : ศึกษาบทบาทความเป็นผู้นำของกำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน สตรีทั่วประเทศ 2528," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529, หน้า 38.

¹¹ ศิริมา พรนิมิตร, "การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนกับสถานศึกษาของรัฐ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532), หน้า 177.

¹² ลาวัลย์ กุลจนิรัช, "การดำเนินงานโครงการฝึกอบรมอาชีพเกษตรกรรวมเคลื่อนที่ของกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2528, หน้า 9.



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากวาระผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยทำการศึกษากวาระผู้นำในด้านมุ่งคน ด้านมุ่งงาน และคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาในปัจจุบัน ตามทัศนะของผู้บริหารสตรี ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศเพียง 28 แห่ง จำนวน 92 คน และเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา

การแสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์บริหารงาน ภูมิภาคการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส ปรากฏรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5
แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ N = 68		ผู้อำนวยการ N = 24		รวม N = 92	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ						
1. 40 ปี และต่ำกว่า	13	19.1	-	-	13	14.1
2. เกิน 40-50 ปี	20	29.4	4	16.7	24	26.1
3. เกิน 50 ปีขึ้นไป	35	51.5	20	83.3	55	59.8
ประสบการณ์บริหารงาน						
1. 5 ปี และต่ำกว่า	20	29.4	7	29.2	27	29.3
2. เกิน 5-10 ปี	32	47.1	4	16.7	36	39.2
3. เกิน 10 ปีขึ้นไป	16	23.5	13	54.1	29	31.5

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ N = 68		ผู้อำนวยการ N = 24		รวม N = 92	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิทางการศึกษา						
1. ปริญญาตรี	62	91.2	21	87.5	83	90.2
2. สูงกว่าปริญญาตรี	6	8.8	3	12.5	9	9.8
สถานภาพทางการสมรส						
1. โสด	21	30.9	9	37.5	30	32.6
2. แต่งงาน	47	69.1	15	62.5	62	67.4

ตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยผู้ช่วยผู้อำนวยการ อายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.5 จากจำนวนผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้งหมด และผู้อำนวยการ อายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 83.3 จากจำนวนผู้อำนวยการทั้งหมด

ส่วนประสบการณ์บริหารงานของผู้บริหารสตรี พบว่า มีผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 5-10 ปี มากที่สุด โดยผู้ช่วยผู้อำนวยการ ที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.1 จากจำนวนผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้งหมด และผู้อำนวยการ ที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.7 จากจำนวนผู้อำนวยการทั้งหมด และพบว่า ผู้อำนวยการมีประสบการณ์บริหารงานเกิน 10 ปีขึ้นไปมากที่สุดถึงร้อยละ 54.1

เกี่ยวกับวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารสตรี พบว่า ผู้บริหารสตรีมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด โดยผู้ช่วยผู้อำนวยการ ที่มีวุฒิปริญญาตรี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 จากจำนวนผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ ที่มีวุฒิปริญญาตรี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 จากจำนวนผู้อำนวยการทั้งหมด และพบว่า ผู้มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี มีเพียง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ของผู้บริหารสตรีทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยผู้ช่วยผู้อำนวยการ 6 คน และผู้อำนวยการ 3 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ยังพบว่า สถานภาพทางการสมรสของผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการที่แต่งงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 69.1 จากจำนวนผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้งหมด และผู้อำนวยการที่แต่งงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 62.5 จากจำนวนผู้อำนวยการทั้งหมด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ด้านมุ่งคนกับด้านมุ่งงาน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา บราวกุดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับ และเกณฑ์การปฏิบัติ
เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ที่แสดงออกในด้านมุ่งคน

พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีแสดงออกในด้านมุ่งคน	N = 92		ลำดับที่	เกณฑ์การปฏิบัติ
	\bar{X}	S. D.		
1. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	2.53	.56	3	เป็นประจำ
2. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ดุลพินิจของแต่ละคนในการแก้ปัญหา	2.37	.61	4	เป็นประจำ
3. จัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	2.04	.71	9	บ่อย
4. ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเมื่อมีการพบปะสนทนากัน	2.65	.50	1	เป็นประจำ
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานส่วนตัวในวิทยาลัย เมื่อมีเวลา	1.28	.76	14	เป็นบางครั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีแสดงออกในด้านมุ่งคน	N = 92		ลำดับที่	เกณฑ์ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.		
6. ไร้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจเมื่อให้ เป็นตัวแทน	2.10	.73	8	น้อย
7. ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินปัญหา	2.26	.64	5	เป็นประจำ
8. ตรวจสอบดูความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.22	.57	7	น้อย
9. สนับสนุนให้ทีมงานสร้างสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์	1.78	.74	11	น้อย
10. อดทนต่อความไม่แน่นอนในการเลื่อนกำหนดเวลาของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.61	.73	12	น้อย
11. ให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ เดือดร้อน	1.25	.60	15	เป็นบางครั้ง
12. ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.85	.73	10	น้อย
13. ให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.61	.69	12	น้อย
14. ใส่ใจในเรื่องการให้สวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.23	.54	6	น้อย
15. สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.55	.54	2	เป็นประจำ
เฉลี่ย	2.02	.29		น้อย

ตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารสตรี มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน เรียงลำดับ
เรื่องจากมากไปหาน้อย คือ ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมี
การพบปะสนทนากัน สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
ทุกคนมีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.65, 2.55 และ
2.53 ตามลำดับ

ส่วนข้อที่พบว่า มีการแสดงออก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ
เรื่องเงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเพียง 1.25 จัดอยู่ในระดับเกณฑ์การ
ปฏิบัติเป็นบางครั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7
แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับ และระดับเกณฑ์การปฏิบัติ
เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน

พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีแสดงออกในด้านมุ่งงาน	N = 92		ลำดับที่	เกณฑ์การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.		
1. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบ โดยเคร่งครัด	2.64	.50	1	เป็นประจำ
2. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้ตนเองมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำงานได้สำเร็จตามกำหนด	1.59	.77	13	น้อย
3. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความพยายามมากขึ้น ในการทำงาน	2.32	.65	4	เป็นประจำ
4. เสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อให้การ ทำงานดีขึ้น	2.26	.71	7	เป็นประจำ
5. ให้ความสำคัญในการแข่งขันการทำงานระหว่างกลุ่ม ของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.88	.92	10	น้อย
6. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงานเพื่อให้ การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	2.62	.53	2	เป็นประจำ
7. คัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้วยตนเองว่าควรทำอะไร และทำอย่างไร	1.66	.76	12	น้อย
8. ชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่า ความคิดเห็นของดิฉัน เป็นประโยชน์ต่อพวกเขา	1.22	.63	15	เป็นบางครั้ง
9. เข้าไปดำเนินการแก้ไขทันที ที่มีรายงานชี้ชัดว่า งานนั้นบกพร่อง	1.78	.91	11	น้อย
10. พยายามเพื่อเพิ่มจำนวนการผลิตนักศึกษาให้เพียงพอ แก่ตลาดแรงงาน	2.32	.74	4	เป็นประจำ
11. เป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการประชุมภายนอก	2.10	.70	9	น้อย
12. ทำงานหนักเพื่อมุ่งมันให้งานสำเร็จตามกำหนด	2.53	.63	3	เป็นประจำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7 (ต่อ)

พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีแสดงออกในด้านมุ่งงาน	N = 92		ลำดับที่	เกณฑ์ การปฏิบัติ
	X	S.D.		
13. มอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลามากกว่านอกเหนือจาก การปฏิบัติงานภาคคนอกเวลาแล้ว	1.34	.72	14	เป็นบางครั้ง
14. กำหนดตารางเวลาการทำงานของตนเอง	2.32	.75	4	เป็นประจำ
15. จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ ตารางการปฏิบัติงาน	2.12	.68	8	บ่อย
เฉลี่ย	2.05	.35		บ่อย

ตารางที่ 7 พบว่า ผู้บริหารสตรีมีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบ โดยเคร่งครัด การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และการทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.64, 2.62 และ 2.53 ตามลำดับ

ส่วนข้อที่พบว่า มีการแสดงออก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่า ความคิดเห็นของตนเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเพียง 1.22 จัดอยู่ในเกณฑ์การปฏิบัติเป็นบางครั้ง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิกทางการศึกษา และสถานภาพการสมรส

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่แสดงออกในด้านมุ่งคน
จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ N = 68		ผู้อำนวยการ N = 24	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	1. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีอิสระในการทำงานในส่วนที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	2.54	.58	2.50
2. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของแต่ละคนใน การแก้ปัญหา	2.35	.62	2.42	.58
3. จัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์ความสามัคคี ในหน่วยงาน	1.97	.71	2.25	.68
4. ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน	2.69	.50	2.54	.51
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานส่วนตัวใน วิทยาลัย เมื่อมีเวลา	1.22	.79	1.46	.66
6. ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจเมื่อให้เป็น ตัวแทน	2.12	.76	2.04	.62
7. ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินใจ	2.32	.63	2.08	.65
8. ตรวจสอบดูความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.21	.56	2.25	.61
9. สนับสนุนให้ทีมงานสร้างสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์	1.76	.78	1.83	.64
10. อดทนต่อความไม่แน่นอนในการเลื่อนกำหนดเวลาของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.56	.74	1.75	.68
11. ให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ เดือดร้อน	1.29	.67	1.13	.34
12. ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.87	.75	1.79	.66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	ผู้ช่วย		ผู้อำนวยการ	
	ผู้อำนวยการ		ผู้อำนวยการ	
	N = 68		N = 24	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
13. ใ้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.56	.68	1.75	.74
14. ใฝ่ใจในเรื่องการให้สวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.24	.55	2.21	.51
15. สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.56	.56	2.54	.51
เฉลี่ย	2.01	.30	2.03	.27

ตารางที่ 8 ผลการค้นพบปรากฏว่าผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ทั้งสองกลุ่มต่างมีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำที่แสดงออกด้านมุ่งคนใกล้เคียงกันคือ กลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการ มีค่าเฉลี่ย 2.01 และกลุ่มผู้อำนวยการมีค่าเฉลี่ย 2.02 อยู่ในเกณฑ์ซึ่งถือว่ามีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนมีการกระทำบ่อย

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคน เรียงลำดับเรื่องจากมากไปหาน้อย คือ การสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของแต่ละคนในการแก้ปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.69, 2.56, 2.54 และ 2.35 ตามลำดับ สำหรับผู้บริหารสตรีที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการมีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคน เรียงลำดับเรื่องจากมากไปหาน้อย คือ การยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน การสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของแต่ละคนในการแก้ปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.54, 2.54, 2.50 และ 2.42 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคนน้อย คือ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัย เมื่อมีเวลาว่าง และให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน โดยมีค่าเฉลี่ย 1.22 และ 1.29 ตามลำดับ. และผู้บริหารสตรี ที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการ มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคนน้อย คือ ให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัย เมื่อมีเวลาว่าง โดยมีค่าเฉลี่ย 1.13 และ 1.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 9
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน
จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ N = 68		ผู้อำนวยการ N = 24	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบโดย เคร่งครัด	2.66	.51	2.58	.50
2. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้ตนเองมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะ ทำงานได้สำเร็จตามกำหนด	1.65	.82	1.42	.58
3. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความพยายามมากขึ้นใน การทำงาน	2.28	.69	2.42	.50
4. เสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อให้การ ทำงานดีขึ้น	2.26	.75	2.25	.61
5. ให้ความสำคัญในการแข่งขันการทำงานระหว่างกลุ่ม ของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.82	.96	2.04	.81
6. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงานเพื่อให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	2.65	.54	2.54	.51

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	ผู้ช่วย		ผู้อำนวยการ	
	ผู้อำนวยการ		ผู้อำนวยการ	
	N = 68		N = 24	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
7. ตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้วยตนเองว่าควรทำอะไร และทำอะไร	1.74	.82	1.46	.51
8. ชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณคิดเห็นของดีจึงเป็น ประโยชน์ต่อพวกเขา	1.24	.65	1.17	.57
9. เข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีที่มีรายงานชี้ชัดว่างานนั้น บกพร่อง	1.82	.93	1.67	.87
10. พยายามเพื่อเพิ่มจำนวนการผลิตนักศึกษาให้เพียงพอแก่ ตลาดแรงงาน	2.25	.78	2.50	.59
11. เป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการประชุมภายนอก	2.06	.71	2.38	.65
12. ทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด	2.49	.66	2.67	.48
13. มอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลาอันเนื่องจากการ ปฏิบัติงานภาคคนนอกเวลาแล้ว	1.37	.77	1.25	.53
14. กำหนดตารางเวลาการทำงานของตนเอง	2.37	.75	2.17	.76
15. จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ ตารางการปฏิบัติงาน	2.13	.75	2.08	.41
รวม	2.05	.40	2.04	.21

ตารางที่ 9 ผลการค้นพบปรากฏว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ทั้งสอง
กลุ่ม ต่างมีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แสดงออก ในด้านมุ่งงานที่ใกล้เคียงกันมาก คือ
กลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการ ($\bar{X} = 2.05$) และกลุ่มผู้อำนวยการ ($\bar{X} = 2.04$) อยู่ในเกณฑ์ซึ่ง
ถือว่าไม่พบพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งงานอยู่ในเกณฑ์ที่มีการกระทำบ่อย
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน เรียงลำดับเรื่องจากมากไปหาน้อย คือ เรื่องการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอน ตามระเบียบโดยเคร่งครัด การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด และการกำหนดตารางเวลาการทำงานของตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.66, 2.65, 2.49 และ 2.37 ตามลำดับ สำหรับผู้บริหารที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการมีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน เรียงลำดับเรื่องจากมากไปหาน้อย คือ เรื่องการทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด การส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบโดยเคร่งครัด การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงาน มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และความพยายามเพื่อเพิ่มจำนวนการผลิตนักศึกษา ให้เพียงพอแก่ตลาดแรงงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.67, 2.58, 2.54 และ 2.50 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งงานน้อย คือ การชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณคิดเห็นของดีจึงเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา และการมอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลา นอกเหนือจากปฏิบัติงานภาคนอกเวลาแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย 1.24 และ 1.37 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการ มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งงานน้อย คือ เรื่องการชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณคิดเห็นของดีจึงเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา และการมอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลา นอกเหนือจากปฏิบัติงานภาคนอกเวลาแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย 1.17 และ 1.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 10
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้านมุ่งคน
ของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	อายุ					
	40 ปีและต่ำกว่า		เกิน 40-50 ปี		เกิน 50 ปีขึ้นไป	
	N = 13		N = 24		N = 55	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีอิสระใน การทำงานในส่วนที่รับผิดชอบ อย่างเต็มที่	2.31	.63	2.58	.50	2.56	.57
2. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ดุลพินิจ ของแต่ละคนในการแก้ปัญหา	2.23	.73	2.50	.51	2.35	.62
3. จัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อ สร้างสรรค์ความสามัคคีในหน่วยงาน	1.85	.69	2.13	.54	2.05	.78
4. ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดง ความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมี การพบปะสนทนากัน	2.69	.48	2.54	.59	2.69	.47
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน ส่วนตัวในวิทยาลัยเมื่อมีเวลาว่าง	1.00	.82	1.17	.64	1.40	.78
6. ไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ ดุลพินิจเมื่อให้เป็นตัวแทน	1.92	.64	2.17	.70	2.11	.76
7. ใช้หลักการประนีประนอมในการ ตัดสินปัญหา	2.15	.55	2.29	.69	2.27	.65
8. ตรวจสอบดูความต้องการของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.00	.58	2.17	.56	2.29	.57
9. สนับสนุนให้ทีมงานสร้างสรรค์เพื่อ กระชับความสัมพันธ์	1.62	.65	1.83	.70	1.80	.78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	อายุ					
	40 ปีและต่ำกว่า		เกิน 40-50 ปี		เกิน 50 ปีขึ้นไป	
	N = 13		N = 24		N = 55	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
10. อดทนต่อความไม่แน่นอนในการ เลื่อนกำหนดเวลาของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.46	.78	1.42	.78	1.73	.68
11. ให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน	1.00	.41	1.17	.56	1.35	.64
12. ให้อภัยในความผิดพลาดของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.46	.78	1.75	.68	1.98	.71
13. ให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.54	.52	1.67	.64	1.60	.76
14. ใฝ่ใจในเรื่องการให้สวัสดิการแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.00	.41	2.25	.53	2.27	.56
15. สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.38	.65	2.54	.51	2.60	.53
รวม	1.84	.21	2.01	.24	2.07	.32

ตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีภูมิหลังด้านอายุต่างกัน มีการกระทำซึ่งแสดงออกถึงภาวะผู้นำในด้านมุ่งคน อยู่ในระดับกระทำบ่อย และผลการค้นพบปรากฏว่า ผู้บริหารสตรี อายุ 40 ปีและต่ำกว่า มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน การสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของแต่ละคนในการแก้ปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.69, 2.38, 2.31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และ 2.23 ตามลำดับ สำหรับผู้บริหารสตรี ที่มีอายุเกิน 40-50 ปี มีภาวะผู้นำที่แสดงออก ในด้านมุ่งคนเรียงลำดับ เรียงจากมากไปหาน้อยคือ เรื่องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีอิสระ ในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ การยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น อย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน การสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา และการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของแต่ละคนในการแก้ปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.58 2.54, 2.54 และ 2.50 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป มีภาวะ ผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคน เรียงลำดับ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ เรื่องการยินยอมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเมื่อมีการพบปะสนทนากัน การสนับสนุนในเรื่อง ความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีอิสระในการทำงานในส่วนที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของแต่ละคนในการแก้ปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.69, 2.60, 2.56 และ 2.35 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีอายุ 40 ปีและต่ำกว่า มีภาวะผู้นำที่แสดงออก ในด้านมุ่งคนน้อย คือ เรื่องการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัยเมื่อมี เวลาว่าง และการให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน โดยมีค่าเฉลี่ย 1.00 เท่ากัน สำหรับผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 40-50 ปี มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคน น้อย คือ เรื่องการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัยเมื่อมีเวลาว่าง และการให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน โดยมีค่าเฉลี่ย 1.17 เท่ากัน ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคนน้อย คือ เรื่องการให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน และการเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัยเมื่อมีเวลาว่าง โดยมีค่าเฉลี่ย 1.35 และ 1.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 11

แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้านมุ่งงาน
ของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	อายุ					
	40 ปีและต่ำกว่า N = 13		เกิน 40-50 ปี N = 24		เกิน 50 ปีขึ้นไป N = 55	
	χ	S.D.	χ	S.D.	χ	S.D.
1. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็น ขั้นตอนตามระเบียบโดยเคร่งครัด	2.77	.44	2.67	.48	2.60	.53
2. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้ตนเองมั่นใจ ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานได้ สำเร็จตามกำหนด	1.54	.97	1.67	.76	1.56	.74
3. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความ พยายามมากขึ้นในการทำงาน	2.38	.65	2.29	.55	2.31	.69
4. เสนอแนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง ใกล้ชิดเพื่อให้การทำงานดีขึ้น	2.46	.78	2.25	.68	2.22	.71
5. ให้ความสำคัญในการแข่งขันการ ทำงานระหว่างกลุ่มของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.00	1.00	1.71	.95	1.93	.90
6. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือ กันทำงาน เพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพสูงขึ้น	2.69	.48	2.63	.49	2.60	.56
7. ตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้วย ตนเองว่าควรทำอะไร และ ทำอย่างไร	1.77	1.09	1.58	.65	1.67	.72
8. ชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็น ความคิดเห็นของตนเป็นประโยชน์	1.54	.66	1.04	.62	1.22	.63

เอกสารนี้ต่อพวกเขาที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	อายุ					
	40 ปีและต่ำกว่า		เกิน 40-50 ปี		เกิน 50 ปีขึ้นไป	
	N = 13		N = 24		N = 55	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
9. เข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีที่มี รายงานชี้ชัดว่างานนั้นบกพร่อง	2.54	.78	1.58	.97	1.69	.84
10. พยายามเพื่อเพิ่มจำนวนการผลิต นักศึกษาให้เพียงพอแก่ตลาดแรงงาน	2.38	.65	2.33	.70	2.29	.79
11. เป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการ ประชุมภายนอก	1.92	.86	2.04	.62	2.24	.69
12. ทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จ ตามกำหนด	2.54	.66	2.38	.65	2.60	.60
13. มอบหมายให้มีการทำงานล่วง เวลา นอกเหนือจากการปฏิบัติงานภาคคนอก เวลาแล้ว	1.77	.83	1.21	.41	1.29	.76
14. กำหนดตารางเวลาการทำงานของ ตนเอง	2.46	.66	2.38	.77	2.25	.78
15. จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับตารางการปฏิบัติงาน	2.23	.83	2.08	.65	2.11	.66
รวม	2.76	.50	2.61	.32	2.69	.44

ตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีภูมิลำเนาต่าง
อายุต่างกัน มีการกระทำที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับการกระทำบ่อย
และผลการค้นพบปรากฏว่าผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีอายุ 40 ปีและต่ำกว่า มีภาวะ
ผู้นำที่แสดงออกถึงในด้านมุ่งงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ เรื่องการส่งเสริมให้มี
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบโดยเคร่งครัด การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีที่มีรายงานชี้ชัดว่างานนั้นบกพร่อง และการทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77, 2.69, 2.54 และ 2.54 ตามลำดับ สำหรับผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 40-50 ปี มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งมั่น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ เรื่องการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบโดยเคร่งครัด การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด และการกำหนดตารางเวลาการทำงานของตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.67, 2.63, 2.38 และ 2.38 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งมั่น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ เรื่องการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบโดยเคร่งครัด การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และการทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.60 เท่ากัน

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีอายุ 40 ปีและต่ำกว่ามีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งมั่นน้อย คือ เรื่องการตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้ตนเองมั่นใจว่าผู้ได้บังคับบัญชาจะทำงานได้สำเร็จตามกำหนด การชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณค่าของตนเองเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา และการมอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลานอกเหนือจากการปฏิบัติงานภาคคนอกเวลาแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย 1.54, 1.54 และ 1.77 ตามลำดับ สำหรับผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 40-50 ปี มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งมั่นน้อย คือ เรื่องการชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณค่าของตนเองเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา และการมอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลานอกเหนือจากการปฏิบัติงานภาคคนอกเวลาแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย 1.04 และ 1.21 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งมั่นน้อย คือ เรื่องการชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณค่าของตนเองเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา และการมอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลานอกเหนือจากการปฏิบัติงานภาคคนอกเวลาแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย 1.22 และ 1.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 12

แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์บริหารงาน

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	ประสบการณ์บริหารงาน					
	5 ปีและต่ำกว่า N = 27		เกิน 5-10 ปี N = 36		เกิน 10 ปีขึ้นไป N = 29	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	2.44	.58	2.64	.49	2.48	.63
2. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของแต่ละคนในการแก้ปัญหา	2.37	.63	2.44	.65	2.28	.53
3. จัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์ความสามัคคีในหน่วยงาน	2.00	.68	2.00	.76	2.14	.69
4. ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน	2.74	.45	2.64	.54	2.59	.50
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัยเมื่อมีเวลาว่าง	1.11	.75	1.28	.81	1.45	.69
6. ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจ เมื่อให้เป็นตัวแทน	1.89	.64	2.17	.77	2.21	.73
7. ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินใจ	2.07	.73	2.36	.59	2.31	.60
8. ตรวจสอบดูความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.26	.53	2.28	.61	2.10	.56
9. สนับสนุนให้มีงานสร้างสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์	1.74	.66	1.67	.83	1.97	.68
10. อดทนต่อความไม่แน่นอนในการเลื่อนกำหนดเวลาของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.48	.58	1.67	.83	1.66	.72

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	ประสบการณ์บริหารงาน					
	5 ปีและต่ำกว่า		เกิน 5-10 ปี		เกิน 10 ปีขึ้นไป	
	N = 27		N = 36		N = 29	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
11. ให้ความช่วยเหลือ เรื่อง เงินแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน	1.19	.56	1.22	.68	1.34	.55
12. ให้อภัยในความผิดพลาดของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.93	.83	1.94	.67	1.66	.67
13. ให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.59	.57	1.64	.76	1.59	.73
14. ใส่ใจในเรื่องการให้สวัสดิการแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.30	.47	2.25	.55	2.14	.58
15. สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.56	.58	2.61	.55	2.48	.51
รวม	1.98	.26	2.05	.35	2.03	.27

ตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีภูมิลำเนาต่าง
ประสบการณ์บริหารงานต่างกัน มีการกระทำซึ่งแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก
ในด้านมุ่งคน อยู่ในระดับกระทำบ่อย และพบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงาน 5 ปี
และต่ำกว่า มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ เรื่องการ
ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน การสนับสนุน
ในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา และการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีอิสระในการทำงาน
ในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74, 2.56 และ 2.44 ตามลำดับ
ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 5-10 ปี มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคน
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ เรื่องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีอิสระในการทำงานใน
ส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ การยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมี
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพบปะสนทนากัน และการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.64, 2.64 และ 2.61 ตามลำดับ สำหรับผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 10 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ เรื่อง การยินยอมให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน การให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.59, 2.48 และ 2.48 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสตรี ที่มีประสบการณ์บริหารงาน 5 ปี และต่ำกว่า มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคนน้อย คือการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัย เมื่อมีเวลาว่าง และการให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน โดยมีค่าเฉลี่ย 1.11 และ 1.19 ตามลำดับ สำหรับผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 5-10 ปี มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคนน้อย คือ การให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน และการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัย เมื่อมีเวลาว่าง โดยมีค่าเฉลี่ย 1.22 และ 1.28 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 10 ปีขึ้นไปมีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคนน้อย คือการให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน และการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัย เมื่อมีเวลาว่าง โดยมีค่าเฉลี่ย 1.34 และ 1.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 13
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์บริหารงาน

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	ประสบการณ์บริหารงาน					
	5 ปีและต่ำกว่า		เกิน 5-10 ปี		เกิน 10 ปีขึ้นไป	
	N = 27		N = 36		N = 29	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอน ตามระเบียบโดยเคร่งครัด	2.70	.46	2.69	.47	2.52	.57
2. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้ตนเองมั่นใจว่า ผู้ได้บังคับบัญชาจะทำงานได้สำเร็จ ตามกำหนด	1.44	.64	1.58	.87	1.72	.75

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	ประสบการณ์บริหารงาน					
	5 ปีและต่ำกว่า		เกิน 5-10 ปี		เกิน 10 ปีขึ้นไป	
	N = 27		N = 36		N = 29	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
3. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน	2.37	.49	2.33	.76	2.24	.64
4. เสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การทำงานดีขึ้น	2.30	.67	2.28	.81	2.21	.62
5. ให้ความสำคัญในการแข่งขันการทำงานระหว่างกลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.00	.88	1.75	1.05	1.93	.80
6. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	2.67	.48	2.67	.53	2.52	.57
7. ตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง ว่าควรทำอะไร และทำอย่างไร	1.59	.69	1.69	.86	1.69	.71
8. ชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณคิดเห็นของดีฉันเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา	1.37	.63	1.00	.68	1.34	.48
9. เข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีที่มีรายงานชี้ชัดว่างานนั้นบกพร่อง	1.89	.97	1.81	.95	1.66	.81
10. พยายามเพื่อเพิ่มจำนวนการผลิตนักศึกษาให้เพียงพอแก่ตลาดแรงงาน	2.41	.57	2.25	.84	2.31	.76
11. เป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการประชุมภายนอก	2.11	.70	1.97	.74	2.38	.62
12. ทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด	2.66	.48	2.38	.72	2.58	.56

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	ประสบการณ์บริหารงาน					
	5 ปีและต่ำกว่า N = 27		เกิน 5-10 ปี N = 36		เกิน 10 ปีขึ้นไป N = 29	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
13. มอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลา นอกเหนือจากการปฏิบัติงานภาคนอก เวลาแล้ว	1.41	.64	1.14	.68	1.52	.78
14. กำหนดตารางเวลาการทำงานของ ตนเอง	2.44	.69	2.13	.83	2.41	.68
15. จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับตารางการปฏิบัติงาน	2.15	.53	2.06	.83	2.17	.60
รวม	2.10	.30	1.98	.43	2.08	.29

ตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีภูมิหลังด้านประสบการณ์บริหารงานต่างกัน มีการกระทำซึ่งแสดงออกถึงภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานอยู่ในระดับกระทำบ่อย และผลการค้นพบปรากฏว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์บริหาร 5 ปีและต่ำกว่า มีภาวะผู้นำที่แสดงในด้านมุ่งงาน เรียงลำดับเรื่องจากมากไปหาน้อย คือ เรื่องการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบโดยเคร่งครัด การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และการทำงานหนักเพื่อมุ่งมันให้งานสำเร็จตามกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.70, 2.67 และ 2.66 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารเกิน 5-10 ปี มีภาวะผู้นำที่แสดงในด้านมุ่งงาน เรียงลำดับเรื่องจากมากไปหาน้อยคือ เรื่องการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบโดยเคร่งครัด การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และการทำงานหนักเพื่อมุ่งมันให้งานสำเร็จตามกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.69, 2.67 และ 2.38 ตามลำดับ สำหรับผู้บริหารสตรี ที่มีประสบการณ์บริหารงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกิน 10 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำที่แสดงในด้านมุ่งงานเรียงลำดับเรื่องจากมากไปหาน้อยคือเรื่อง การทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด การส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอน ตามระเบียบโดยเคร่งครัด และการสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 2.58, 2.52 และ 2.52 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสตรี ที่มีประสบการณ์บริหารงาน 5 ปี และต่ำกว่า มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งงานน้อยคือ การชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณค่าที่เห็นของ ดิฉันเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา และการมอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลาเนื่องจากการ ปฏิบัติงานภาคคนนอกเวลาแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย 1.37 และ 1.41 ตามลำดับ สำหรับผู้บริหารสตรี ที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 5-10 ปี มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งงานน้อย คือ การ ชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณค่าที่เห็นของดิฉันเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา และการมอบหมาย ให้มีการทำงานล่วงเวลาเนื่องจากการปฏิบัติงานภาคคนนอกเวลาแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย 1.00 และ 1.14 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 10 ปีขึ้นไป มีภาวะ ผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งงานน้อย คือการชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณค่าที่เห็นของดิฉัน เป็นประโยชน์ต่อพวกเขา และการมอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลาเนื่องจากการปฏิบัติ งานภาคคนนอกเวลาแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย 1.34 และ 1.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 14

แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	วุฒิทางการศึกษา			
	ปริญญาตรี N = 83		สูงกว่าปริญญาตรี N = 9	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน มีอิสระในการทำงานในส่วนที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	2.52	.57	2.67	.50
2. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของแต่ละคนในการ แก้ปัญหา	2.37	.62	2.33	.50
3. จัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อสร้างสรรคความสามัคคี ในหน่วยงาน	2.06	.71	1.89	.78

เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	วุฒิทางการศึกษา			
	ปริญญาตรี N = 83		สูงกว่าปริญญาตรี N = 9	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
4. ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน	2.66	.50	2.56	.53
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัย เมื่อมีเวลาว่าง	1.31	.78	1.00	.50
6. ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลยพินิจเมื่อให้เป็น ตัวแทน	2.11	.75	2.00	.50
7. ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินปัญหา	2.25	.66	2.33	.50
8. ตรวจสอบดูความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.22	.56	2.22	.67
9. สนับสนุนให้มีงานสร้างสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์	1.80	.75	1.67	.70
10. อดทนต่อความไม่แน่นอนในการเลื่อนกำหนด เวลาของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.61	.75	1.56	.53
11. ให้ความช่วยเหลือ เรื่อง เงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ เดือดร้อน	1.29	.62	.89	.33
12. ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.89	.73	1.44	.53
13. ให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.63	.69	.44	.73
14. ใฝ่ใจในเรื่องการให้สวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.23	.55	2.22	.44
15. สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.57	.55	2.44	.53
รวม	2.03	.29	1.91	.29

ตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีภูมิหลังด้านวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีการกระทำซึ่งแสดงออกถึงภาวะผู้นำในด้านมุ่งคน อยู่ในระดับน้อย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่ผลการค้นพบปรากฏว่า ผู้บริหารสตรี ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคน เรียงลำดับเรื่องจากมากไปหาน้อย คือ การยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน การสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา และการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.66, 2.57 และ 2.52 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสตรี ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคน เรียงลำดับเรื่องจากมากไปหาน้อย คือ การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ การยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเมื่อมีการพบปะสนทนากัน และการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.67, 2.56 และ 2.44 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคนน้อย คือ เรื่องการให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัย เมื่อมีเวลาว่าง โดยมีค่าเฉลี่ย 1.29 และ 1.31 ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคนน้อย คือ เรื่องการให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัย เมื่อมีเวลาว่าง โดยมีค่าเฉลี่ย .44, .89 และ 1.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 15

แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ในด้านมุ่งงาน ของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	วุฒิทางการศึกษา			
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	N = 83	N = 9	N = 83	N = 9
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบ โดยเคร่งครัด	2.66	.50	2.44	.53
2. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้ตนเองมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำงานได้สำเร็จตามกำหนด	1.61	.78	1.33	.71

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	วุฒิทางการศึกษา			
	ปริญญาตรี N = 83		สูงกว่าปริญญาตรี N = 9	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
3. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความพยายามมากขึ้นใน การทำงาน	2.29	.65	2.56	.53
4. เสนอแนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อให้การ ทำงานดีขึ้น	2.27	.70	2.22	.83
5. ให้ความสำคัญในการแข่งขันการทำงานระหว่างกลุ่ม ของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.93	.91	1.44	1.01
6. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงานเพื่อให้ การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	2.62	.53	2.56	.53
7. ตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้วยตนเองว่า ควรทำอะไร และทำอย่างไร	1.71	.77	1.22	.44
8. ชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณคิดเห็นของคุณ เป็นประโยชน์ต่อพวกเขา	1.25	.64	.89	.33
9. เข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีที่มีรายงานชี้ชัดว่างานนั้น บกพร่อง	1.82	.93	1.44	.73
10. พยายามเพื่อเพิ่มจำนวนการผลิตนักศึกษาให้เพียงพอ แก่ตลาดแรงงาน	2.37	.74	1.78	.44
11. เป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการประชุมภายนอก	2.16	.69	2.00	.87
12. ทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด	2.52	.63	2.67	.50
13. มอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลานอกเหนือจากการ ปฏิบัติงานภาคนอกเวลาแล้ว	1.34	.72	1.33	.71
14. กำหนดตารางเวลาการทำงานของตนเอง	2.35	.76	2.00	.71
15. จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ ตารางการปฏิบัติงาน	2.16	.67	1.78	.67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับรวมการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีภูมิลำเนา ด้านวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีการกระทำซึ่งแสดงออกถึงภาวะผู้นำในด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับ กระทำบ่อย แต่ผลการค้นพบปรากฏว่า ผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มี ภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน เรียงลำดับเรื่องจากมากไปหาน้อยคือ เรื่องการส่งเสริม ให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบโดยเคร่งครัด การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา ร่วมมือกันทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และการทำงานหนักเพื่อมุ่งมันให้งาน สำเร็จตามกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.66, 2.62 และ 2.52 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสตรี ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน เรียงลำดับเรื่อง จากมากไปหาน้อย คือ เรื่องการทำงานหนักเพื่อมุ่งมันให้งานสำเร็จตามกำหนด การกระตุ้น ให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน และการสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา ร่วมมือกันทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 2.67, 2.56 และ 2.56 ตามลำดับ

นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้บริหารสตรี ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีภาวะผู้นำ ที่แสดงออกในด้านมุ่งงานน้อยคือ เรื่องการชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณค่าของดิฉันเป็น ประโยชน์ต่อพวกเขา และการมอบหมายให้มีการทำงานล่วง เวลามากเกินจากการปฏิบัติงาน ภาคนอกเวลาแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย 1.25 และ 1.34 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิ ทางการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งงานน้อย คือ เรื่องการ ชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณค่าของดิฉันเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา และการตัดสินใจตาม วัตถุประสงค์ด้วยตนเองว่า ควรทำอะไร และทำอย่างไร โดยมีค่าเฉลี่ย .89 และ 1.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 18
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ในด้านมุมมองของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
จำแนกตามสถานภาพทางการสมรส

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุมมอง	สถานภาพทางการสมรส			
	โสด		แต่งงาน	
	N = 30		N = 62	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีอิสระในการทำงานในส่วนที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	2.60	.56	2.50	.57
2. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของแต่ละคนใน การแก้ปัญหา	2.47	.63	2.32	.59
3. จัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์ความสามัคคี ในหน่วยงาน	1.90	.66	2.11	.73
4. ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน	2.63	.49	2.66	.51
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัย เมื่อมีเวลาว่าง	1.27	.64	1.29	.82
6. ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจเมื่อให้เป็น ตัวแทน	2.17	.53	2.06	.81
7. ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินปัญหา	2.17	.65	2.31	.64
8. ตรวจสอบดูแลความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.17	.65	2.24	.53
9. สนับสนุนให้มีงานสร้างสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์	1.67	.66	1.84	.77
10. อดทนต่อความไม่แน่นอนในการเลื่อนกำหนดเวลาของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.50	.63	1.66	.77
11. ให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ เดือดร้อน	1.20	.48	1.27	.66
12. ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.77	.73	1.89	.72

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	สถานภาพทางการสมรส			
	โสด		แต่งงาน	
	N = 30		N = 62	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
13. ให้อำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.53	.63	1.65	.73
14. ใส่ใจในเรื่องการให้สวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.20	.61	2.24	.50
15. สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.49	.57	2.60	.53
รวม	1.98	.28	2.04	.30

ตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีภูมิหลังด้านสถานภาพทางการสมรสต่างกัน มีการกระทำซึ่งแสดงออกถึงภาวะผู้นำในด้านมุ่งคน อยู่ในระดับกระทำบ่อย แต่ผลการค้นพบปรากฏว่า ผู้บริหารสตรี ที่มีสถานภาพทางการสมรสโดยเป็นโสดมีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคน เรียงลำดับเรื่องจากมากไปหาน้อย คือ เรื่องการยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.63, 2.60 และ 2.49 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสตรี ที่มีสถานภาพ โดยแต่งงานแล้ว มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคน เรียงลำดับเรื่องจากมากไปหาน้อย คือ การยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน การสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา และการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.66, 2.60 และ 2.50 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสตรี ที่มีสถานภาพทางการสมรส โดยเป็นโสด มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคนน้อย คือ เรื่องการให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัย เมื่อมีเวลาว่าง โดยมีค่าเฉลี่ย 1.20 และ 1.27 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสตรี ที่มีสถานภาพทางการสมรส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยแต่งงานแล้ว มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคนน้อย คือ เรื่องการให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน และการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัยเมื่อมีเวลาว่าง โดยมีค่าเฉลี่ย 1.27 และ 1.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 17
แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
จำแนกตามสถานภาพทางการสมรส

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	สถานภาพทางการสมรส			
	โสด N = 30		แต่งงาน N = 62	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบโดยเคร่งครัด	2.70	.47	2.61	.52
2. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้ตนเองมั่นใจว่าผู้ได้บังคับบัญชาจะทำงานได้สำเร็จตามกำหนด	1.50	.78	1.63	.77
3. กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน	2.40	.72	2.27	.61
4. เสนอแนะให้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อให้การทำงานดีขึ้น	2.40	.72	2.19	.70
5. ให้ความสำคัญในการแข่งขันการทำงานระหว่างกลุ่มของผู้ได้บังคับบัญชา	1.73	1.01	1.95	.88
6. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	2.60	.62	2.63	.49
7. ตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้วยตนเองว่า ควรทำอะไร และทำอย่างไร	1.47	.63	1.76	.80
8. ชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าความคิดเห็นของตนเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา	1.13	.51	1.26	.68

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	สถานภาพทางการสมรส			
	โสด		แต่งงาน	
	N = 30		N = 62	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
9. เข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีที่มีรายงานชี้ชัดว่างานนั้น บกพร่อง	1.87	.86	1.74	.94
10. พยายามเพื่อเพิ่มจำนวนการผลิตนักศึกษาให้เพียงพอแก่ ตลาดแรงงาน	2.20	.71	2.37	.75
11. เป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการประชุมภายนอก	2.10	.76	2.16	.68
12. ทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด	2.43	.68	2.58	.59
13. มอบหมายให้มีการทำงานล่วง เวลานอกเหนือจากการ ปฏิบัติงานภาคคนนอกเวลาแล้ว	1.33	.84	1.34	.65
14. กำหนดตาราง เวลาการทำงานของตนเอง	2.13	.78	2.40	.74
15. จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ ตารางการปฏิบัติงาน	2.03	.77	2.16	.63
รวม	2.00	.39	2.07	.34

ตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีภูมิหลังด้านสถานภาพทางการสมรสต่างกัน มีการกระทำซึ่งแสดงออกถึงภาวะผู้นำในด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับกระทำบ่อย และผลการค้นพบปรากฏว่า ผู้บริหารสตรี ที่มีสถานภาพทางการสมรส โดยเป็นโสด มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน เรียงลำดับเรื่องจากมากไปหาน้อย คือ เรื่องการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบโดยเคร่งครัด การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และการทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.70, 2.60 และ 2.43 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสตรี ที่มีสถานภาพทางการสมรสโดยแต่งงานแล้ว มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มุ่งงาน เรียงลำดับเรื่องจากมากไปหาน้อย คือ การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบโดยเคร่งครัด และการทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.63, 2.61 และ 2.58 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสตรี ที่มีสถานภาพทางการสมรสโดยเป็นโสด มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งงานน้อยคือ เรื่องการชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณค่าที่เห็นของดิฉันเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา และการมอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลานอกเหนือจากการปฏิบัติงานภาคคนนอกเวลาแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย 1.13 และ 1.33 ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีสถานภาพทางการสมรสโดยแต่งงานแล้ว มีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งงานน้อย คือ เรื่องการชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณค่าที่เห็นของดิฉันเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา และการมอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลานอกเหนือจากการปฏิบัติงานภาคคนนอกเวลาแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย 1.26 และ 1.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 18

สรุปภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในด้านมุ่งคน จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิทางการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	เกณฑ์การกระทำ
ตำแหน่ง				
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	68	2.01	.30	น้อย
ผู้อำนวยการ	24	2.03	.27	น้อย
อายุ				
40 ปี และต่ำกว่า	13	1.84	.21	น้อย
เกิน 40-50 ปี	24	2.01	.24	น้อย
เกิน 50 ปีขึ้นไป	55	2.07	.32	น้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	เกณฑ์การกระทำ
ประสบการณ์บริหารงาน				
5 ปีและต่ำกว่า	27	1.98	.26	น้อย
เกิน 5-10 ปี	36	2.05	.35	น้อย
เกิน 10 ปีขึ้นไป	29	2.03	.27	น้อย
วุฒิทางการศึกษา				
ปริญญาตรี	83	2.03	.29	น้อย
สูงกว่าปริญญาตรี	9	1.91	.29	น้อย
สถานภาพทางการสมรส				
โสด	30	1.98	.28	น้อย
แต่งงาน	62	2.04	.30	น้อย

ตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีภูมิลำเนาต่าง ๆ ที่ต่างกัน มีการกระทำซึ่งแสดงออกถึงภาวะผู้นำในด้านมุ่งคน อยู่ในระดับกระทำน้อยหรือปานกลาง เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51-2.25 ทั้งนี้เพราะมีการแสดงออกมากกว่าการกระทำบางครั้งหรือต่ำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.76-1.50 และมีการแสดงออกยังไม่ถึงขั้นการกระทำเป็นประจำหรือสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.26-3.00

ตารางที่ 19

สภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาในด้านมุ่งงาน จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิต่างการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	เกณฑ์การกระทำ
ตำแหน่ง				
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	68	2.05	.40	น้อย
ผู้อำนวยการ	24	2.04	.21	น้อย
อายุ				
40 ปี และต่ำกว่า	13	2.76	.50	เป็นประจำ
เกิน 40-50 ปี	24	2.61	.32	เป็นประจำ
เกิน 50 ปีขึ้นไป	55	2.69	.44	เป็นประจำ
ประสบการณ์บริหารงาน				
5 ปีและต่ำกว่า	27	2.10	.30	น้อย
เกิน 5-10 ปี	36	1.98	.43	น้อย
เกิน 10 ปีขึ้นไป	29	2.08	.29	น้อย
วุฒิต่างการศึกษา				
ปริญญาตรี	83	2.07	.36	น้อย
สูงกว่าปริญญาตรี	9	1.84	.17	น้อย
สถานภาพทางการสมรส				
โสด	30	2.00	.39	น้อย
แต่งงาน	62	2.07	.34	น้อย

ตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีภูมิลำเนาต่าง ๆ ที่ต่างกัน มีการกระทำซึ่งแสดงออกถึงภาวะผู้นำในด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับกระทำน้อย หรือปานกลาง เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51-2.25 ทั้งนี้เพราะมีการแสดงออกมากกว่าการกระทำบางครั้งหรือค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.76-1.50 และมีการแสดงออกยังไม่ถึงขั้นการกระทำเป็นประจำหรือสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.26-3.00 ยกเว้น ภูมิลำเนาอายุ ซึ่งมีการกระทำที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำอยู่ในระดับเป็นประจำ ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิต่างการศึกษา และ
สถานภาพทางการสมรสที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิต่างการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส ที่แตกต่างกัน บราภูมผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 20

แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งคน ของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกัน

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	N	ผู้ช่วย				t
		ผู้อำนวยการ		ผู้อำนวยการ		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีอิสระในการทำงาน ในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	92	2.54	.58	2.50	.51	.33
2. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ดุลพินิจของ แต่ละคนในการแก้ปัญหา	92	2.35	.62	2.42	.58	-.44
3. จัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์ความ สามัคคีในหน่วยงาน	92	1.97	.71	2.25	.68	-1.67
4. ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น อย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน	92	2.69	.50	2.54	.51	1.26
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวใน วิทยาลัย เมื่อมีเวลาว่าง	92	1.22	.79	1.46	.66	-1.32
6. ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจ เมื่อให้เป็นตัวแทน	92	2.12	.76	2.04	.62	.44
7. ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินปัญหา	92	2.32	.63	2.08	.65	1.58
8. ตรวจสอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	92	2.21	.56	2.25	.61	-.32

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	N	ผู้ช่วย		ผู้อำนวยการ		t
		X̄	S.D.	X̄	S.D.	
9. สนับสนุนให้ทีมงานสังสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์	92	1.78	.78	1.83	.64	-.39
10. อดทนต่อความไม่แน่นอนในการเลือกกำหนดเวลาของผู้ใต้บังคับบัญชา	92	1.56	.74	1.75	.68	-1.11
11. ให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน	92	1.29	.67	1.13	.34	1.18
12. ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา	92	1.87	.75	1.79	.66	.44
13. ให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	92	1.56	.68	1.75	.74	-1.16
14. ใส่ใจในเรื่องการให้สวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	92	2.24	.55	2.21	.51	.21
15. สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา	92	2.56	.56	2.54	.51	.13
รวม		2.01	.30	2.03	.27	-.26

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการกับผู้บริหารสตรีที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการ ปรากฏว่ามีค่า $t = .26$ และไม่พบความแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกันจะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนไม่ต่างกัน

ถึงแม้ว่า ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออกในด้านมุ่งคน ไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดเป็นรายข้อจึงพบข้อที่น่าสนใจ เกิด คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการและผู้อำนวยการ มีค่าเฉลี่ยที่แสดงออกที่น่าสนใจดังนี้

คือ การที่ผู้อำนวยการแสดงออกในเรื่อง การจัดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี
ในหน่วยงาน โดยมี $\bar{X} = 2.25$ ในขณะที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการแสดงออก โดยมี $\bar{X} = 1.97$
นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ใช้หลักการประเมินปรนอมในการตัดสินปัญหา ซึ่งมีค่า
 $\bar{X} = 2.32$ ในขณะที่ผู้อำนวยการมี $\bar{X} = 2.08$ เท่านั้น

ตารางที่ 21

แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกัน

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	N	ผู้ช่วย				t
		ผู้อำนวยการ		ผู้อำนวยการ		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตาม ระเบียบโดยเคร่งครัด	92	2.66	.51	2.58	.50	.65
2. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้ตนเองมั่นใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานได้สำเร็จตาม กำหนด	92	1.65	.82	1.42	.58	1.28
3. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความพยายาม มากขึ้นในการทำงาน	92	2.28	.69	2.42	.50	-.90
4. เสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ การทำงานดีขึ้น	92	2.26	.75	2.25	.61	.09
5. ให้ความสำคัญในการแข่งขันการทำงาน ระหว่างกลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชา	92	1.82	.96	2.04	.81	-.99
6. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	92	2.65	.54	2.54	.51	.83
7. ตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้วยตนเองว่า ควรทำอะไร และทำอย่างไร	92	1.74	.82	1.46	.51	1.55
8. ชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าความคิดเห็น ของตนเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา	92	1.24	.65	1.17	.57	.46

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	N	ผู้ช่วย		ผู้อำนวยการ		t
		ผู้อำนวยการ		ผู้อำนวยการ		
		X̄	S.D.	X̄	S.D.	
9. เข้าไปดำเนินการแก้ไขกันที่มีรายงานชี้ชัด ว่างานนี้มอบพร่อง	92	1.82	.93	1.67	.87	.72
10. พยายามเพื่อเพิ่มจำนวนการผลิตนักศึกษาให้ เพียงพอแก่ตลาดแรงงาน	92	2.25	.78	2.50	.59	-1.43
11. เป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการประชุม ภายนอก	92	2.06	.71	2.38	.65	-1.92*
12. ทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตาม กำหนด	92	2.49	.66	2.67	.48	-1.24
13. มอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลานอกเหนือ จากการปฏิบัติงานภาคคนนอกเวลาแล้ว	92	1.37	.77	1.25	.53	.69
14. กำหนดตารางเวลาการทำงานของตนเอง	92	2.37	.75	2.17	.76	1.12
15. จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับตารางการปฏิบัติงาน	92	2.13	.75	2.08	.41	.30
รวม	92	2.05	.40	2.04	.21	.15

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับผู้บริหารสตรีที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการ
ปรากฏว่า มีค่า $t = .15$ และไม่พบความแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้
ว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกัน จะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่
แสดงออกในด้านมุ่งงานไม่ต่างกัน

ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออกในด้านมุ่งงานไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา
โดยละเอียดเป็นรายข้อจึงพบว่า มีอยู่ 1 ข้อ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับ .05 ได้แก่ ข้อ 11 คือ การแสดงออกในเรื่อง การเป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการประชุมภายนอก โดยผู้อำนวยการแสดงออก $\bar{X} = 2.38$ ในขณะที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการแสดงออกเพียง $\bar{X} = 2.06$ จึงทำการทดสอบตามวิธีการของ Scheffé ปรากฏว่าไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ นอกจากนี้ยังพบข้อที่นำสังเกต คือ ผู้อำนวยการได้แสดงออกโดยการพยายามเพื่อเพิ่มจำนวนการผลิตนักศึกษาให้เพียงพอแก่ตลาดแรงงาน มากกว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการ โดยมี $\bar{X} = 2.50$ และ $\bar{X} = 2.25$ ตามลำดับ และยังพบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการแสดงออกโดยการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้วยตนเองว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร ซึ่งมี $\bar{X} = 1.74$ ในขณะที่ผู้อำนวยการมี $\bar{X} = 1.46$ และผู้ช่วยผู้อำนวยการมีการแสดงออกโดยการตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้ตนเองมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานได้สำเร็จตามกำหนด โดยมี $\bar{X} = 1.65$ ในขณะที่ผู้อำนวยการ มี $\bar{X} = 1.42$ เท่านั้น

ตารางที่ 22
แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งคน
ของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ที่มีอายุต่างกัน

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	อายุ						F
	40 ปีและต่ำกว่า		เกิน 40-50 ปี		เกิน 50 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	2.31	.63	2.58	.50	2.56	.57	1.22
2. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของแต่ละคนในการแก้ปัญหา	2.23	.73	2.50	.51	2.35	.62	.94
3. จัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์ความสามัคคีในหน่วยงาน	1.85	.69	2.13	.54	2.05	.78	.66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	อายุ						F
	40 ปีและต่ำกว่า		เกิน 40-50 ปี		เกิน 50 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมีการหปะสนทนากัน	2.69	.48	2.54	.59	2.69	.47	.79
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานส่วนตัวในวิทยาลัยเมื่อ มีเวลาว่าง	1.00	.82	1.17	.64	1.40	.78	1.87
6. ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาใน การใช้ดุลยพินิจเมื่อให้เป็น ตัวแทน	1.92	.64	2.17	.70	2.11	.76	.48
7. ใช้หลักการประนีประนอมใน การตัดสินใจปัญหา	2.15	.55	2.29	.69	2.27	.65	.21
8. ตรวจสอบดูความต้องการ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.00	.58	2.17	.56	2.29	.57	1.51
9. สนับสนุนให้ทีมงานสร้างสรรค์เพื่อ กระชับความสัมพันธ์	1.62	.65	1.83	.70	1.80	.78	.40
10. อดทนต่อความไม่แน่นอนใน การเลื่อนกำหนดเวลาของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.46	.78	1.42	.78	1.73	.68	1.88
11. ให้ความช่วยเหลือเรื่องเงิน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน	1.00	.41	1.17	.56	1.35	.64	2.07
12. ให้อภัยในความผิดพลาดของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.46	.78	1.75	.68	1.98	.71	3.14*
13. ให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.54	.52	1.67	.64	1.60	.76	.15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	อายุ						F
	40 ปีและต่ำกว่า		เกิน 40-50 ปี		เกิน 50 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
14. ใฝ่ใจในเรื่องการให้ สวัสดิการแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	2.00	.41	2.25	.53	2.27	.56	1.40
15. สนับสนุนในเรื่องความ ก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา	2.38	.65	2.54	.51	2.60	.53	.84
รวม	1.84	.21	2.01	.24	2.07	.32	3.30*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี วิทยาลัย
อาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกัน ปรากฏว่ามีค่า $F = 3.30$ และพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และพบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้ทดสอบโดยวิธีการของ
Scheffe' ดังตารางที่ 23 จึงไม่สอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัย
อาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกันจะมีภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคน ไม่ต่างกัน

ถึงแม้ว่า ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออกในด้านมุ่งคนเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่
ไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดเป็นรายข้อจึงพบว่า มีอยู่ 1 ข้อ ที่มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ปรากฏว่าเมื่อทำการทดสอบโดยวิธีการของ Scheffe'
แล้ว ปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ ได้แก่ ข้อ 12 คือ การแสดงออกในเรื่อง
การให้อภัยในความผิดพลาดของผู้ได้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารสตรีที่มีอายุ 40 ปีและต่ำกว่า
มีการแสดงออกโดยการให้อภัยในความผิดพลาดของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมี $\bar{X} = 1.46$ ซึ่ง
น้อยกว่าผู้บริหารสตรี ที่มีอายุเกิน 40-50 ปี และเกิน 50 ปีขึ้นไป ซึ่งมี $\bar{X} = 1.75$ และ
 $\bar{X} = 1.98$ ตามลำดับ

ตารางที่ 23
แสดง Scheffe's test ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ที่มีอายุต่างกัน แสดงออกในด้านมุ่งคนต่างกัน

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรี แสดงออกในด้านมุ่งคน	กลุ่มอายุ			F
	40 ปี และต่ำกว่า	เกิน 40-50 ปี	เกิน 50 ปีขึ้นไป	
รวม	\bar{X} 1.84	\bar{X} 2.01	\bar{X} 2.07	3.30*
การเปรียบเทียบความ แตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' ผู้บริหารสตรีที่มี กลุ่มอายุ 40 ปี และต่ำกว่า	1.84*	-	2.07*	

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' พบว่า มีผู้บริหารสตรี ที่มีอายุต่างกัน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสตรีที่มีอายุ 40 ปี และต่ำกว่า และกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24
แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งงาน
ของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ที่มีอายุต่างกัน

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	อายุ						F
	40 ปีและต่ำกว่า		เกิน 40-50 ปี		เกิน 50 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนตามระเบียบโดย เคร่งครัด	2.77	.44	2.67	.48	2.60	.53	.63
2. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้ตนเอง มั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะ ทำงานได้สำเร็จตามกำหนด	1.54	.97	1.67	.76	1.56	.74	.18
3. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ ความพยายามมากขึ้นในการ ทำงาน	2.38	.65	2.29	.55	2.31	.69	.09
4. เสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิดเพื่อให้การ ทำงานดีขึ้น	2.46	.78	2.25	.68	2.22	.71	.62
5. ให้ความสำคัญในการแข่งขัน การทำงานระหว่างกลุ่มของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.00	1.00	1.71	.95	1.93	.90	.59
6. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมมือกันทำงานเพื่อให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	2.69	.48	2.63	.49	2.60	.56	.16
7. ตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้วย ตนเองว่าควรทำอะไร และ ทำอย่างไร	1.77	1.09	1.58	.65	1.67	.72	.26

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	อายุ						F
	40 ปีและต่ำกว่า		เกิน 40-50 ปี		เกิน 50 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
8. ชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่ ความคิดเห็นของตนเป็น ประโยชน์ต่อพวกเขา	1.54	.66	1.04	.60	1.22	.60	2.76
9. เข้าไปดำเนินการแก้ไขทันที ที่มีรายงานชี้ชัดว่างานนั้น บกพร่อง	2.54	.78	1.58	.97	1.69	.84	5.89*
10. พยายามเพื่อเพิ่มจำนวนการ ผลิตนักศึกษาให้เพียงพอแก่ ตลาดแรงงาน	2.38	.65	2.33	.70	2.29	.79	.09
11. เป็นตัวแทนของวิทยาลัยใน การประชุมภายนอก	1.92	.86	2.04	.62	2.24	.69	1.38
12. ทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งาน สำเร็จตามกำหนด	2.54	.66	2.38	.65	2.60	.60	1.11
13. มอบหมายให้มีการทำงาน ล่วงเวลานอกเหนือจากการ ปฏิบัติงานภาคนอกเวลาแล้ว	1.77	.83	1.21	.41	1.29	.76	3.00*
14. กำหนดตารางเวลาการ ทำงานของตนเอง	2.46	.66	2.38	.77	2.25	.78	.49
15. จูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ งานให้สอดคล้องกับตาราง การปฏิบัติงาน	2.23	.83	2.08	.65	2.11	.66	.21
รวม	2.20	.44	1.99	.25	2.04	.37	1.56

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกัน บรากกว่ามีค่า $F = 1.56$ และไม่พบความแตกต่างกัน
จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกัน จะมี
ภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน ไม่ต่างกัน

ถึงแม้ว่า ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออกในด้านมุ่งงานไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา
โดยละเอียดเป็นรายข้อ จึงพบข้อที่น่าสนใจ เกิด ซึ่ง มีอยู่ 2 ข้อ ที่มีความแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือข้อ 9 ได้แก่ การแสดงออกในเรื่อง การเข้าไปดำเนินการ
แก้ไขกันที่มีรายงานชี้ชัดว่างานนั้นบกพร่อง นอกจากนี้ยังพบว่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่
จึงใช้การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของ Scheffe' ดัง
ตารางที่ 25 ส่วนข้อ 13 ได้แก่ การแสดงออกในเรื่องการมอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลา
นอกเหนือจากการปฏิบัติภาคนอกเวลาแล้ว สำหรับข้อนี้ถึงแม้ว่าจะพบว่ามีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็น
รายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe' แล้วปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่างกันเป็นรายคู่

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีอายุ 40 ปีและต่ำกว่า จะมีค่าเฉลี่ยของการ
แสดงออกในด้านมุ่งงานถึง 2.20 ซึ่งสูงกว่าผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป และเกิน
40-50 ปี แทบทุกข้อ แต่พบข้อที่น่าสนใจคือมีอยู่ 1 ข้อ ที่มี $\bar{x} = 1.92$ ซึ่งน้อยกว่าผู้บริหาร
สตรีที่มีอายุต่างกันอีก 2 กลุ่ม ได้แก่ การเป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการประชุมภายนอก
ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 40-50 ปี ถึงแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยของการแสดงออกในด้านมุ่งงาน
ต่ำที่สุด คือ $\bar{x} = 1.99$ แต่มีอยู่ 1 ข้อ ที่มีการแสดงออกมากที่สุด ได้แก่ การตั้งกฎข้อบังคับ
เพื่อให้ตนเองมั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาจะทำงานได้สำเร็จตามกำหนด และพบว่า ผู้บริหารสตรี
ที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป ถึงแม้จะมีการแสดงออกในด้านมุ่งงานอยู่ในลำดับรอง เนื่องจากมี
 $\bar{x} = 2.04$ แต่มีข้อที่แสดงออกมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุต่างกันอีก 2 กลุ่ม อยู่ 2 ข้อ ได้แก่
การเป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการประชุมภายนอก มี $\bar{x} = 2.24$ และ การทำงานหนักเพื่อ
มุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด มี $\bar{x} = 2.60$

ตารางที่ 25
แสดง Scheffé's test ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ที่มีอายุต่างกัน แสดงออกในด้านมุ่งงานต่างกัน

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรี แสดงออกในด้านมุ่งงาน	กลุ่มอายุ			F
	40 ปี และต่ำกว่า	เกิน 40-50 ปี	เกิน 50 ปีขึ้นไป	
เข้าไปดำเนินการแก้ไขทันที ที่มีรายงานชี้ชัดว่างานนั้น บกพร่อง	\bar{X} 2.54	\bar{X} 1.58	\bar{X} 1.69	5.89 ^{**}
การเปรียบเทียบความ แตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffé' ผู้บริหารสตรี กลุ่มอายุ 40 ปี และต่ำกว่า	2.54*	1.58*	-	
กลุ่มอายุ 40 ปี และต่ำกว่า	2.54*	-	1.69*	

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffé พบว่า ผู้บริหารสตรี ที่มีอายุ 40 ปีและต่ำกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 40-50 ปี และเกิน 50 ขึ้นไป เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีที่มีอายุ 40 ปีและต่ำกว่าจะมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีที่มีรายงานชี้ชัดว่างานนั้นบกพร่องอยู่ในระดับกระทำเป็นประจำ ในขณะที่ผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 40-50 ปี และผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป มีการกระทำในระดับน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28
แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์บริหารงานต่างกัน

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	ประสบการณ์บริหารงาน						F
	5 ปีและต่ำกว่า		เกิน 5-10 ปี		เกิน 10 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	2.44	.58	2.64	.49	2.48	.63	1.09
2. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของแต่ละคนในการแก้ปัญหา	2.37	.63	2.44	.65	2.28	.53	.62
3. จัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์ความสามัคคีในหน่วยงาน	2.00	.68	2.00	.76	2.14	.69	.37
4. ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเมื่อมีการพบปะสนทนากัน	2.74	.45	2.64	.54	2.59	.50	.68
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัยเมื่อมีเวลาว่าง	1.11	.75	1.28	.81	1.45	.69	1.39
6. ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจเมื่อให้เป็นตัวแทน	1.89	.64	2.17	.77	2.21	.73	1.62
7. ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินใจ	2.07	.73	2.36	.59	2.31	.60	1.68
8. ตรวจสอบดูความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.26	.53	2.28	.61	2.10	.56	.85

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	ประสมการณ์บริหารงาน						F
	5 ปีและต่ำกว่า		เกิน 5-10 ปี		เกิน 10 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9. สนับสนุนให้ทีมงานสร้างสรรค์เพื่อ กระชับความสัมพันธ์	1.74	.66	1.67	.83	1.97	.68	1.39
10. อุดหนุนต่อความไม่แน่นอนใน การเลือกกำหนดเวลาของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.48	.58	1.67	.83	1.66	.72	.58
11. ให้ความช่วยเหลือเรื่องเงิน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน	1.19	.56	1.22	.68	1.34	.55	.54
12. ให้อภัยในความผิดพลาดของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.93	.83	1.94	.67	1.66	.67	1.52
13. ให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.59	.57	1.64	.76	1.59	.73	.06
14. ใส่ใจในเรื่องการให้ สวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.30	.47	2.25	.55	2.14	.58	.65
15. สนับสนุนในเรื่องความ ก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.56	.58	2.61	.55	2.48	.51	.45
รวม	1.98	.26	2.05	.35	2.03	.27	.50

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี วิทยาลัย
อาชีวศึกษา ที่มีประสมการณ์บริหารงานต่างกัน บราควว่ามีค่า $F = .50$ และไม่พบความ
แตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มี
ประสมการณ์ทางการบริหารงานต่างกัน จะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน
ไม่ต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถึงแม้ว่า ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออกในด้านมุ่งคนไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา โดยรายละเอียดเป็นรายข้อ จึงพบข้อที่น่าสนใจเกิดคือ ผู้บริหารสตรี ที่มีประสบการณ์บริหารงาน 5 ปี และต่ำกว่า มีการแสดงออกโดยการใส่ใจในเรื่องการให้สวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมี $\bar{X} = 2.30$ มากกว่าผู้บริหารสตรี ที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 5-10 ปี และเกิน 10 ปีขึ้นไป ซึ่งมี $\bar{X} = 2.25$ และ $\bar{X} = 2.14$ ตามลำดับ

ตารางที่ 27

แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์บริหารงานต่างกัน

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	ประสบการณ์บริหารงาน						F
	5 ปีและต่ำกว่า		เกิน 5-10 ปี		เกิน 10 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบโดยเคร่งครัด	2.70	.46	2.69	.47	2.52	.57	1.29
2. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้ตนเองมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานได้สำเร็จตามกำหนด	1.44	.64	1.58	.87	1.72	.75	.92
3. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน	2.37	.49	2.33	.76	2.24	.64	.30
4. เสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การทำงานดีขึ้น	2.30	.67	2.28	.81	2.21	.62	.13
5. ให้ความสำคัญในการแข่งขันการทำงานระหว่างกลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.00	.88	1.75	1.05	1.93	.80	.62

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	ประสบการณ์บริหารงาน						F
	5 ปีและต่ำกว่า		เกิน 5-10 ปี		เกิน 10 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมมือกันทำงานเพื่อให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	2.67	.48	2.67	.53	2.52	.57	.78
7. ตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้วย ตนเองว่าควรทำอะไร และ ทำอะไร	1.59	.69	1.69	.86	1.69	.71	.16
8. ชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็น ความคิดเห็นของตนเป็น ประโยชน์ต่อพวกเขา	1.37	.63	1.00	.68	1.34	.48	3.80*
9. เข้าไปดำเนินการแก้ไขในที่ ที่มีรายงานชี้ชัดว่างานนั้น บกพร่อง	1.89	.97	1.81	.95	1.66	.81	.47
10. พยายามเพื่อเพิ่มจำนวนการ ผลิตนักศึกษาให้เพียงพอแก่ ตลาดแรงงาน	2.41	.57	2.25	.84	2.31	.76	.34
11. เป็นตัวแทนของวิทยาลัยใน การประชุมภายนอก	2.11	.70	1.97	.74	2.38	.62	2.83
12. ทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งาน สำเร็จตามกำหนด	2.66	.48	2.38	.72	2.58	.56	1.73
13. มอบหมายให้มีการทำงาน ล่วงเวลานอกเหนือจากการ ปฏิบัติงานภาคนอกเวลาแล้ว	1.41	.64	1.14	.68	1.52	.78	2.51

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	ประสมการณ์บริหารงาน						F
	5 ปีและต่ำกว่า		เกิน 5-10 ปี		เกิน 10 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
14. กำหนดตารางเวลาการทำงานของตนเอง	2.44	.69	2.13	.83	2.41	.68	1.64
15. จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตารางการปฏิบัติงาน	2.15	.53	2.06	.83	2.17	.60	.26
รวม	2.10	.30	1.98	.43	2.08	.29	1.02

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีประสมการณ์บริหารงานต่างกัน ปรากฏว่ามีค่า $F = 1.02$ และไม่พบความแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีประสมการณ์บริหารงานต่างกัน จะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งงานไม่ต่างกัน

ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออกในด้านมุ่งงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดเป็นรายข้อจึงพบว่า มีอยู่ 1 ข้อ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการทดสอบโดยวิธีการของ Scheffe' แล้วปรากฏว่าไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ ได้แก่ ข้อ 8 คือ การแสดงออกในเรื่อง การชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าความคิดของตนเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา

ตารางที่ 28

แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	วุฒิทางการศึกษา				t
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	2.52	.57	2.67	.50	-.75
2. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของแต่ละคนในการแก้ปัญหา	2.37	.62	2.33	.50	.19
3. จัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน	2.06	.71	1.89	.78	.69
4. ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน	2.66	.50	2.56	.53	.61
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัยเมื่อมีเวลาว่าง	1.31	.78	1.00	.50	1.18
6. ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจเมื่อให้เป็นตัวแทน	2.11	.75	2.00	.50	.42
7. ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินปัญหา	2.25	.66	2.33	.50	-.35
8. ตรวจสอบดูความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.22	.56	2.22	.67	-.03
9. สนับสนุนให้มีงานส่งสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์	1.80	.75	1.67	.70	.49
10. อดทนต่อความไม่แน่นอนในการเลือกกำหนดเวลาของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.61	.75	1.56	.53	.23
11. ให้ความช่วยเหลือเรื่อง เงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน	1.29	.62	.89	.33	1.91
12. ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.89	.73	1.44	.53	1.78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	วุฒิทางการศึกษา				t
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
13. ให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.63	.69	.44	.73	.74
14. ใฝ่ใจในเรื่องการให้สวัสดิการแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.23	.55	2.22	.44	.04
15. สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.57	.55	2.44	.53	.64
รวม	2.03	.29	1.91	.29	1.18

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน ปรากฏว่ามีค่า $t = 1.18$ และไม่พบความแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน จะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน ไม่ต่างกัน

ถึงแม้ว่า ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออกในด้านมุ่งคนไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดเป็นรายข้อ จึงพบข้อที่น่าสังเกต คือ ผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีการแสดงออกโดยการใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินปัญหา โดยมี $\bar{X} = 2.33$ มากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรี ซึ่งมี $\bar{X} = 2.25$ และพบว่าผู้บริหารสตรี ที่มีวุฒิปริญญาตรี มีการแสดงออกโดยการให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมี $\bar{X} = 1.63$ มากกว่าผู้บริหารสตรี ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมี $\bar{X} = .44$ เท่านั้น

ตารางที่ 29
แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	วุฒิทางการศึกษา				t
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตาม ระเบียบโดยเคร่งครัด	2.66	.50	2.44	.53	1.24
2. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้ตนเองมั่นใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานได้สำเร็จตาม กำหนด	1.61	.78	1.33	.71	1.04
3. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความพยายาม มากขึ้นในการทำงาน	2.29	.65	2.56	.53	-1.18
4. เสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อ ให้การทำงานดีขึ้น	2.27	.70	2.22	.83	.17
5. ให้ความสำคัญในการแข่งขันการทำงาน ระหว่างกลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.93	.91	1.44	1.01	1.50
6. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	2.62	.53	2.56	.53	.30
7. ตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้วยตนเองว่า ควรทำอะไร และทำอย่างไร	1.71	.77	1.22	.44	1.86
8. ชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณคิดเห็น ของดีฉันเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา	1.25	.64	.89	.33	1.67
9. เข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีที่มีรายงานข้อ ผิดพลาดนั้นบกพร่อง	1.82	.93	1.44	.73	1.17
10. พยายามเพื่อเพิ่มจำนวนการผลิตนักศึกษา ให้เพียงพอแก่ตลาดแรงงาน	2.37	.74	1.78	.44	2.35

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	วุฒิทางการศึกษา				t
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11. เป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการประชุม ภายนอก	2.16	.69	2.00	.87	.63
12. ทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตาม กำหนด	2.52	.63	2.67	.50	-.68
13. มอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลานอกเหนือ จากการปฏิบัติงานภาคคนนอกเวลาแล้ว	1.34	.72	1.33	.71	.02
14. กำหนดตารางเวลาการทำงานของตนเอง	2.35	.76	2.00	.71	1.32
15. จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับตารางการปฏิบัติงาน	2.16	.67	1.78	.67	1.61
รวม	2.07	.36	1.84	.17	1.84

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน ปรากฏว่ามีค่า $t = 1.84$ และไม่พบความ
แตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิ
ทางการศึกษาต่างกัน จะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน ไม่ต่างกัน

ถึงแม้ว่า ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออกในด้านมุ่งงานไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา
โดยละเอียดเป็นรายข้อ จึงพบข้อที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารสตรี ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่า
ปริญญาตรี มีการแสดงออกโดยการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความพยายามมากขึ้น โดยมี
 $\bar{X} = 2.56$ มากกว่าผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมี $\bar{X} = 2.29$ และ
นอกจากนี้ ยังมีการแสดงออกโดยการทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด โดยมี
 $\bar{X} = 2.67$ มากกว่าผู้บริหารสตรี ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมี $\bar{X} = 2.52$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 30

แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	สถานภาพทางการสมรส				t
	โสด		แต่งงาน		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีอิสระในการทำงาน ในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	2.60	.56	2.50	.57	.80
2. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของ แต่ละคนในการแก้ปัญหา	2.47	.63	2.32	.59	1.07
3. จัดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์ความ สามัคคีในหน่วยงาน	1.90	.66	2.11	.73	-1.37
4. ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น อย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน	2.63	.49	2.66	.51	-.25
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวใน วิทยาลัยเมื่อมีเวลาว่าง	1.27	.64	1.29	.82	-.14
6. ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจเมื่อ ให้เป็นตัวแทน	2.17	.53	2.06	.81	.63
7. ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินปัญหา	2.17	.65	2.31	.64	-.98
8. ตรวจสอบดูความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.17	.65	2.24	.53	-.59
9. สนับสนุนให้ม้งานสร้างสรรค์เพื่อกระชับความ สัมพันธ์	1.67	.66	1.84	.77	-1.05
10. อดทนต่อความไม่แน่นอนในการเลื่อนกำหนด เวลาของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.50	.63	1.66	.77	-1.00
11. ให้ความช่วยเหลือ เรื่อง เงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เดือดร้อน	1.20	.48	1.27	.66	-.55
12. ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.77	.73	1.89	.72	-.74
13. ให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.53	.63	1.65	.73	-.72

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งคน	สถานภาพทางการสมรส				t
	โสด		แต่งงาน		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
14. ใฝ่ใจในเรื่องการให้สวัสดิการแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.20	.61	2.24	.50	-.35
15. สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.49	.57	2.60	.53	-1.08
รวม	1.98	.28	2.04	.30	-.95

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน ปรากฏว่ามีค่า $t = .95$ และไม่พบความแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน จะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนไม่ต่างกัน

ถึงแม้ว่า ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออกในด้านมุ่งคนไม่ต่างกันแต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดเป็นรายข้อ จึงพบข้อที่น่าสังเกต คือ ผู้บริหารสตรี ที่เป็นโสดมีการแสดงออกโดยการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยมี $\bar{X} = 2.60$ และการแสดงออกโดยการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของแต่ละคนในการแก้ปัญหา $\bar{X} = 2.47$ ตลอดจนการไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจเมื่อให้เป็นตัวแทน $\bar{X} = 2.17$ โดยแสดงออกมากกว่าผู้บริหารสตรี ที่แต่งงานแล้ว ซึ่งมีการแสดงออกในแต่ละข้อ โดยมี $\bar{X} = 2.50$, $\bar{X} = 2.32$ และ $\bar{X} = 2.06$ ตามลำดับ

ตารางที่ 31

แสดงการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	สถานภาพทางการสมรส				t
	โสด		แต่งงาน		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตาม ระเบียบโดยเคร่งครัด	2.70	.47	2.61	.52	.77
2. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้ตนเองมั่นใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานได้สำเร็จตาม กำหนด	1.50	.78	1.63	.77	-.75
3. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความพยายาม มากขึ้นในการทำงาน	2.40	.72	2.27	.61	.88
4. เสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อ ให้การทำงานดีขึ้น	2.40	.72	2.19	.70	1.31
5. ให้ความสำคัญในการแข่งขันการทำงาน ระหว่างกลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.73	1.01	1.95	.88	-1.06
6. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	2.60	.62	2.63	.49	-.24
7. ตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้วยตนเองว่า ควรทำอะไร และทำอย่างไร	1.47	.63	1.76	.80	-1.74
8. ชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณคิดเห็น ของดีฉันเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา	1.13	.51	1.26	.68	-.90
9. เข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีที่มีรายงานชี้ชัด ว่างานนั้นบกพร่อง	1.87	.86	1.74	.94	.61
10. พยายามเพื่อเพิ่มจำนวนการผลิตนักศึกษา ให้เพียงพอแก่ตลาดแรงงาน	2.20	.71	2.37	.75	-1.04

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออก ในด้านมุ่งงาน	สถานภาพทางการสมรส				t
	โสด		แต่งงาน		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11. เป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการประชุม ภายนอก	2.10	.76	2.16	.68	-.39
12. ทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตาม กำหนด	2.43	.68	2.58	.59	-1.07
13. มอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลา นอกเหนือ จากการปฏิบัติงานภาคคนนอกเวลาแล้ว	1.33	.84	1.34	.65	-.03
14. กำหนดตารางเวลาการทำงานของตนเอง	2.13	.78	2.40	.74	-1.62
15. จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับตารางการปฏิบัติงาน	2.03	.77	2.16	.63	-.85
รวม	2.00	.39	2.07	.34	-.87

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน ปรากฏว่ามีค่า $t = .87$ และไม่พบ ความแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน จะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน ไม่ต่างกัน

ถึงแม้ว่า ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออกในด้านมุ่งงานไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา โดยละเอียดเป็นรายข้อจึงพบข้อที่นำสังเกต คือ ผู้บริหารสตรีมีการแสดงออกโดยการตัดสินใจ ตามวัตถุประสงค์ด้วยตนเองว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร โดยผู้บริหารสตรีที่เป็นโสดมี $\bar{X} = 1.47$ อยู่ในระดับเกณฑ์การกระทำเป็นบางครั้ง ในขณะที่ผู้บริหารสตรีที่แต่งงานแล้ว มี $\bar{X} = 1.76$ อยู่ในระดับเกณฑ์การกระทำบ่อย ซึ่งเป็นเกณฑ์แตกต่างกันคนละระดับ แต่ปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาลักษณะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาลักษณะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ที่เป็นจริงในปัจจุบัน ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 32

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับที่ และระดับเกณฑ์การปฏิบัติ
เกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา

คุณลักษณะที่เป็นจริง	N = 92		ลำดับที่	เกณฑ์การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.		
1. มีความยุติธรรม	2.46	.60	5	มากที่สุด
2. มีความเสียสละ	2.48	.62	4	มากที่สุด
3. มีความตรงต่อเวลา	2.49	.64	3	มากที่สุด
4. มีความกระตือรือร้น	2.29	.67	7	มากที่สุด
5. มีระเบียบวินัย	2.45	.64	6	มากที่สุด
6. มีความละเอียดถี่ถ้วน	2.04	.64	10	มาก
7. มีความสุขุม	2.02	.68	11	มาก
8. มีความจริงใจต่อคนทั่วไป	2.68	.51	1	มากที่สุด
9. มีความสามารถเก็บความรู้สึกในสภาวะ ต่าง ๆ ได้	1.93	.74	15	มาก
10. มีอารมณ์มั่นคง ไม่อ่อนไหวต่อการประจบ เอาใจจากผู้ใกล้ชิด	2.25	.62	8	มาก
11. มีน้ำใจนักกีฬา คือ รู้แพ้ รู้ชนะ และรู้จัก การให้อภัย	2.51	.62	2	มากที่สุด
12. มีอารมณ์ขัน	1.78	.85	19	มาก
13. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	2.21	.60	9	มาก
14. มีความทันสมัยในด้านความคิด	2.02	.61	11	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 32 (ต่อ)

คุณลักษณะที่เป็นจริง	N = 92		ลำดับที่	เกณฑ์การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.		
15. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่สังคม	1.96	.66	14	มาก
16. มีความสามารถรู้เท่าทันเหตุการณ์	1.83	.62	17	มาก
17. มีสุขภาพแข็งแรง	1.97	.73	13	มาก
18. มีความเป็นนักประชาธิปไตย	1.78	.77	19	มาก
19. มีความสามารถในการพูดได้ถูกกาลเทศะ	1.82	.59	18	มาก
20. มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ	1.89	.75	16	มาก
21. มีความสนใจในการเล่นกีฬาเป็นงานอดิเรก	1.20	.76	23	ปานกลาง
22. มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีเพื่อติดต่อกับผู้อื่น	1.45	.64	22	ปานกลาง
23. มีผลงานการเขียนตำราทางวิชาการ	.54	.64	25	น้อย
24. มีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของสมาคมวิชาชีพ	1.13	.85	24	ปานกลาง
25. มีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์สถานประกอบการ	1.64	.85	21	มาก
เฉลี่ย	1.95	.39		มาก

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรี พบว่าผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีคุณลักษณะที่เป็นจริงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การปฏิบัติซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เป็นจริงมากที่สุด ได้แก่ อันดับที่ 1-7 ดังนี้

อันดับ 1 มีความจริงใจต่อคนทั่วไป (\bar{X} = 2.68)

อันดับ 2 มีน้ำใจนักกีฬา คือรู้แพ้ รู้ชนะ และรู้จักการให้อภัย (\bar{X} = 2.51)

อันดับ 3 มีความตรงต่อเวลา (\bar{X} = 2.49)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อันดับ 4 มีความเสียสละ ($\bar{X} = 2.48$)

อันดับ 5 มีความยุติธรรม ($\bar{X} = 2.46$)

อันดับ 6 มีระเบียบวินัย ($\bar{X} = 2.45$)

อันดับ 7 มีความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 2.29$)

เกณฑ์การปฏิบัติซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เป็นจริงมาก ได้แก่ อันดับที่ 8-21 ดังนี้

อันดับ 8 มีอารมณ์มั่นคง ไม่อ่อนไหวต่อการประจบเอาใจจากผู้ใกล้ชิด

($\bar{X} = 2.25$)

อันดับ 9 มีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 2.21$)

อันดับ 10 มีความละเอียดถี่ถ้วน ($\bar{X} = 2.04$)

อันดับ 11 มีความสุขุม ($\bar{X} = 2.02$)

อันดับ 11 มีความทันสมัยในด้านความคิด ($\bar{X} = 2.02$)

อันดับ 13 มีสุขภาพแข็งแรง ($\bar{X} = 1.97$)

อันดับ 14 มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่สังคม

($\bar{X} = 1.96$)

อันดับ 15 มีความสามารถเก็บความรู้สึกในสภาวะต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 1.93$)

อันดับ 16 มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 1.89$)

อันดับ 17 มีความสามารถรู้เท่าทันเหตุการณ์ ($\bar{X} = 1.83$)

อันดับ 18 มีความสามารถในการพูดได้ถูกกาลเทศะ ($\bar{X} = 1.82$)

อันดับ 19 มีอารมณ์ขัน ($\bar{X} = 1.78$)

อันดับ 19 มีความเป็นนักประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 1.78$)

อันดับ 21 มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ

($\bar{X} = 1.64$)

เกณฑ์การปฏิบัติซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เป็นจริงปานกลาง ได้แก่ อันดับที่ 22-24 ดังนี้

อันดับ 22 มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีเพื่อติดต่อกับผู้อื่น

($\bar{X} = 1.45$)

อันดับ 23 มีความสนใจในการเล่นกีฬาเป็นงานอดิเรก ($\bar{X} = 1.20$)

อันดับ 24 มีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของสมาคมวิชาชีพ ($\bar{X} = 1.13$)

เกณฑ์การปฏิบัติซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เป็นจริงน้อย ได้แก่ อันดับที่ 25 ดังนี้

อันดับ 25 มีผลงานการเขียนตำราทางวิชาการ ($\bar{X} = .54$)

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสตรี
ตามทัศนะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในปัจจุบัน

วิเคราะห์โดยทาค่าของความถี่ และค่าร้อยละ ของผู้บริหารสตรีที่ได้กรุณาให้
ข้อเสนอแนะโดยการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 33
ค่าความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ควรจะเป็น
ของผู้บริหารสตรี (เพิ่มเติม)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ควรจะเป็น	N = 92	
	จำนวนผู้เสนอแนะ	ร้อยละ
1. ควรแต่งกายให้เหมาะสมและวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี	8	8.8
2. ควรมีเวลาให้กับงานมากถึง 80 % ขึ้นไป	7	7.7
3. ควรมีการตัดสินใจที่แน่วแน่	7	7.7
4. ควรมีความรู้สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	6.6
5. ควรมีความรู้ในด้านวิชาชีพในทุกสาขาที่เปิดสอน เพื่อสามารถสนับสนุนและแนะนำการสอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	6	6.6
6. ไม่ควรประจบประแจงบน เพื่อเอาตัวรอดและเพื่อความ ก้าวหน้าของตนเองจนลืมนึกถึงความเดือดร้อนของ ผู้ร่วมงานและปล่อยให้วิทยาลัยอยู่ไปโดยขาดขวัญ	5	5.5
7. ควรรู้จักการยืดหยุ่น ระเบียบบางอย่างบ้าง หากไม่ เป็นการเสียหายต่อทางราชการ	2	2.2
8. ควรมีวาจาหนักแน่น ชัดถ้อยชัดคำ สั่งการโดยรอบคอบ และเฉียบขาด	2	2.2
9. ไม่ควรใช้วาจาประชดประชัน	2	2.2
10. ไม่ควรเป็นคนที่ชอบนำเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ มาเป็นปัญหา	2	2.2
11. ต้องมีความซื่อสัตย์	2	2.2
12. ควรเป็นผู้ที่มีคู่สมรส จะได้เข้าใจสภาพครอบครัว และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชา	2	2.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ควรจะเป็น	N = 92	
	จำนวนผู้เสนอแนะ	ร้อยละ
13. ควรเป็นผู้มีความสนใจกับข่าวประจำวัน	2	2.2
14. ควรมีความรอบรู้ในงานบริหารทุกด้าน	2	2.2
15. ควรส่งเสริมการจัดอบรมจริยธรรมแก่บุคลากร เป็นกลุ่มหรือเป็นชุด	2	2.2
16. ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมนันทนาการ โดยจัดตั้ง เป็นชมรมขึ้น	2	2.2
17. ควรส่งเสริมด้านโสตและนวัตกรรมการศึกษาใน สถานศึกษา	2	2.2
18. ควรส่งเสริมกิจกรรมดนตรีอย่างจริงจัง	2	2.2
19. ไม่ควรนิทาผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1.1
20. ไม่ควรกล่าวร้าย หรือคาดโทษผู้ร่วมงานโดยไม่มี การสอบหาข้อเท็จจริง	1	1.1
21. มีความสามารถในการเก็บความลับได้ดี	1	1.1
22. ไม่ควรประมาทในชีวิต ควรมีการตรวจสุขภาพเป็น ประจำ	1	1.1
23. ควรมีวัยอยู่ระหว่าง 40 ปีขึ้นไป	1	1.1
24. ควรมีความสามารถในการแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงาน ได้โดยเด็ดขาด	1	1.1
25. จะต้องมึหลักในการพิจารณาความดีความชอบ โดยพิจารณาจากผลการทำงานเป็นเกณฑ์ ไม่เห็นแก่ผู้มีสลิินจ้างหรือของกำนัล	1	1.1
26. ควรเป็นผู้นำในการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีไทย	1	1.1
27. ไม่ควรหลุดแต่เรื่องเงินเดือนสองชั้น ของตนเป็นการ สร้างความเบื่อหน่ายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลจากรายการที่ 33 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ควรจะเป็นพบว่ามีผู้บริหารสตรีประมาณร้อยละ 8.8 ที่ได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารสตรีควรแต่งกายให้เหมาะสมและวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ร้อยละ 7.7 ได้เสนอแนะว่าผู้บริหารสตรีควรมีการตัดสินใจที่แน่วแน่ และควรมีเวลาให้กับงานมากถึง 80% ขึ้นไป และร้อยละ 6.6 ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสตรีควรมีความรู้สูงกว่าระดับปริญญาตรี และควรมีความรู้ความเข้าใจในทุกสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน ส่วนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ถึงแม้จะมีผู้เสนอแนะเพียงไม่กี่ท่านก็ตาม แต่เมื่อนำมาพิจารณาให้ดีจะเห็นว่าล้วนแต่เป็นข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าทั้งสิ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผล การวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี และคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตัวแปรที่ศึกษา มีตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร คือ ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิต่างการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส ซึ่งคาดว่าจะมีผลต่อการศึกษภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งในปีการศึกษา 2533 รวม 28 สถานศึกษาทั่วประเทศ โดยใช้แบบสอบถามให้ผู้บริหารสตรีเป็นผู้ตอบ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อสนองตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อศึกษภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
2. วัตถุประสงค์เฉพาะ ได้แก่
 - 2.1 เพื่อศึกษภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 - 2.2 เพื่อศึกษภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยจำแนกตามตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิต่างการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส
 - 2.3 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิต่างการศึกษา และสถานภาพทางการสมรสที่แตกต่างกัน
 - 2.4 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่ควรจะเป็นในปัจจุบัน

งานมันท์ศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยกล่าวโดยสรุป ได้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการสำรวจเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี และปรากฏว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการจะมีอายุมากกว่า 40 ปี และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทางการบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปซึ่งแตกต่างกับผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการที่ส่วนใหญ่ จะมีประสบการณ์บริหารงานน้อยกว่าผู้อำนวยการ คือ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์บริหารงาน อยู่ระหว่าง 5-10 ปี สำหรับวุฒิทางการศึกษาผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ มีวุฒิปริญญาตรี และมีผู้สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีน้อยเพียงร้อยละ 9.8 เท่านั้น ส่วนสถานภาพทางการสมรส พบว่า ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่มีคู่สมรสแล้ว

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารสตรี มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำที่แสดงออกด้านมุ่งคนเท่ากับ 2.02 ซึ่งถือว่ามี การแสดงออกในด้านมุ่งคนอยู่ในเกณฑ์การกระทำในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจึงพบว่า มีข้อที่ปฏิบัติโดยการกระทำด้านมุ่งคน โดยกระทำอยู่เป็นประจำ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน ($\bar{X} = 2.65$)
2. สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.55$)
3. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบ อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 2.53$)
4. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของแต่ละคนในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 2.37$)
5. ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินปัญหา ($\bar{X} = 2.26$)

ส่วนข้อที่ปฏิบัติโดยการกระทำด้านมุ่งคนอยู่ในระดับกระทำน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. ใฝ่ใจในเรื่องการให้สวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.23$)
2. ตรวจสอบดูความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.22$)
3. ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจเมื่อให้เป็นตัวแทน ($\bar{X} = 2.10$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. จัดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์ความสามัคคี ในหน่วยงาน

($\bar{X} = 2.04$)

5. ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 1.85$)

6. สนับสนุนให้ทีมงานสร้างสรรค์ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 1.78$)

7. อดทนต่อความไม่แน่นอน ในการเลื่อนกำหนดเวลาของผู้ใต้บังคับบัญชา

($\bar{X} = 1.61$)

8. ให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 1.61$)

สำหรับข้อที่ปฏิบัติ โดยการกระทำด้านมุ่งคน อยู่ในระดับกระทำบางครั้ง มี 2 ข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัยเมื่อมีเวลาว่าง

($\bar{X} = 1.28$)

2. ให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน ($\bar{X} = 1.25$)

การวิจัย พบว่า ผู้บริหารสตรี มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำที่แสดงออกด้านมุ่งงาน เท่ากับ
2.05 ซึ่งถือว่า มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งงานอยู่ในเกณฑ์การกระทำในระดับน้อย
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจึงพบว่า มีข้อที่ปฏิบัติโดยการกระทำด้านมุ่งงานอยู่เป็นประจำ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามระเบียบโดยเคร่งครัด ($\bar{X} = 2.64$)

2. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

สูงชัน ($\bar{X} = 2.62$)

3. ทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่งให้งานสำเร็จตามกำหนด ($\bar{X} = 2.53$)

4. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ใ้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน ($\bar{X} = 2.32$)

4. พยายามเพื่อเพิ่มจำนวนการผลิตนักศึกษาให้เพียงพอแก่ตลาดแรงงาน

($\bar{X} = 2.32$)

4. การกำหนดตารางเวลาการทำงานของตนเอง ($\bar{X} = 2.32$)

7. เสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การทำงานดีขึ้น ($\bar{X} = 2.26$)

ส่วนข้อที่ปฏิบัติโดยการกระทำด้านมุ่งงานอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตารางการปฏิบัติงาน

($\bar{X} = 2.12$)

2. เป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการประชุมภายนอก ($\bar{X} = 2.10$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ให้ความสำคัญในการแข่งขันการทำงานระหว่างกลุ่มของผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 1.88$)
4. เข้าไปดำเนินการแก้ไขกันที่มีรายงานชี้ชัดว่างานนั้นบกพร่อง ($\bar{X} = 1.78$)
5. ตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้วยตนเองว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร ($\bar{X} = 1.66$)
6. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้ตนเองมั่นใจว่าผู้ได้บังคับบัญชาจะทำงานได้สำเร็จตามกำหนด ($\bar{X} = 1.59$)

สำหรับข้อปฏิบัติโดยการกระทำด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับกระทำบางครั้ง มี 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. มอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลามากเกินจากการปฏิบัติภาคนอกเวลาแล้ว ($\bar{X} = 1.34$)
2. ชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่าคุณคิดเห็นของดีจึงเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา ($\bar{X} = 1.22$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิศึกษา และสถานภาพทางการสมรส

ผลการวิจัยเกี่ยวกับตำแหน่งของผู้บริหารสตรี พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 68 คน มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน มีค่าเฉลี่ย 2.01 และในด้านมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ย 2.05 และพบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 24 คน มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน มีค่าเฉลี่ย 2.03 และในด้านมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ย 2.04 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสตรีทั้งสองกลุ่ม ต่างมีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและมุ่งงานอยู่ในระดับการกระทำบ่อย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับอายุของผู้บริหารสตรี พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีอายุ 40 ปี และต่ำกว่าซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการจำนวน 13 คน มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน อยู่ในระดับการกระทำบ่อย มีค่าเฉลี่ย 1.84 และในด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับการกระทำเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ย 2.76 ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 40-50 ปี ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการจำนวน 20 คน และผู้อำนวยการจำนวน 4 คน มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน อยู่ในระดับการกระทำบ่อย มีค่าเฉลี่ย 2.01 และในการมุ่งงาน อยู่ในระดับการกระทำเป็นประจำโดยมีค่าเฉลี่ย 2.61 สำหรับผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการจำนวน 35 คน และผู้อำนวยการจำนวน 20 คน มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน อยู่ในระดับการกระทำบ่อย มีค่าเฉลี่ย 2.07 และในการมุ่งงานอยู่ในระดับการกระทำเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ย 2.69 และเมื่อพิจารณาการแสดงออกในด้านมุ่งคน พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป และผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 40-50 ปี มีการแสดงออกถึงการกระทำ

เเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในด้านมุ่งคนบ่อยมากกว่าผู้บริหารสตรีที่มีอายุ 40 ปี และต่ำกว่า สำหรับการแสดงออกในด้านมุ่งงาน พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีอายุ 40 ปี และต่ำกว่า มีการแสดงออกถึงการกระทำในด้านมุ่งงานบ่อยมากกว่าผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไปและผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 40-50 ปี

ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์บริหารงานของผู้บริหารสตรี พบว่าผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงาน 5 ปีและต่ำกว่า ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการจำนวน 20 คน และผู้อำนวยการ จำนวน 7 คน มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนอยู่ในระดับการกระทำบ่อย มีค่าเฉลี่ย 1.98 ด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับการกระทำบ่อย มีค่าเฉลี่ย 2.01 โดยผู้บริหารสตรี ที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 5-10 ปี ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการจำนวน 32 คน และผู้อำนวยการจำนวน 4 คน มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน อยู่ในระดับการกระทำบ่อย มีค่าเฉลี่ย 2.05 และในด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับการกระทำบ่อย มีค่าเฉลี่ย 1.98 ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 10 ปีขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 16 คน และผู้อำนวยการ จำนวน 13 คน มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน อยู่ในระดับการกระทำบ่อย มีค่าเฉลี่ย 2.03 ด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับการกระทำบ่อย มีค่าเฉลี่ย 2.08 และเมื่อพิจารณาการแสดงออกในด้านมุ่งคน พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 5-10 ปี และผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 10 ปีขึ้นไป มีการแสดงออกถึงการกระทำในด้านมุ่งคนบ่อย มากกว่าผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงาน 5 ปีและต่ำกว่า และส่วนของการแสดงออกในด้านมุ่งงาน พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงาน 5 ปีและต่ำกว่า และผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 10 ปีขึ้นไป มีการแสดงออกถึงการกระทำในด้านมุ่งงานบ่อยมากกว่าผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 5-10 ปี

ผลการวิจัยเกี่ยวกับวุฒิทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 62 คน และผู้อำนวยการ จำนวน 21 คน มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนอยู่ในระดับการกระทำบ่อย มีค่าเฉลี่ย 2.03 และในด้านมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ย 2.07 ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิสองกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 6 คน และผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน อยู่ในระดับการกระทำบ่อย มีค่าเฉลี่ย 1.91 ส่วนในด้านมุ่งงานมีค่าเฉลี่ย 1.84 และเมื่อพิจารณาการแสดงออกในด้านมุ่งคน พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการแสดงออกโดยการกระทำในด้านมุ่งคนบ่อย มากกว่าผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี สำหรับการแสดงออกด้านมุ่งงาน พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการแสดงออกโดยการกระทำในด้านมุ่งงานบ่อยมากกว่าผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพทางการสมรสของผู้บริหารสตรี พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีสถานภาพการสมรสโดยเป็นโสด ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 21 คน และผู้อำนวยการ จำนวน 9 คน มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน อยู่ในระดับการกระทำบ่อย มีค่าเฉลี่ย 1.98 และในด้านมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ย 2.00 ส่วนผู้บริหารสตรีที่แต่งงานแล้ว ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 47 คน และผู้อำนวยการ จำนวน 15 คน มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน อยู่ในระดับการกระทำบ่อย มีค่าเฉลี่ย 2.04 และในด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับการกระทำบ่อย มีค่าเฉลี่ย 2.07 และเมื่อพิจารณาการแสดงออกในด้านมุ่งคน พบว่า ผู้บริหารสตรีที่แต่งงานแล้วมีการแสดงออกในด้านมุ่งคนมากกว่าผู้บริหารสตรีที่เป็นโสด สำหรับการแสดงออกในด้านมุ่งงาน พบว่า ผู้บริหารสตรีที่แต่งงานแล้วมีการแสดงออกถึงการกระทำในด้านมุ่งงานมากกว่าผู้บริหารสตรีที่เป็นโสด

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิต่างทางการศึกษา และสถานภาพทางการสมรสที่แตกต่างกัน

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิต่างทางการศึกษา และสถานภาพทางการสมรสต่างกัน พบว่า มีภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนและด้านมุ่งงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผู้บริหารสตรีที่มีอายุต่างกัน เท่านั้นที่มีภาวะผู้นำแตกต่างกันในด้านมุ่งคนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาในด้านมุ่งคนและด้านมุ่งงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันมาก จึงใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ ไกวัลดี เทศบุตร ที่พบว่า “แบบผู้นำด้านให้ความสำคัญกับคน และด้านให้ความสำคัญกับผลผลิตของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์บริหารงานที่ต่างกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ”¹

1. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่า

1.1 ผู้บริหารสตรีในตำแหน่งผู้อำนวยการ มีการแสดงออกในด้านมุ่งคนไม่ต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดเป็นรายข้อจึงพบข้อที่นำสังเกต คือ ผู้บริหารสตรีในตำแหน่งผู้อำนวยการ มีการจัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัยมากกว่าผู้บริหารสตรีที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ส่วนผู้บริหารสตรีในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการมีการใช้หลักในการประนีประนอมในการตัดสินปัญหามากกว่าผู้อำนวยการ

1.2 ผู้บริหารสตรีในตำแหน่งผู้อำนวยการ มีการแสดงออกในด้านมุ่งงานไม่ต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดเป็นรายข้อจึงพบข้อที่น่าสังเกต คือ ผู้บริหารสตรีในตำแหน่งผู้อำนวยการมีการแสดงออกโดยการเป็นตัวแทนในการประชุมภายนอก และการพยายามเพื่อเพิ่มจำนวนการผลิตนักศึกษาให้เพียงพอแก่ตลาดแรงงาน มากกว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกัน พบว่า

2.1 ผู้บริหารสตรีที่มีอายุต่างกัน มีการแสดงออกในด้านมุ่งคนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบโดยวิธี Scheffe' พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีกลุ่มอายุ 40 ปีและต่ำกว่า และกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดเป็นรายข้อจึงพบข้อที่น่าสังเกตคือ ผู้บริหารสตรีที่มีอายุ 40 ปี ให้ความสนใจในการแสดงออกโดยการให้อภัยในความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยกว่าผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 40-50 ปี และผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป

2.2 ผู้บริหารสตรีที่มีอายุต่างกัน มีการแสดงออกในด้านมุ่งงานไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดเป็นรายข้อจึงพบข้อที่น่าสังเกตคือ ผู้บริหารสตรีที่มีอายุ 40 ปีและต่ำกว่า มีการแสดงออกโดยการเข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีที่มีรายงานชี้ชัดว่างานนั้นบกพร่อง ซึ่งพบว่า เป็นการแสดงออกที่แตกต่างกันมากที่สุด โดยผู้บริหารสตรีที่มีอายุ 40 ปีและต่ำกว่า มีการแสดงออกในระดับการกระทำเป็นประจำ ในขณะที่ผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 40-50 ปี และผู้บริหารสตรีที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป มีการกระทำในระดับน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีอายุ 40 ปี และต่ำกว่ามีการแสดงออกในเรื่อง การมอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลา นอกเหนือจากการปฏิบัติภาคนอกเวลาแล้วมากกว่าผู้บริหารสตรีที่มีอายุสูงกว่า

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์บริหารงานที่ต่างกัน พบว่า

3.1 ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงานต่างกัน มีการแสดงออกในด้านมุ่งคนไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดเป็นรายข้อจึงพบข้อที่น่าสังเกตคือ ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์ 5 ปี และต่ำกว่า มีการแสดงออกโดยการใส่ใจในเรื่องการให้สวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผู้บริหารสตรีกลุ่มอื่น ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 10 ปีขึ้นไป มีการแสดงออกโดยการสนับสนุนให้ทีมงานสร้างสรรค์ เพื่อกระชับความสัมพันธ์และการให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน มากกว่าผู้บริหารสตรีกลุ่มอื่น

5. ผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพทางการสมรสที่ต่างกัน พบว่า

5.1 ผู้บริหารสตรีที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน มีการแสดงออกในด้านมุ่งคนไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดเป็นรายข้อจึงพบข้อที่น่าสังเกตคือ ผู้บริหารสตรีที่เป็นโสด มีการแสดงออกโดยการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของแต่ละคนในการแก้ปัญหาตลอดจนการไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจเมื่อให้เป็นตัวแทนมากกว่าผู้บริหารสตรีที่แต่งงานแล้ว

5.2 ผู้บริหารสตรีที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน มีการแสดงออกในด้านมุ่งงานไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดเป็นรายข้อจึงพบข้อที่น่าสังเกตคือ ผู้บริหารสตรีที่แต่งงานแล้ว มีการแสดงออกโดยการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้วยตนเองว่า ควรทำอะไร

และทำอย่างไรโดยกระทาะดับน้อย ในขณะที่ผู้บริหารสตรีที่เป็นโสด มีการแสดงออกโดยการกระทาะดับเป็นบางครั้ง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เป็นจริงในปัจจุบัน โดยมีการปฏิบัติมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังต่อไปนี้

1. การมีความจริงใจต่อคนทั่วไป ($\bar{X} = 2.68$) ระดับ มากที่สุด
2. การมีน้ำใจนักกีฬาคือรู้แพ้ รู้ชนะ และรู้จักการให้อภัย ($\bar{X} = 2.51$) ระดับ มากที่สุด

3. มีความตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 2.49$) ระดับ มากที่สุด
4. มีความเสียสละ ($\bar{X} = 2.48$) ระดับ มากที่สุด
5. มีความยุติธรรม ($\bar{X} = 2.46$) ระดับ มากที่สุด
6. มีระเบียบวินัย ($\bar{X} = 2.45$) ระดับ มากที่สุด
7. มีความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 2.29$) ระดับ มากที่สุด
8. มีอารมณ์มั่นคง ไม่อ่อนไหวต่อการประจบเอาใจจากผู้ใกล้ชิด ($\bar{X} = 2.25$)

ระดับ มาก

9. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 2.21$) ระดับ มาก
10. มีความละเอียดถี่ถ้วน ($\bar{X} = 2.04$) ระดับ มาก
11. มีความสุขุม ($\bar{X} = 2.02$) ระดับ มาก
11. มีความทันสมัยในด้านความคิด ($\bar{X} = 2.02$) ระดับ มาก
13. มีสุขภาพแข็งแรง ($\bar{X} = 1.97$) ระดับ มาก
14. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาชีวิตแก่สังคม ($\bar{X} = 1.96$)

ระดับ มาก

15. มีความสามารถเก็บความรู้สึกในสภาวะต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 1.93$) ระดับ มาก
16. มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 1.89$) ระดับ มาก
17. มีความสามารถรู้เท่าทันเหตุการณ์ ($\bar{X} = 1.83$) ระดับ มาก
18. มีความสามารถในการพูดได้ถูกกาลเทศะ ($\bar{X} = 1.82$) ระดับ มาก
19. มีอารมณ์ขัน ($\bar{X} = 1.78$) ระดับ มาก
19. มีความเป็นนักประชาธิปไตย ($\bar{X} = 1.78$) ระดับ มาก
21. มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ

($\bar{X} = 1.64$) ระดับ มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

22. มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยี เพื่อติดต่อกับผู้อื่น
($\bar{X} = 1.45$) ระดับ ปานกลาง
23. มีความสนใจในการเล่นกีฬาเป็นงานอดิเรก ($\bar{X} = 1.20$) ระดับ ปานกลาง
24. มีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของสมาคมวิชาชีพ ($\bar{X} = 1.13$) ระดับ ปานกลาง
25. มีผลงานการเขียนตำราทางวิชาการ ($\bar{X} = .54$) ระดับ น้อย

ตอนที่ 6 การสรุปความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหาร
สตรี ตามทัศนะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในปัจจุบัน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีผู้บริหารสตรี จำนวน 8 คน ได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารสตรีควรแต่งกายให้เหมาะสม และวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้จำนวน 7 คน ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสตรีควรมีเวลาให้กับงานมากถึงร้อยละ 80 ขึ้นไป และควรมีการตัดสินใจที่แน่วแน่ และจำนวน 6 คน ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสตรีควรมีความรู้สูงกว่าระดับปริญญาตรี และควรมีความรู้ในด้านวิชาชีพในทุกสาขาที่เปิดสอน เพื่อสามารถสนับสนุนและแนะนำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการทดสอบและตรวจสอบสมมติฐาน

- 1. สมมติฐานที่ 1** ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกันจะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน และมุ่งงาน ไม่ต่างกัน

ผล ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกันมีภาวะผู้นำ ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน และมุ่งงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาจึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 2. สมมติฐานที่ 2** ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกันจะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน และมุ่งงานไม่ต่างกัน

ผล ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีการแสดงออกในด้านมุ่งงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหาร ต่างกันจะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน และมุ่งงานไม่ต่างกัน

ผล

ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกันจะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและมุ่งงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาจึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. สมมติฐานที่ 4 ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษา ต่างกัน จะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและมุ่งงานไม่ต่างกัน

ผล

ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษา ต่างกันจะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและมุ่งงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาจึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. สมมติฐานที่ 5 ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพทางการสมรส ต่างกัน จะมีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ในด้านมุ่งคนและมุ่งงานไม่ต่างกัน

ผล

ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพทางการสมรส ต่างกัน มีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและมุ่งงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาจึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ ๆ จากการค้นพบดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการสำรวจเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง พบว่า ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ มีจำนวน 68 คน และผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ มีจำนวน 24 คน เทียบเท่ากับ อัตราส่วน 3 : 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยเกี่ยวกับอายุ พบว่า ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาร์ริตัน ทิรัญโร ที่พบว่า "อายุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนมากอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป"² จึงไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของ บวร ประพตติดี ทิพาพร หิมพิสุทธิ และเฉลิมพล ศรีทงษ์ ที่ร่วมกันสรุปว่า "อายุของนักบริหารสตรีจะอยู่ระหว่างช่วงอายุ 40-44 ปี มากที่สุด"³

ส่วนประสบการณ์บริหารงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสตรีซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนใหญ่มีประสบการณ์บริหารงาน อยู่ระหว่างเกิน 5-10 ปี สำหรับผู้อำนวยการพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 10 ปีขึ้นไป ซึ่งใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ อาร์ริตัน ทิรัญโร ที่พบว่า "ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ส่วนมากมีประสบการณ์บริหารงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป"⁴ แสดงให้เห็นว่า การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ผู้คัดเลือกได้คำนึงถึงประสบการณ์บริหารงานว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะการที่ผู้บริหารมีประสบการณ์บริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการนิเทศการศึกษาและการบริหารการศึกษา และการมีวิทยฐานะ ซึ่งเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิจิตร ธีระกุล ที่พบว่า "อาจารย์ใหญ่ที่มีประสบการณ์ด้านนิเทศการศึกษา การบริหารการศึกษาและการมีวิทยฐานะ มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำที่ดีกว่าอาจารย์ใหญ่ที่ไม่มีประสบการณ์ในด้านนี้"⁵

สำหรับวุฒิทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีเพียงจำนวน 9 คน เท่านั้น ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งยังนับได้ว่ามีจำนวนน้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในปัจจุบันมีการเปิดสอนระดับ ปวส. ซึ่งเทียบเท่ากับระดับอนุปริญญาทุกแห่ง ครูอาจารย์ทุกคนจึงจำเป็นต้องมีวุฒิทางการศึกษาอย่างต่ำระดับปริญญาตรี ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นผู้นำของสถานศึกษา จึงควรมีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เพื่อสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Sharpton ที่พบว่า "ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาท้องถิ่นในรัฐ Oklahoma ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท"⁶ แสดงให้เห็นว่าวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท ทำให้ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการสอนและนำผู้อื่นได้ ดังผลงานวิจัยของ พิศศักดิ์ ทองมาก ที่ได้สนับสนุนความจำเป็นดังกล่าวโดยพบว่า "ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการนำผู้อื่นได้"⁷ และนอกจากนี้ บวร ประพตติดี ทิพาพร หิมพิสุทธิ และเฉลิมพล ศรีทงษ์ ยังได้เสนอแนะไว้ว่า "สตรีถ้ายังมีการศึกษาสูง จะยังมีโอกาสเป็นผู้นำทางการศึกษามากกว่าสตรีที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า"⁸ จากผลการวิจัยดังกล่าว น่าจะทำให้ผู้รับผิดชอบทางการอาชีวศึกษา ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารให้มีการศึกษาในระดับปริญญาโทว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งดังเช่น สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ร่วมมือกับกรมอาชีวศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้บริหาร โดยการเปิดสอนระดับปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา และสาขาการบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้มีความรู้เท่าทันกับสถานการณ์ทางเทคโนโลยีปัจจุบัน และยังเป็นการรองรับโอกาสการขยายตัวทางการศึกษาในระดับสูงจนถึงระดับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง วุฒิ ปทส. ซึ่งปัจจุบันได้เริ่มเปิดสอนที่วิทยาลัยช่างกลบางกอก และมิแนวนำขยายสู่สถานศึกษาอื่นในอนาคตอีกด้วย ดังนั้นผลจากการวิจัยในครั้งนี้ อาจมีส่วนกระตุ้นให้ผู้บริหารสตรี ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้น

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพทางการสมรส พบว่า ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว จึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นได้ว่า สตรีที่แต่งงานแล้วมีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารมากกว่าสตรีที่ยังเป็นโสด สาเหตุแห่งความได้เปรียบในโอกาสได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้บริหารมากกว่า เนื่องมาจากผลของการแต่งงานมีส่วนในการกล่อมเกลายบุคลิกของสตรี ดังผลการวิจัยของนักจิตวิทยา พบว่า "ลักษณะความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และภาระความรับผิดชอบตลอดจนภูมิลำเนาของสตรีและสามี มีส่วนช่วยกล่อมเกลายในเรื่องบทบาทการทำงาน และบทบาทการบริหารงาน ตลอดจนโลกทัศน์ต่อสิ่งต่าง ๆ ด้วย" แต่ถึงแม้ว่าการแต่งงานจะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของสตรีในตำแหน่งผู้บริหารดังกล่าวมานี้ก็ตาม แต่ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้พบว่า มีสตรีที่เป็นโสดจำนวน 9 คน ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้มีสิทธิ์ทำการคัดเลือกบางคนมีความเห็นว่าตำแหน่งผู้อำนวยการเป็นตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษา ซึ่งมีภาระหน้าที่จะต้องรับผิดชอบต่อสถานศึกษาตลอดเวลา จึงมักมองภาพรวมว่า ผู้บริหารสตรีที่เป็นโสด ย่อมมีเวลาว่างที่จะทุ่มเทในการทำงานได้มากกว่าผู้บริหารสตรีที่แต่งงานแล้ว ดังนั้นเมื่อมีการเปรียบเทียบกันระหว่างสตรีที่มีคุณสมบัติด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา เสมอกันแล้วสถานภาพทางการสมรส จึงเป็นสิ่งที่มีส่วนที่ผู้คัดเลือกบางคนมักมุ่งให้ความสนใจ และใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจพิจารณาคัดเลือกเพื่อทำการแต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นจึงเป็นผลให้สตรี ที่เป็นโสดมักมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ

สรุป ผลการวิจัยตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่อายุเกิน 50 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์บริหารงานเกิน 5-10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีสถานภาพทางการสมรสโดยแต่งงานแล้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ข้อมูลเพื่อศึกษากภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา แสดงออกโดยการกระทำในด้านมุ่งคนและในด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับกระทำบ่อย ซึ่งเทียบเท่ากับเกณฑ์ของการวิจัยโดยทั่วไปในระดับปานกลาง จึงถือว่าพฤติกรรมที่แสดงออกโดยภาพรวมในการวิจัยครั้งนี้ อยู่ในขั้นต่ำกว่าผลงานวิจัยของ ราตรี ฤทธิสาร ซึ่งพบว่า "ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรี ในเขตการศึกษา 6 มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับสูง ทั้งมิติสัมพันธภาพและมิติกิจสัมพันธ์"¹⁰ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ โกวิทย์ เทศบุตร ที่พบว่า "ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10 มีแบบผู้นำในด้านให้ความสำคัญกับคนและผลผลิตสูง"¹¹ แต่ สมสมัย บุญอ่อน พบว่า "ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง มีแบบผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนสูงกว่าผลผลิต ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชายแล้วเพศชายจะให้ความสำคัญกับผลผลิตสูงกว่าเพศหญิง"¹²

เมื่อนำผลการวิจัยมาพิจารณาจะพบว่า สาเหตุที่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกณฑ์การแสดงออกของภาวะผู้นำอยู่ในระดับกระทำบ่อยเท่านั้น ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากผู้บริหารสตรี มีภาระหน้าที่นอกเหนือจากงานบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงแล้วผู้บริหารสตรียังมีความจำเป็นที่จะต้องสนองนโยบายของกรมอาชีวศึกษา และจังหวัดที่สถานศึกษาสังกัด ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและชุมชน ดังต่อไปนี้

1. นโยบายการประกวดสถานศึกษาดีเด่นประจำปี เนื่องจากกรมอาชีวศึกษา มีจุดประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกเป็นสถานศึกษาดีเด่น ของกรมอาชีวศึกษา ได้เป็นแบบอย่างแก่สถานศึกษาโดยทั่วไป สมควรได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และเป็น การให้กำลังใจสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ นักเรียน พนักงาน และภารโรง ในการร่วมแรงร่วมใจกัน ปรับปรุงสถานศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้น

2. นโยบายการประกวดเป้าหมาย 10 ประการ ของกรมอาชีวศึกษา¹³ เนื่องจากกรมอาชีวศึกษา ได้วางเป้าหมายในการจัดอาชีวศึกษาไว้ 10 ประการ เพื่อให้บรรลุถึงความ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดอาชีวศึกษา

การกำหนดแนวการปฏิบัติเพื่อสนองตอบต่อนโยบายเป้าหมาย 10 ประการนี้ นับว่า เป็นภาระที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เนื่องจากกรมอาชีวศึกษา ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งสรุป ผลการดำเนินงานโดยการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

2.1 ได้กำหนดให้ทุกเป้าหมาย ทำแบบรายงาน ให้เหมือนกันเพื่อเย็บเป็นรูปเล่ม

2.2 สถานศึกษาต้องรายงานประธานภาคทุก 1 ภาคเรียน และประธาน
ภาครายงานสรุปผลในรอบปี เสนอกรมอาชีวศึกษา พร้อมมีรูปภาพประกอบด้วย

2.3 ต้องจัดตั้งคณะกรรมการทำปฏิทิน การปฏิบัติงาน และออกแบบ
รายงานผล

2.4 ประธานเลขานุการเป้าหมายต้องทำตารางเวลา การติดตามผลงาน
และการกำหนดส่งผลงาน

2.5 กำหนดให้มีการประชุมทุก 2 เดือน ต่อ 1 ครั้ง
แนวปฏิบัติดังกล่าวจึง เป็นสิ่งที่ควบคุมให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามนโยบาย
เป้าหมาย 10 ประการ นั้นเอง

3. นโยบายการจัดงานแข่งขันทักษะวิชาชีพประจำปี นับว่าเป็นนโยบายหนึ่งที่
สำคัญมากของกรมอาชีวศึกษา ดังคำกล่าวของ อำนวย สวัสดิวงศ์ ได้กล่าวว่า

“การจัดการแข่งขันทักษะวิชาชีพ เป็นนโยบายสำคัญของกรมอาชีวศึกษาในอัน
ที่จะส่งเสริมทักษะ และความชำนาญ ทางด้านฝีมือช่างสาขาต่าง ๆ ทั้งทาง
อุตสาหกรรม พณิชยกรรม วิศวกรรม และศิลปหัตถกรรม เพื่อจะได้ผลิตบุคลากร
ที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงาน การแข่งขันทักษะ วิชา จึงมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้
นักศึกษามีความตื่นตัวในอันที่จะฝึกฝนและพัฒนาตนเอง ให้เกิดความก้าวหน้าใน
วิชาชีพ ทั้งนี้ยัง เป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้นักเรียนนักศึกษา และประชาชน
ได้ทราบถึง แนวทางการจัดการเรียนการสอนและยัง เกิดความเข้าใจที่ต่อการ
อาชีวศึกษาด้วย”¹⁴

4. นโยบายการปฏิบัติกิจกรรมหลัก 10 กิจกรรม ขององค์การวิชาชีพในอนาคต
กิจกรรมหลัก 10 กิจกรรม มีดังต่อไปนี้

- 4.1 กิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพ
- 4.2 กิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะการเป็นผู้นำ
- 4.3 กิจกรรมแนะแนวการเรียนการประกอบอาชีพ
- 4.4 กิจกรรมการหารายได้การทำงานอาชีพและออมทรัพย์
- 4.5 กิจกรรมนันทนาการ
- 4.6 กิจกรรมแข่งขันทักษะวิชาชีพ
- 4.7 กิจกรรมบริการสังคม-พัฒนาชุมชน
- 4.8 กิจกรรมวิชาการส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.9 กิจกรรมเสริมสร้างและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม

4.10 กิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานขององค์การ

วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ซึ่งวิทยาลัยอาชีวศึกษามี 3 องค์การ ได้แก่ องค์การช่างศิลปหัตถกรรมในอนาคตแห่งประเทศไทย (อ.ศ.ท.) องค์การนักธุรกิจในอนาคตแห่งประเทศไทย (อ.ธ.ท.) และองค์การนักคหกรรมศาสตร์ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อ.ค.ท.)

5. นโยบายการประกวดการจัดกิจกรรมคิวซีในสถานศึกษา

เนื่องจากกรมอาชีวศึกษา มีนโยบายที่จะส่งเสริมและสนับสนุนคิวซีอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนให้ครูอาจารย์และเจ้าหน้าที่ตลอดจนนักเรียนนักศึกษา ร่วมกันจัดตั้งกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมคิวซี อันเป็นการพัฒนาบุคลากรและงานของกรมอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพยิ่งขึ้น โดยการกำหนดให้มีการจัดตั้งกลุ่ม เพื่อทำกิจกรรมคิวซีใน 3 ประเภท ดังนี้คือ ประเภทการประหยัด ประเภทเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และประเภททั่วไป ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย 10 ประการ ของกรมอาชีวศึกษา และกำหนดให้สถานศึกษาส่งรายชื่อกลุ่มคิวซี และหลักฐานการจดทะเบียนกลุ่ม ส่งกรมอาชีวศึกษา และศูนย์นิเทศอาชีวศึกษามา ณ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

6. นโยบายการดำเนินงานโครงการ อพ.ศธ. กรมอาชีวศึกษา

สำหรับโครงการนี้ เป็นโครงการที่กรมอาชีวศึกษารับนโยบายมาจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

6.1 เพื่อเพิ่มบทบาทของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในการช่วยพัฒนาหมู่บ้าน อพ. (อาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง) ตามนโยบายรัฐบาล

6.2 เพื่อจัดให้มีการระดมทรัพยากร กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีอยู่ของสถานศึกษา สนับสนุนให้การบริการทางด้านวิชาชีพสาขาต่าง ๆ หมู่บ้าน อพ.

6.3 เพื่อจัดให้มีการบริการฝึกอบรมวิชาชีพ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพทรัพยากรและเทคโนโลยีของท้องถิ่น

แนวทางการปฏิบัติตามนโยบายนี้ ถ้าสถานศึกษาสามารถจัดได้พร้อมกับหน่วยงานอื่นตามที่ทางจังหวัดกำหนด จะทำให้การปฏิบัติได้รับความสะดวกมาก แต่บางครั้งสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินงานในช่วงระยะเวลาที่ทางจังหวัดกำหนดได้ เนื่องจากเป็นช่วงที่มีการสอบประจำภาคบ้างหรือเป็นช่วงที่มีการจัดกิจกรรมอื่นที่สำคัญมาก จนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงเลื่อนกำหนดเวลาได้ สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อสนองนโยบายนี้โดยตามลำพัง ซึ่งนับเป็นภาระที่หนักมากที่สถานศึกษาต้องรับผิดชอบ ในด้านความปลอดภัยของบุคลากรที่ออกไปปฏิบัติงานนอกสถานศึกษา นอกจากนั้นงบประมาณจากกรมอาชีวศึกษา เพื่อนำมาช่วยสมทบกับงบประมาณของสถานศึกษา สำหรับจัดทำโครงการนี้มีอยู่จำกัด แต่ถึงแม้จะมีปัญหาอย่างไรก็ตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานศึกษามีความจำเป็นต้องสนองนโยบายนี้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายที่กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดไว้

7. นโยบายอื่น ๆ เนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากกรมอาชีวศึกษาจากจังหวัดที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ตลอดจนจากหน่วยงานอื่น ๆ ในสังคม เป็นต้น

เมื่อพิจารณาละเอียดเป็นรายข้อจึงพบว่า ความจำเป็นเพื่อการสนองตอบนโยบายและหน้าที่ดังกล่าวมานี้ จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารสตรีต้องแสดงออกในด้านมุ่งคนโดยกระทำอยู่เป็นประจำในบางข้อดังต่อไปนี้ เพื่อให้การปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ เรื่องการยินยอมให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเมื่อมีการพบปะสนทนากัน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สมพงษ์ เกษมสินที่ว่า "ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเต็มที่"¹⁶ นอกจากนี้ผู้บริหารสตรี ต้องแสดงออกโดยการ ให้มีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยให้ใช้ดุลพินิจของแต่ละคนในการแก้ปัญหา นับว่าการแสดงออกดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับตาข่ายการบริหารของ Blake และ Mouton "ที่กำหนดแบบของผู้บริหารแบบ 1,9 ซึ่งได้แก่ การบริหารงานแบบกันเอง ให้ความสำคัญกับคนเป็นพิเศษและบรรยากาศขององค์การเป็นมิตรภาพ"¹⁶ ทั้งนี้เพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังคำกล่าวของบุญเทียม เจริญยิ่ง ที่ว่า "ผู้บริหารที่พึงประสงค์ควรเป็นผู้สนใจติดตามการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา"¹⁷ ดังนั้น ผู้บริหารสตรีจึงให้ความสำคัญสนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา และใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินใจ เนื่องจากผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีข้อจำกัดบางประการในการตอบสนองนโยบายดังกล่าว จึงทำให้ภาวะผู้นำในการแสดงออกโดยการกระทำด้านมุ่งคนอยู่ในระดับกระทำบ่อยเท่านั้น อาทิ ข้อจำกัดในเรื่องเงินงบประมาณของวิทยาลัยอาชีวศึกษา จึงทำให้ไม่สามารถให้สวัสดิการแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและการให้รางวัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ดังข้อเสนอแนะของ อีรวินัย วัฒนพงศ์ ที่ว่า "การให้รางวัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำในโอกาสอันควร อยู่เป็นประจำ"¹⁸

สภาพการปฏิบัติงานนอกจากผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา จะมีข้อจำกัดในด้านเงินงบประมาณและการที่มีความจำเป็นต้องสนองตอบนโยบายต่าง ๆ ในช่วงเวลาเดียวกันดังกล่าวมาแล้วจึงทำให้ผู้บริหารสตรี มีผลกระทบในด้านเวลาจึงพบว่าผู้บริหารสตรีไม่สามารถตรวจเยี่ยมดูความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา และการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานสร้างสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ และการอดทนต่อความไม่แน่นอนในการเลื่อนกำหนด เวลาของผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนการจัดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์ความสามัคคีในหน่วยงาน โดยกระทำให้เป็นประจำได้ ทำให้กระทำได้เพียงระดับกระทำบ่อยเท่านั้น ทั้งที่ตระหนักดีแก่ใจว่าเป็นสิ่งจำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน ที่ว่า "ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการบริหาร หรือกับผู้ได้บังคับบัญชาก่อนการดำเนินงานเสมอ โดยเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์การ และส่วนรวม"¹⁰ สำหรับเรื่อง การไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจเมื่อให้เป็น ตัวแทน ผู้บริหารสตรีไม่สามารถกระทำเป็นประจำได้ เนื่องจากมีความเข้าใจถึงสภาพการทำงานบางอย่างต้องอาศัยการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งบางครั้งผู้ที่ได้รับ มอบหมายให้เป็นตัวแทน ไม่กล้าตัดสินใจแทนผู้บริหารได้เพราะบางอย่าง เป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน มาก ฉะนั้น ผู้บริหารจึงไม่สามารถมอบความไว้วางใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจ เมื่อให้เป็นตัวแทน เป็นประจำในทุกกรณี และอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารสตรีไม่สามารถให้อภัย ในความผิดพลาดของผู้ได้บังคับบัญชา อยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อมิให้เสียการปกครองนั่นเอง

ส่วนข้อที่ผู้บริหารสตรี แสดงออกโดยการกระทำด้านมุ่งคนอยู่ในระดับกระทำบางครั้ง เก่านั้น ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวในวิทยาลัย เมื่อมีเวลาว่าง ทั้งนี้ เพราะผลสืบเนื่องมาจากสถานศึกษามุ่งงานที่ต้องสนองนโยบายต่าง ๆ มากมายจนทำให้ กำลังบุคลากรไม่เพียงพอ แต่เพื่อรักษาน้ำใจของบุคลากรจึงมีการอะลุ่มอล่วย โดยอนุญาตให้ ทำงานส่วนตัวในวิทยาลัยเมื่อมีเวลาว่างเป็นบางครั้งเท่านั้น ส่วนเรื่องการให้ความช่วยเหลือ เรื่องเงินแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่เดือดร้อน เนื่องจากผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ต่างก็มีฐานะปานกลาง จึงไม่สามารถจะให้ความช่วยเหลือ เรื่องเงินแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่เดือดร้อนได้มากเป็นประจำ หรือกระทำได้อะลุ่มอล่วย จึงทำให้สามารถกระทำได้เพียงบางครั้งเท่านั้น

สำหรับภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีแสดงออกในด้านมุ่งงาน โดยกระทำอยู่เป็นประจำ ในบางข้อดังต่อไปนี้ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่ กำหนดและเพื่อชื่อเสียงของสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนตามระเบียบโดยเคร่งครัด และการสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ อรุณ วัชรธรรม²⁰ และกิติ ตย์คความนท์²¹ นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างของผู้ได้บังคับบัญชาโดยการทํางานหนักเพื่อมุ่งมันให้งานสำเร็จตามกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ สุเทพ ภิรมย์ราช ที่ว่า "ผู้บริหารต้อง เป็นแม่แบบที่ดี ทำตัวอย่างที่ดี ให้เห็นทั้งความขยัน หมั่นเพียร ความอดทน ลู่จ้าน ความรับผิดชอบต่องาน"²² และบรรพ ประพตติดี กิพาพร พิมพ์สุทธิ พร้อมด้วย เฉลิมพล ศรีพงษ์ ได้ทำการวิจัยพบว่า "สตรีจะทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ โดยมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อส่วนรวม"²³

ผู้บริหารสตรีมักใช้วิธีการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชา ใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน ดังคำกล่าวของ เมธี บิลันธนานนท์ ที่ว่า "ผู้บริหารการศึกษาจะต้องรู้จักใช้ความ พยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชามาบูรณาการเข้ากับความมุ่งประสงค์ของ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การกับการจูงใจปัจเจกบุคคล”²⁴ นอกจากนี้ยังต้องพยายามหาทางเพื่อเพิ่มจำนวนการผลิต นักศึกษาให้เพียงพอแก่ตลาดแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับผานิต มงคล ที่ว่า “วิทยาลัยอาชีวศึกษา มุ่งที่จะผลิตคนออกมาประกอบอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงานและของภาคเอกชนเป็น ส่วนใหญ่”²⁵ เนื่องจากผู้บริหารมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากมาย เพื่อมิให้เกิดการผลิต เพราะหลงลืม ผู้บริหารจึงต้องจัดทำตารางกำหนดเวลาการทำงานของตนเองอยู่เป็นประจำ ดังข้อเสนอแนะของ วิทยุ ไสวธ²⁶ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพย์คงคา (นามแฝง) ที่ว่า “ผู้บริหาร สตรี ต้องมีการจัดทำตารางการวางแผนการทำงานล่วงหน้า และสำรวจว่าได้ปฏิบัติไปตาม ตารางหรือไม่”²⁷ สิ่งที่ผู้บริหารสตรีปฏิบัติโดยการกระทำเป็นประจำ คือ การเสนอแนะ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อให้การทำงานดีขึ้น ดังคำกล่าวของ Smith²⁸ ซึ่งสอดคล้องกับ กมล ชูทรัพย์ และคณะ ที่ว่า “ผู้บริหารต้องมีความสามารถที่จะแนะนำและสอนคนอื่นได้ คือ เป็นได้ทั้งนายและครู”²⁹

นอกจากนี้ผลการวิจัย ได้พบว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีการกระทำ ด้านมุ่งงานอยู่ในระดับน้อย คือ การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตาราง การปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญในการแข่งขันการทำงานระหว่างกลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาและ ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะไม่สามารถเป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการประชุมภายนอก ได้เป็นประจำ แต่เพื่อให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลด้วยดี ผู้บริหารสตรีจึงต้องพยายามเป็นตัวแทนของวิทยาลัยใน การประชุมภายนอกให้บ่อย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ Wall และ Hawking ซึ่งอ้างโดย สมพงษ์ เกษมสิน³⁰ และถือเป็นที่หน้าที่ของผู้บริหาร กรมอาชีวศึกษา ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนด ของระเบียบปฏิบัติ ที่ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำ ในการสร้างเสริมความสัมพันธ ์กับผู้ปกครองชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น ส่วนราชการและองค์การอื่น ๆ เพื่อความเจริญของ สถานศึกษา”³¹ สิ่งที่ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ปฏิบัติบ่อย เพื่อป้องกันความเสียหาย ในด้านผลงาน ได้แก่ การเข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีที่มีรายงานชี้ชัดว่างานนั้นบกพร่อง และ การตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง ว่าควรทำอะไร และทำอย่างไร ซึ่งเป็นการกระทำ ที่ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา มักกระทำบ่อย เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งเป็นการ กระทำที่ไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน³² และ อีรวินัย วัฒนพงศ์ ที่ วิเคราะห์ว่า “เป็นการกระทำ ซึ่งแสดงว่าไม่ยอมรับนับถือความคิดของผู้อื่น เป็นลักษณะของ ผู้นำแบบอัตนินิยม”³³ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา มักตั้งกฎ ข้อบังคับบ่อยเพื่อให้ตนเองมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานได้สำเร็จตามกำหนด ซึ่ง Blake และ Mouton กล่าวว่า “ถ้าหากกระทำประจำจะเป็นลักษณะของผู้นำที่มุ่งงานอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความพึงพอใจของคนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน”³⁴ ดังนั้นผู้บริหาร สตรี จึงพึงระวังไม่ควรกระทำประจำเพราะจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ชอบ และจะยังผลให้ ผลงานที่ได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพมากนัก

ไม่ว่าการมีใต้งานอื่น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับข้อปฏิบัติโดยการกระทำด้านมุ่งงาน ซึ่งผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา กระทำเพียงบางครั้ง คือ การมอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลา นอกเหนือจากการปฏิบัติ ภาคนอกเวลาแล้ว ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสตรี ตระหนักดีว่า ผู้ได้บังคับบัญชาต่างก็มีการหน้าที่ ทางครอบครัวที่จะต้องปฏิบัติ ดังนั้นจึงจะมอบหมายงานให้ทำเฉพาะในโอกาสที่จำเป็น และ เร่งด่วนเพียงบางครั้งเท่านั้น และในบางโอกาสผู้บริหารสตรีมีความจำเป็นต้องทำการชักชวน ให้บุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่า ความคิดเห็นของตนเองเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา ซึ่งอาจแสดงออก โดยการโน้มน้าวที่ประมุขอย่างมีศิลปะ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานตามความคิดของตน นับว่าเป็น คุณลักษณะประการหนึ่งของผู้บริหารตามข้อเสนอแนะของสุเทพ ภิรมย์ราช³⁵

สรุป ผลการวิจัยตอนที่ 2 เกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัย อาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แสดงออกใน ด้านมุ่งคน โดยกระทำเป็นประจำ 5 ข้อ กระทำบ่อย 8 ข้อ กระทำบางครั้ง 2 ข้อ และแสดงออกในด้านมุ่งงาน โดยกระทำเป็นประจำ 7 ข้อ กระทำบ่อย 6 ข้อ กระทำ บางครั้ง 2 ข้อ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรี มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน โดยการ กระทำเป็นประจำมากกว่าด้านมุ่งคน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรานี อารยะศาสตร์ พบว่า "ผู้บริหารระดับวิทยาลัยเป็นประเภทมุ่งงาน"³⁶ และวิจิตร ชีระกุล ได้ทำการวิจัย พบว่า "อาจารย์ใหญ่เพศหญิง มีพฤติกรรมผู้นำมีดีกิจสัมพันธ์มากกว่าอาจารย์ใหญ่เพศชาย"³⁷ ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความแตกต่างจากผลงานวิจัย ซึ่งเคยมีผู้ทำการวิจัยไว้มากมาย อาทิ ทศนา แสงศักดิ์ ได้ทำการวิจัยผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในอดีตพบว่า "ผู้บริหารวิทยาลัย อาชีวศึกษา มุ่งด้านความสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน"³⁸ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ราพิง อัมเรศ³⁹ และสุรชาติ สังข์รุ่ง ที่พบว่า "ครูใหญ่ส่วนมากมีพฤติกรรมผู้นำด้าน สัมพันธภาพสูงกว่าด้านกิจสัมพันธ์"⁴⁰ ในทำนองเดียวกัน ทาญชัย สงวนให้⁴¹ วิญญู ภูมิจันทร์⁴² สะอาด แสงรัตน์⁴³ และ สุดใจ ทองอ่อน⁴⁴ ตลอดจน สมสมัย บุญอ่อน ต่างพบผลการ วิจัยที่สอดคล้องคล้ายคลึงกัน คือ "ครูใหญ่มีพฤติกรรมทั้งสองด้าน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมี พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุ่งงาน"⁴⁵

การที่ผลการวิจัยปรากฏผล เช่นนี้ เนื่องจากนโยบายดังกล่าวถือว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญ ที่สุด ซึ่งทุกสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติจึงยังผลให้ผู้บริหารสตรี ต่างให้ความสนใจ โดยการ สนองตอบต่อนโยบายของกรมอาชีวศึกษาอย่างเต็มที่ จึงทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องมุ่งผลิต ผลงานของสถานศึกษา เพื่อศักดิ์ศรีของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับอุปนิสัยของสตรี ดังข้อสรุป ของ บวร ประพฤติดี ทิพาพร พิมพ์สุทธิ และเฉลิมพล ศรีทงษ์ พบว่า "สตรีจะทุ่มเทเวลา ให้กับการทำงานอย่างเต็มที่และจริงจัง ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ทันที โดยมีเป้าหมาย การทำงานเพื่อส่วนรวม"⁴⁶ แต่เนื่องจากวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีเงินงบประมาณจำนวนจำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จึงไม่สามารถจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรได้อย่างเพียงพอจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีแสดงออกมา ประหนึ่งว่าให้ความสนใจในด้านมุ่งคน ลดน้อยลงไปบ้าง

ตอนที่ 3 ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒทางการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส

ปรากฏผลการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำแนกตามตัวแปรต้น ปรากฏผลดังนี้

ผลการจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารสตรี พบว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและมุ่งงาน อยู่ในระดับการกระทำบ่อย ซึ่งเทียบเท่ากับผลงานวิจัยอื่นอยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้ต่างกับผลการวิจัยของ โกวิวัฒน์ เทศบุตร ที่พบว่า “ผู้บริหารทั้งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ ต่างให้ความสำคัญกับคนอยู่ในเกณฑ์สูงและผลผลิตสูง”⁴⁷

ผลการวิจัยจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารสตรี ที่มีอายุ 40 ปีและต่ำกว่า มีพฤติกรรมผู้นำแสดงออกในด้านมุ่งคนระดับการกระทำบ่อย และมุ่งงานระดับการกระทำเป็นประจำ กล่าวคือ เกณฑ์การวิจัยในครั้งนี้ ระดับบ่อยเทียบเท่ากับเกณฑ์ปานกลาง และระดับประจำ เทียบเท่ากับเกณฑ์สูงของผลการวิจัยทั่วไป ดังนั้นจึงใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ สมสมัย บุญอ่อน ที่พบว่า “ผู้บริหารโรงเรียนอายุ 31-40 ปี มีแบบผู้นำด้านให้ความสำคัญกับคนและผลผลิตค่อนข้างสูง”⁴⁸ ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยของ โกวิวัฒน์ เทศบุตร ที่พบว่า “ผู้บริหารอายุ 40 ปีและต่ำกว่า มีแบบผู้นำด้านให้ความสำคัญโดยมุ่งคนเกณฑ์สูง และมุ่งผลผลิตเกณฑ์สูง”⁴⁹ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้บริหารสตรี ที่มีอายุเกิน 40-50 ปี และอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกในการมุ่งคนบ่อย และมุ่งงานประจำเช่นเดียวกัน ซึ่งแตกต่างจาก ผลการวิจัยของ สมสมัย บุญอ่อน ที่พบว่า “ผู้บริหารที่มีอายุเท่ากันนี้ และมีแนวโน้มไปในทางด้านให้ความสำคัญกับคนมากกว่าด้านให้ความสำคัญกับผลผลิต”⁵⁰ และผลการวิจัยของโกวิวัฒน์ เทศบุตร ที่พบว่า “ผู้บริหารที่มีอายุในช่วงนี้จะมีแบบผู้นำด้านมุ่งคนสูง และมุ่งผลผลิตสูง”⁵¹

ผลการวิจัยจำแนกตามประสบการณ์บริหารงาน พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงานต่างกัน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับการกระทำบ่อย ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยของ โกวิวัฒน์ เทศบุตร ซึ่งพบว่า “ผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารงานในช่วงดังกล่าวนี้ ต่างมีแบบผู้นำในด้านมุ่งคนสูง และมุ่งผลผลิตสูง”⁵² สำหรับ สมสมัย บุญอ่อน พบว่า “ผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 5 ปีและต่ำกว่า มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับคนและผลผลิตสูง ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารงานเกิน 5-10 ปี และเกิน 10 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มในการให้ความสำคัญกับคนสูงกว่าผลผลิต”⁵³

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ต่างมีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับเกณฑ์การกระทำบ่อย และผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการแสดงออกในด้านมุ่งคนและด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับเกณฑ์การกระทำบ่อยจึงมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมสมัย บุญอ่อน ซึ่งพบว่า “ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีแนวโน้มเอียงไปทางด้านให้ความสำคัญกับคน”^{๕๔}

ผลการวิจัยจำแนกตามสถานภาพทางการสมรส พบว่า ผู้บริหารสตรี ที่มีสถานภาพทางการสมรส โดยเป็นโสดและที่แต่งงานแล้ว ต่างก็มีภาวะผู้นำ โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและด้านมุ่งงานอยู่ในระดับกระทำบ่อย

สรุป ผลการวิจัยตอนที่ 3 เกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีจำแนกตามตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิทางการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส โดยภาพรวมมีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับการกระทำบ่อย ทั้งนี้ เนื่องจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและข้อจำกัดส่วนตัวของผู้บริหารสตรีนั่นเอง

ตอนที่ 4 ข้อมูลการเปรียบเทียบ เพื่อทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิทางการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส ที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสตรี ที่มีตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิทางการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส ที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำที่แสดงออกโดยการกระทำในด้านมุ่งคนและด้านมุ่งงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ผู้บริหารที่มีอายุต่างกันเท่านั้นที่มีการแสดงออกแตกต่างกันในด้านมุ่งคนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ โกวิทย์ เทศบุตร ที่พบว่า “แบบผู้นำด้านให้ความสำคัญกับคนและด้านให้ความสำคัญกับผลผลิตของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์บริหารงานที่ต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ”^{๕๕}

แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียด ได้พบข้อแตกต่างบางประการ ดังต่อไปนี้

1. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำโดยการแสดงออกในด้านมุ่งคน ของผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา

เกี่ยวกับตำแหน่งของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ มีภาวะผู้นำโดยแสดงออกในด้านมุ่งคนไม่ต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวกับความแตกต่างด้านอายุของผู้บริหารสตรี พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำโดยการแสดงออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

เกี่ยวกับความแตกต่างด้านประสบการณ์บริหารงานของผู้บริหารสตรี พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีภาวะผู้นำโดยการแสดงออกในด้านมุ่งคนไม่ต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

เกี่ยวกับความแตกต่างด้านวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารสตรี พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำโดยการแสดงออกในด้านมุ่งคนไม่ต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

เกี่ยวกับความแตกต่างด้านสถานภาพทางการสมรสของผู้บริหารสตรี พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน มีภาวะผู้นำโดยการแสดงออกในด้านมุ่งคนไม่ต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำโดยการแสดงออก ในด้านมุ่งงานของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา

เกี่ยวกับความแตกต่างด้านตำแหน่งของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ มีภาวะผู้นำโดยการแสดงออกในด้านมุ่งงานไม่ต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

เกี่ยวกับความแตกต่างด้านอายุของผู้บริหารสตรี พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำโดยการแสดงออกในด้านมุ่งงานไม่ต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

เกี่ยวกับความแตกต่างด้านประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารสตรี พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์บริหารงานต่างกัน มีภาวะผู้นำโดยการแสดงออกในด้านมุ่งงานไม่ต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

เกี่ยวกับความแตกต่างด้านวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารสตรี พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำโดยการแสดงออกในด้านมุ่งงานไม่ต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

เกี่ยวกับความแตกต่างด้านสถานภาพทางการสมรสของผู้บริหารสตรี พบว่า ผู้บริหารสตรีที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน มีภาวะผู้นำโดยการแสดงออกในด้านมุ่งงานไม่ต่างกัน จึงสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุป ผลการวิจัยตอนที่ 4 เกี่ยวกับการเปรียบเทียบเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์บริหารงาน วุฒิทางการศึกษา และสถานภาพทางการสมรส ที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ทุกข้อสอดคล้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น สมมติฐานข้อ 2 เพียงด้านเดียวเท่านั้น คือ ผู้บริหารสตรีที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนแตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 5 ข้อมูลเพื่อศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ พบว่า มีความใกล้เคียงกันมาก และเมื่อนำความคิดเห็นจากภูมิหลังด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันมาเฉลี่ย ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันมากที่สุด ดังปรากฏผลเฉพาะจากการปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้

1. มีความจริงใจต่อคนทั่วไป

ความจริงใจเป็นสิ่งประเสริฐ ซึ่งแสดงออกโดยการกระทำจากกิริยาอาการ หรือการแสดงออกโดยการพูดจา หากผู้ใดเป็นผู้ให้ความจริงใจแก่ผู้อื่นมากเพียงใดผู้นั้นจะได้รับการสนองตอบด้านความจริงใจจากผู้อื่นมากเพียงนั้น ดังนั้น การที่ผู้บริหารสตรีมีความจริงใจต่อคนทั่วไป จึงนับว่าเป็นคุณลักษณะที่ประเสริฐซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนพึงมีประจำตน นับว่าผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการระดมสมอง เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้บริหารสตรีที่พึงประสงค์ซึ่งเป็นผลงานการระดมสมอง ของนักศึกษาหลายหลักสูตร ที่เข้ารับการอบรมจากวิทยาลัยการปกครองและ ปริญญา คงฤทธิศึกษากร^{๕๖} ได้นำมารวบรวมไว้ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติของผู้บริหารสตรีต่อไป

2. มีน้ำใจนักกีฬา คือ รู้แพ้ รู้ชนะ และรู้จักการให้อภัย ผู้บริหารผู้ใดมีน้ำใจนักกีฬา รู้จักการให้อภัย ไม่อวดหยาบหยามผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการแผ่เมตตาให้แก่ผู้อื่นจะส่งผลให้ตนเองมีความสุข และผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสบายใจ คุณลักษณะนี้จึงเป็นคุณลักษณะซึ่งจำเป็นที่ผู้บริหารพึงมีประจำตน ดังผลงานวิจัยของ ราตรี ฤทธิสาร^{๕๗} ที่สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของ บุญเทียม เจริญยิ่ง^{๕๘} และเมธี พิสันธนานนท์ ได้กล่าวถึง "คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีไว้ด้วยประการหนึ่งว่า ต้องเป็นผู้มีน้ำใจนักกีฬา"^{๕๙}

3. มีความตรงต่อเวลา

ความตรงต่อเวลาเป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานที่ ปริญญา คงฤทธิศึกษากร^{๖๐} ได้รวบรวมไว้เช่นเดียวกัน การตรงต่อเวลาแสดงให้เห็นถึงความมีระเบียบวินัยในชีวิต นับว่าเป็นการสร้างคุณค่าในด้านความเชื่อถือให้แก่ตนเอง และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูอาจารย์และนักศึกษา ซึ่งจะยังผลให้โครงการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่งานที่
กรมอาชีวศึกษากำลังดำเนินการจัดทำอยู่สัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษามีพฤติกรรมที่พึงประสงค์
ตามที่สถานประกอบการต้องการโดยการฝึกให้มีคุณธรรม และจริยธรรมที่สำคัญ ได้แก่ ความ
รับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความอดทน การตรงต่อเวลา และความละเอียดรอบครอบ เป็นต้น

4. มีความเสียสละ

ความเสียสละเป็นคุณธรรมที่ประเสริฐ สำหรับหลักในการปฏิบัตินั้นกระทำได้หลาย
รูปแบบ โดยไม่จำเป็นจะต้องเสียสละทางวัตถุ ซึ่งมักได้แก่ ทรัพย์สิน หรือเงินทอง ดังที่บุคคล
ทั่วไปเข้าใจกัน แต่แท้จริงแล้วความเสียสละนั้นไม่มีข้อจำกัดว่า ต้องเป็นวัตถุสิ่งของเท่านั้น
ซึ่งอาจจะเป็นเวลาหรือน้ำใจ การกระทำหรือสิ่งใดก็ได้ สุดแต่ผู้ให้จะมอบให้แก่ผู้รับ แต่
การเสียสละจะมีคุณค่า คือการเสียสละในสิ่งที่ผู้รับกำลังต้องการและผู้เสียสละเมื่อกระทำแล้ว
ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเอง สำหรับการเสียสละที่ประเสริฐสุด คือ การเสียสละ
โดยมิได้หวังผลตอบแทนจากผู้รับ ความเสียสละจึงเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมีประจำตน ซึ่ง
สอดคล้องกับความคิดเห็นของชุกศักดิ์ เทียงตรง^{๑๑} และบวร ประพฤติดี ทิพาพร หิมพิสุทธ์
และเฉลิมพล ศรีทงษ์^{๑๒}

5. มีความยุติธรรม

ความยุติธรรมเป็นรากฐานความมั่นคงของสังคม ดังนั้นความยุติธรรมของผู้บริหาร
จึงเป็นสิ่งพึงปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังข้อเสนอแนะของ อรุณ รักธรรม^{๑๓} ซึ่ง
สอดคล้องกับ ชุกศักดิ์ เทียงตรง ที่กล่าวว่า "คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีจะต้อง เป็นผู้ที่มีความ
ความยุติธรรมประจำตน"^{๑๔}

6. มีระเบียบวินัย

ระเบียบวินัย เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความเจริญทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติ หาก
ผู้บริหารมีระเบียบวินัยดีจะยังผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจดจำเป็นแบบอย่าง และนำมาซึ่งการปฏิบัติ
ผลการปฏิบัติจะสะท้อนให้ผู้อื่นได้เห็นถึงความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติ
งานจะมีความประทับใจและยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเจริญทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติได้
เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อีกประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารพึงมีประจำตน
ดังผลการวิจัยของ ราตรี ฤทธิสาร^{๑๕} และปรียา คงฤทธิศึกษากร^{๑๖} ตลอดจนนักการศึกษา
ต่างประเทศ ได้แก่ Stadt^{๑๗} เป็นต้น

7. มีความกระตือรือร้น

ความกระตือรือร้นแสดงให้เห็นถึงการมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง
หากผู้บริหารมีคุณลักษณะเช่นนี้ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีนิสัยเฉื่อยชา เกิดความเกรงใจ
จนทำให้เกิดการปรับตัวให้เป็นคนกระตือรือร้นตามไปด้วย ซึ่งจะยังผลให้การปฏิบัติงานของ
เอกสำรณเป็นเอกสารที่ส่งวนเวียนสำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาดเห็นข้อไขประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไว้อย่างรวดเร็ว จึงนับว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ ดังเช่น นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ อาทิ อรุณ วัชรธรรม^{๖๐} ชูศักดิ์ เทียงตรง^{๖๑} กมล ชูทรัพย์ และคณะ^{๖๒} ตลอดจน Lasswell อ้างโดย ประทีป จงสิทธิ์ธรรม^{๖๓} เป็นต้น

สำหรับคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีที่เป็นจริง ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา ทุกคนปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การมีผลงานการเขียนตำราทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริมา พรนิมิตร ที่พบว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มีผลงานการเขียนตำรามากกว่าผู้บริหารของรัฐ”^{๖๔}

สาเหตุที่ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างผลงานการเขียนตำราทางวิชาการน้อยมาก เนื่องมาจากหลายสาเหตุ ดังต่อไปนี้

1. ไม่มีเวลาว่าง
2. ไม่มีความมั่นใจ ในตนเอง เนื่องจากคิดว่าตนมีการศึกษาสูงไม่พอ
3. คิดว่ายังไม่มีความจำเป็น เนื่องจากยังไม่พร้อมที่จะทำปริมาณงานเพื่อเลื่อน

ตำแหน่งเป็นระดับ ๑

ทั้งที่การมีผลงานการเขียนตำราทางวิชาการเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสามารถในเชิงวิชาการ ให้ปรากฏแก่สังคมได้เป็นอย่างดี เป็นศักดิ์เป็นศรีแก่ตนเองและสถานศึกษา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ดังนั้น การริเริ่มจัดทำผลงานการเขียนตำราทางวิชาการ จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา พึงให้ความสนใจในการจัดกระทำอย่างยิ่ง

สรุป ผลการวิจัยตอนที่ ๕ เกี่ยวกับการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เป็นจริงในปัจจุบัน คือ ส่วนใหญ่มีความจริงใจต่อคนทั่วไป มีน้ำใจนักกีฬา มีความตรงต่อเวลา และพบสิ่งที่ควรปรับปรุงคือ ควรจัดทำผลงานการเขียนตำราทางวิชาการ ซึ่งยังไม่เป็นที่นิยมจัดทำกันในปัจจุบัน

ตอนที่ ๖ ข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสตรี ตามทัศนะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาในปัจจุบัน

ปรากฏว่า ผู้บริหารสตรี จำนวน ๑๒ คน ได้กรูณาให้ข้อเสนอแนะ เรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้

1. ควรแต่งกายให้เหมาะสม และวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีผู้เสนอแนะ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลที่ปรากฏจากข้อเสนอแนะดังกล่าวนี้ สืบเนื่องมาจากผู้บริหารสตรีบางคนมีการแต่งกายไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และวางตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ดังที่ อรุณ ริกธรรม ได้เสนอแนะไว้ว่า "ผู้บริหารควรมีท่าทางดี"⁷³ ซึ่งสอดคล้องกับ บุญเทียม เจริญยิ่ง ซึ่งกล่าวไว้ว่า "ผู้บริหารต้องประกอบด้วยการแต่งกายดี มีการสำรวมวาจา และมีความประพฤติดี"⁷⁴ นอกจากนี้ กิพย์คงคา (นามแฝง) ยังได้แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกับข้อเสนอแนะดังกล่าวนี้ โดยกล่าวว่า "นักบริหารสตรีต้องมีลักษณะท่าทาง การวางตัว และมีการแต่งกายดี"⁷⁵

2. ควรมีเวลาให้กับงานถึง 80% มีผู้เสนอแนะจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ

7.7

ผลที่ปรากฏจากข้อเสนอแนะดังกล่าวนี้ สืบเนื่องมาจากผู้เสนอแนะมีความคิดว่าผู้บริหารที่ดีควรมีเวลาให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ บวร ประพาศิตี กิฬพร นิมพิสุทธิ์ และเฉลิมพล ศรีหงษ์ ที่กล่าวว่า "ผู้บริหารควรทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่"⁷⁶

3. ควรมีการตัดสินใจที่แน่นอน มีผู้เสนอแนะจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

ผลที่ปรากฏจากข้อเสนอแนะดังกล่าวนี้ สืบเนื่องมาจากผู้บริหารสตรีบางคนมักไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จึงทำให้การตัดสินใจไม่แน่นอน เปลี่ยนแปลงง่าย ซึ่งเป็นลักษณะที่ควรปรับปรุงแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ ปรียา คงถาศิศึกษากร เกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารสตรีที่ไม่พึงประสงค์ "ผู้บริหารสตรีไม่กล้ารับผิดชอบ ตัดสินใจช้า ไม่กล้าเสี่ยง"⁷⁷ และการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการตัดสินใจที่แน่นอนก็สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของนักการศึกษาหลายท่าน ดังที่ เมธี พิสันธนามนท์ ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้บริหารที่ควรจะเป็นว่า "ต้องมีสมรรถวิสัย (Capacity) หมายถึง การมีเชี่ยวชาญ มีความสามารถ ระวังระไว ความสามารถในการพูด การตัดสินใจ"⁷⁸ และ Lasswell อ้างโดย ประทีป จงสิทธิ์ธรรม ที่กล่าวว่า "สตรีที่เป็นผู้นำในสังคมสมัยใหม่จะต้องเป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง"⁷⁹ ซึ่งสอดคล้องกับ ชูศักดิ์ เทียงตรง ที่กล่าวว่า "ลักษณะผู้บริหารที่ควรจะเป็นคือ ต้องมีความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง (Decisiveness)"⁸⁰ และข้อเสนอแนะของ Barnard ที่กล่าวว่า "คุณลักษณะที่เด่นของผู้บริหารที่ควรจะเป็นประการหนึ่งคือ ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ"⁸¹ เช่นเดียวกับ Stadt และคณะ ได้แสดงทัศนะว่า "ผู้บริหารที่ควรจะเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล"⁸² นอกจากนี้ กมล ชูทรัพย์ และคณะ ยังได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้บริหารที่ควรจะเป็นประการหนึ่ง "ต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเอง"⁸³

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ควรมีความรู้สูงกว่าระดับปริญญาตรี มีผู้เสนอแนะจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

ผลที่ปรากฏจากข้อเสนอแนะดังกล่าวนี้ สืบเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับปริญญาตรี ดังผลจากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้คือ ผู้บริหารสตรีจำนวน 92 คน มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี 83 คน สูงกว่าปริญญาตรีเพียง 9 คนเท่านั้น ตามข้อเสนอแนะในครั้งนี้จากความรู้ลึกซึ้งของผู้บริหารสตรีในปัจจุบัน จึงสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีเองก็มีความตระหนักถึงความจำเป็นในด้านวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารควรสูงกว่าระดับปริญญาตรี คือ ระดับปริญญาโท เพื่อให้มีวุฒิสูงกว่าผู้ได้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ดังข้อเสนอแนะของกมล ชูทรัพย์ และคณะ ที่กล่าวว่า “ผู้บริหารที่ควรจะเป็นควรมีความสามารถที่จะนำและสอนคนอื่นได้ คือ เป็นได้ทั้งนายและครู”^{๑๔} นอกจากนี้ บวร ประพตติดี กิฬพร พิมพ์สุทธิ และเฉลิมพล ศรีทอง ยังได้สนับสนุนข้อเสนอแนะดังกล่าวว่า “ระดับการศึกษามีสัมพันธ์กับผู้นำสตรี นั่นคือ ผู้นำสตรีที่บรรลุความสำเร็จในการบริหารนั้น ระดับการศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ผู้นำสตรีประสบผลสำเร็จ”^{๑๕}

5. ควรมีความรู้ในด้านวิชาชีพในทุกสาขาที่เปิดสอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีผู้เสนอแนะจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 เป็นต้น

ผลที่ปรากฏจากข้อเสนอแนะดังกล่าว สืบเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในปัจจุบันส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาทางด้านคหกรรมศาสตร์ ดังนั้นจึงมีความรู้และเข้าใจในด้านคหกรรมศาสตร์จึงทำให้มีกลุ่มที่สนับสนุนในสาขาที่ตนถนัดมากกว่าสาขาอื่น ทำให้เกิดความล่าเอียงในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีความรู้ในด้านวิชาชีพในทุกสาขาที่เปิดสอนในวิทยาลัยของตน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ วิทยุญา สาธร ที่กล่าวว่า “นักบริหารต้องมีความรู้ และประสบการณ์ในด้านวิชาชีพ”^{๑๖}

จะเห็นได้ว่าข้อเสนอแนะดังกล่าวมีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักการศึกษาหลายท่าน ดังได้กล่าวมาแล้ว

สรุป ผลการวิจัยตอนที่ 6 เกี่ยวกับคุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาในปัจจุบัน พบว่าส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสตรีควรแต่งกายให้เหมาะสม และวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรใช้เวลาให้กับงานถึง 80% ต้องมีการตัดสินใจที่แน่วแน่ ควรมีความรู้สูงกว่าระดับปริญญาตรี และควรมีความรู้ด้านวิชาชีพในทุกสาขาที่เปิดสอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นต้น

บทสรุป

สรุปผลที่ได้จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ปรากฏชัดว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและด้านมุ่งงานอยู่ในระดับกระทำบ่อย ซึ่งเทียบเท่ากับผู้บริหารแบบ 5,5 คือระดับปานกลางเท่านั้น และพบว่า ผลการวิจัยแทบทุกข้อสอดคล้องกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ผู้บริหารสตรีที่มีอายุต่างกันเท่านั้นที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับคุณลักษณะของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่เป็นจริงในปัจจุบัน ซึ่งพบว่ามีการปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ คือ การมีความจริงใจต่อคนทั่วไป การมีน้ำใจนักกีฬา มีความตรงต่อเวลา มีความเสียสละ มีความยุติธรรม มีระเบียบวินัย มีความกระตือรือร้น และพบว่าปัจจุบันผู้บริหารสตรี ยังให้ความสนใจในการทำผลงานในด้าน การเขียนตำราทางวิชาการน้อย และพบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้บริหารสตรีควรปรับปรุงแก้ไข คือ ควรแต่งกายให้เหมาะสม วางตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรใช้เวลาให้กับงานถึง 80% มีการตัดสินใจที่แน่ชัด ควรมีความรู้สูงกว่าระดับปริญญาตรี และควรมีความรู้ในด้านวิชาชีพในทุกสาขาที่เปิดสอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้เป็นผู้วิจัยได้อาศัยผลจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นพื้นฐาน โดยแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ประเด็น คือ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการใช้ประโยชน์จากการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ปรากฏผลว่า ผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีภาวะผู้นำในด้านมุ่งคนและมุ่งงาน อยู่ในระดับกระทำบ่อย และคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสตรี ดังได้กล่าวมาแล้ว จึงเปรียบเสมือนกระจกเงาที่ส่องสะท้อนให้เห็นภาวะผู้นำและคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสตรี จะยังผลให้เกิดการตื่นตัว ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจจะทำได้โดยวิธีการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือการศึกษาต่อระดับสูงกว่าปริญญาตรี เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่การมีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านมุ่งคนและด้านมุ่งงาน โดยพยายามให้ถึงขั้นกระทำเป็นประจำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้บริหารสตรีที่มีคุณลักษณะที่ควรจะเป็นในสายตาและความรู้สึกของผู้ได้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น และนอกจากนี้ผลการวิจัยจะยังเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสตรีทั้งภาครัฐทุกระดับ คือ ตั้งแต่ระดับกระทรวง ทบวง กรม กอง และสถานศึกษา ตลอดจนองค์กรภาคเอกชนเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงตนเอง และสำหรับผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีสิทธิ์ทำการคัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสตรี ที่เหมาะสมในทุกสังกัดต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

ควรจะมีการวิจัยในเรื่องต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในทัศนะของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา
2. การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เป็นบุรุษกับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรี
3. การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่เป็นสตรีระหว่างของรัฐกับผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน

เชิงอรรถ

¹ ไกวัลย์ เทศบุตร, "แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2530, บทคัดย่อ.

² อารีย์รัตน์ ทิรัญโร, "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532, หน้า 83.

³ บวร ประพฤติดี, กิฬาทพร นิมหิสัทธึ และเจสิมพล ศรีทงษ์, สตรีไทย : บทบาทในการเป็นผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ไทยเซชม, 2520), หน้า 214.

⁴ อารีย์รัตน์ ทิรัญโร, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

⁵ วิจิตร ชีระกุล, "พฤติกรรมผู้นำ," วิทยาสาร, ปีที่ 28 ฉบับที่ 19-21 (สิงหาคม 2518), หน้า 19-20.

⁶ Sharpton, Lois Eaye Hartune, "Leadership Styles of Administrative Personnel in the Area Vocational School in the State of Oklahoma," Dissertation Abstracts, (1985), No. AAC 8603576, p. 3699.

⁷ ศิริศักดิ์ ทองมาก, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครู," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519, หน้า 20.

⁸ บวร ประพฤติดี, กิฬาทพร นิมหิสัทธึ และเจสิมพล ศรีทงษ์, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

⁹ William H. Juanita, *Psychology of Women : Behavior in a Biosocial Context* (New York : W.W. Norton Company, 1983) pp. 30-37.

¹⁰ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, *ผลงานวิจัยทางการศึกษาและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เล่ม 3* (กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2530), หน้า 1277.

¹¹ ไกวัลดี เกศบุตร, *เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.*

¹² Somsamai Boonon, "Leadership Styles as Related to Self Concept of Public School Principals," Doctor's Thesis. The University of Alabama, (1976), pp. 85-86.

¹³ กรมอาชีวศึกษา, *กรรมวิธีดำเนินงานตามเป้าหมาย 10 ประการ* (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยสารพัดช่าง, 2533), หน้า 10-12.

¹⁴ อำนวย สวัสดิวงษ์, "คำกล่าวรายงานในพิธีมอบวุฒิบัตร และปิดการแข่งขันทักษะวิชาชีพกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง เขตการศึกษา 1, 5 กรุงเทพมหานคร," วันที่ 9 กันยายน 2532 ณ วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี, สุพรรณบุรี, หน้า 1. (เอกสารอัดสำเนา)

¹⁵ สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 6 ; กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 221-223.

¹⁶ Robert R. Blake and Jane S. Mouton, *The New Managerial Grid* (London : Gulf Publishing, 1981), pp. 11-12.

¹⁷ บุญเทียม เจริญยิ่ง, "บรรยายพิเศษโดยรองอธิบดีกรมอาชีวศึกษาเรื่องผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า," สรุปผลการประชุมสัมมนานักศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, วันที่ 18 กันยายน 2532, ณ โรงแรมบางกอกพาเลส, กรุงเทพมหานคร, หน้า 7. (เอกสารอัดสำเนา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁸ ชีววิทย์ วัฒนพงศ์, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในกระทรวงศึกษาธิการ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524, หน้า 12-13.

¹⁹ สมพงศ์ เกษมสิน, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

²⁰ อรุณ รัชธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2527), หน้า 194.

²¹ กิติ ตย์คานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ (กรุงเทพมหานคร : เศรษฐสตูดิโอ จำกัด, 2530), หน้า 13.

²² สุเทพ ภิรมย์ราช, ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2534), หน้า 41-49. (เอกสารอัดสำเนา)

²³ บวร ประพศิตติ, ทิพาพร นิมหิสุทธิ และเฉลิมพล ศรีหงษ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 213-214.

²⁴ เมธี บิลันธนานนท์, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กัทักซ์อักษร, 2525), หน้า 148.

²⁵ ผานิต มงคล, ศิลปะการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา (นครสวรรค์ : วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์, 2533), หน้า 10. (เอกสารอัดสำเนา)

²⁶ วิทยุโยธ สาธร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ศ.ส. การพิมพ์, 2523), หน้า 9-14.

²⁷ ทิพย์คงคา (นามแฝง), กุณชี้อาสาบริหารงานบริหารคน (กรุงเทพมหานคร : ศิริวิไล, 2532), หน้า 8-17.

²⁸ Stuart C. Smith, School Leadership (Oregon : Clearinghouse of Education Management, 1981), pp. 5-6.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของงานพิมพ์การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²⁰ กมล ชูทรัพย์ และคณะ, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : แพรวพทยา, 2516), หน้า 152-153.

³⁰ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 292.

³¹ วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี, ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 (สุพรรณบุรี : วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี, 2530), หน้า 8-10. (เอกสารอัดสำเนา)

³² สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 6 ; กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 221-223.

³³ อีรวินัย วัฒนพงศ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 12-13.

³⁴ Robert R. Blake and Jane S. Mouton, *op.cit.*, pp. 11-12.

³⁵ สุเทพ ภิรมย์ราช, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

³⁶ ปราวณี อารยะศาสตร์, "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา," *วิทยานพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2518, หน้า 127.

³⁷ วิจิตร อีระกุล, "พฤติกรรมผู้นำ" *วิทยาสาร*, ปีที่ 28 ฉบับที่ 19-21 (สิงหาคม 2518), หน้า 19-20.

³⁸ ศักสนา แสงวงศ์ศักดิ์, "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา," *วิทยานพนธ์ปริญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2522, บทคัดย่อ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³⁰ ราพิง อัมเรศ, "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวิวุฒิ คุณวุฒิ และความเกรงใจของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอ่างทอง," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2517, หน้า 46.

⁴⁰ สุรชาติ สังข์รุ่ง, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในภาคกลาง," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520, หน้า 76.

⁴¹ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2 ; กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2525), หน้า 17.

⁴² วิญญู มณีจันทร์, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในเขตภาคเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520, หน้า 65-66.

⁴³ สะอาด แสงรัตน์, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520, หน้า 62.

⁴⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญผล, 2530), หน้า 7-8.

⁴⁵ Somsamai Boonon, op.cit., pp. 85-86.

⁴⁶ บวร ประพตติดี, ทิพาพร พิมพ์สุทธิ และเฉลิมพล ศรีทงษ์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 213-214.

⁴⁷ โกวิวัฒน์ เทศบุตร, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 44.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁴⁸ Somsamai Boonon, op.cit., pp. 85-86.

⁴⁹ โกวัฒน์ เทศบุตร, "แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2530, หน้า 44.

⁵⁰ Somsamai Boonon, loc. cit.,

⁵¹ โกวัฒน์ เทศบุตร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 68.

⁵² เรื่องเดียวกัน.

⁵³ Somsamai Boonon, "Leadership Styles as Related to Self Concept of Public School Principals," Doctor's Thesis. The University of Alabama, (1976), pp. 85-86.

⁵⁴ Somsamai Boonon, loc. cit.,

⁵⁵ โกวัฒน์ เทศบุตร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 66.

⁵⁶ ปรียา คงฤทธิศึกษากร, "นักบริหารสตรีควรมีหรือไม่," วารสารเทศาภิบาล, ปีที่ 85 ฉบับที่ 4 (เดือนเมษายน 2533), หน้า 63-73.

⁵⁷ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

⁵⁸ บุญเทียม เจริญยิ่ง, "บรรยายพิเศษโดยรองอธิบดีกรมอาชีวศึกษาเรื่องผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า," สรุปผลการประชุมสัมมนานักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, วันที่ 18 กันยายน 2532, ณ โรงแรมบางกอกพาเลส, กรุงเทพมหานคร, หน้า 6. (เอกสารอัดสำเนา)

⁵⁹ เมธี บิลันธนานนท์, ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2528), หน้า 13.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁷² ศิริมา พรนิมิตร, "การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนกับสถานศึกษาของรัฐ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัยสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532, หน้า 177.

⁷³ อรุณ รักธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 208-211.

⁷⁴ บุญเทียม เจริญยิ่ง, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 3-7.

⁷⁵ กิพย์คงคา (นามแฝง), เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

⁷⁶ บวร ประพตติดี, กิฬพร พิมพ์สุทธิ และเฉลิมพล ศรีทองษ์, สตรีไทย : บทบาทในการเป็นผู้นำทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ไทยเซคม, 2520), หน้า 213-214.

⁷⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 68.

⁷⁸ เมธี บิลันธานานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 13.

⁷⁹ ประทีป จงสีบธรรม, "ผู้นำสตรีในการปกครองระดับท้องถิ่นของไทย : ศึกษา บทบาทความเป็นผู้นำของกำนัน - ผู้ใหญ่บ้านสตรีทั่วประเทศ 2528," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529, หน้า 38.

⁸⁰ ชูศักดิ์ เทียงตรง, การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2517), หน้า 175-176.

⁸¹ Chester I. Barnard, *Organization and Management* (Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, 1962), pp. 92-102.

⁸² Ronald W. Stadt and others, *Managing Career Education Programs* (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1973), pp. 49-53.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

^{๘๓} กมล ชูทรัพย์ และคณะ, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : แพรวพทยา, 2516), หน้า 152-153.

^{๘๔} เรื่องเดียวกัน.

^{๘๕} บวร ประพตติดี, กีฬาวร พิมพิลสิทธิ์ และเฉลิมพล ศรีทงษ์, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

^{๘๖} วิทยุโธ สาร, บรรยายพิเศษเรื่อง "ผู้บริหารการศึกษาที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า," สรุปลผลการประชุมสัมมนานักศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมหาบัณฑิต, วันที่ 18 กันยายน 2532, ณ โรงแรมบางกอกพาเลส, กรุงเทพมหานคร, หน้า 6. (เอกสารยึดสำเนา)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กมล ชูทรัพย์ และเพื่อน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, 2516.
- กิติ ตย์คานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : เซษฐสตูดิโอ จำกัด, 2530.
- โกวิทย์ เกศบุตร. "แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม เขตการศึกษา 10." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, 2530.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4 ; กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส เอ็ม เอ็ม จำกัด, 2519.
- นิภา ศรีไพโรจน์. หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2 ; กรุงเทพมหานคร : ศึกษาพร, 2531.
- บวร ประพฤติดี, ทิพาพร พิมพ์สุภัทท์ และเฉลิมพล ศรีทงษ์, สตรีไทย : บทบาทในการเป็นผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยเซชม, 2520.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. สถิติวิจัย 1. พิมพ์ครั้งที่ 3 ; กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ปรีญา คงฤทธิศึกษากร. "นักบริหารสตรีควรมีหรือไม่," วารสารเทศาภิบาล. เมษายน, 2533.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์, 2526.

ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2 ; กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.

ปิฎกโชติ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศ.ส. การพิมพ์, 2523.

เมธี บิลันธนานนท์. ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2528.

_____ : การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2531.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 ; กรุงเทพมหานคร : บริษัทศึกษาพร จำกัด, 2531.

ศิริมา พรหมมิตร. "การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนกับสถานศึกษาของรัฐ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532.

สมบุญ พรหมภาพ. หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2512.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลคนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมัยศ นาวิกการ. การบริหารระดับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนก. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2524.

เสนาะ ดีเยาว์ และคณะ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 ; กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

อรุณ รัชธรรม. ทักษะมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

_____ . พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2526.

อารีรัตน์ หิรัญโร. "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาชั้นบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.

อุทัย หิรัญโต. ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2520.

_____ . เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2525.

Aiken, William Curtis. "The Leadership Behavior of Selected Local Directors of Vocational Education in Tennessee." Dissertation Abstracts, Vol 37, No. 9, February, 1977.

Barnard, Chester I. Organization and Management. Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, 1962.

Blake, Robert R. and Jane S. Mouton. The New Managerial Grid. London : Gulf Publishing, 1981.

Juanita, William H. Psychology of Women : Behavior in a Biosocial Context. New York : W.W. Norton Company, 1983.

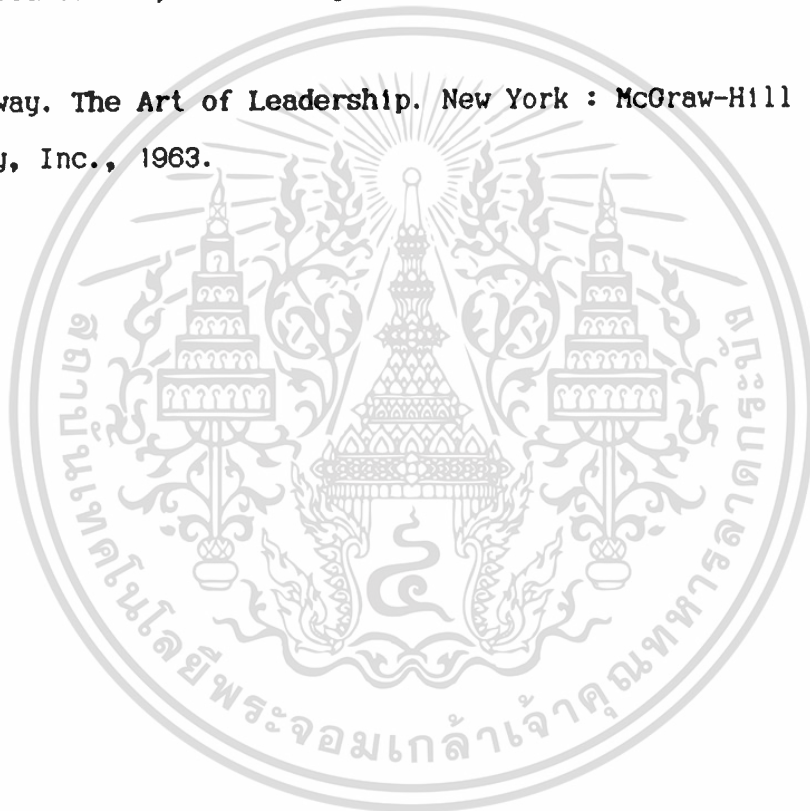
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Sachs, Benjamin M. **Educational Administration : A Behavioral Approach.** Boston : Houghton Mifflin Company, 1966.

Smith, Stuart C. **School Leadership Oregon : Clearinghouse of Education Management,** 1981.

Stadt, Ronald W. and other. **Managing Career Education Programs.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hill Inc., 1973.

Tead, Ordway. **The Art of Leadership.** New York : McGraw-Hill Book Company, Inc., 1963.

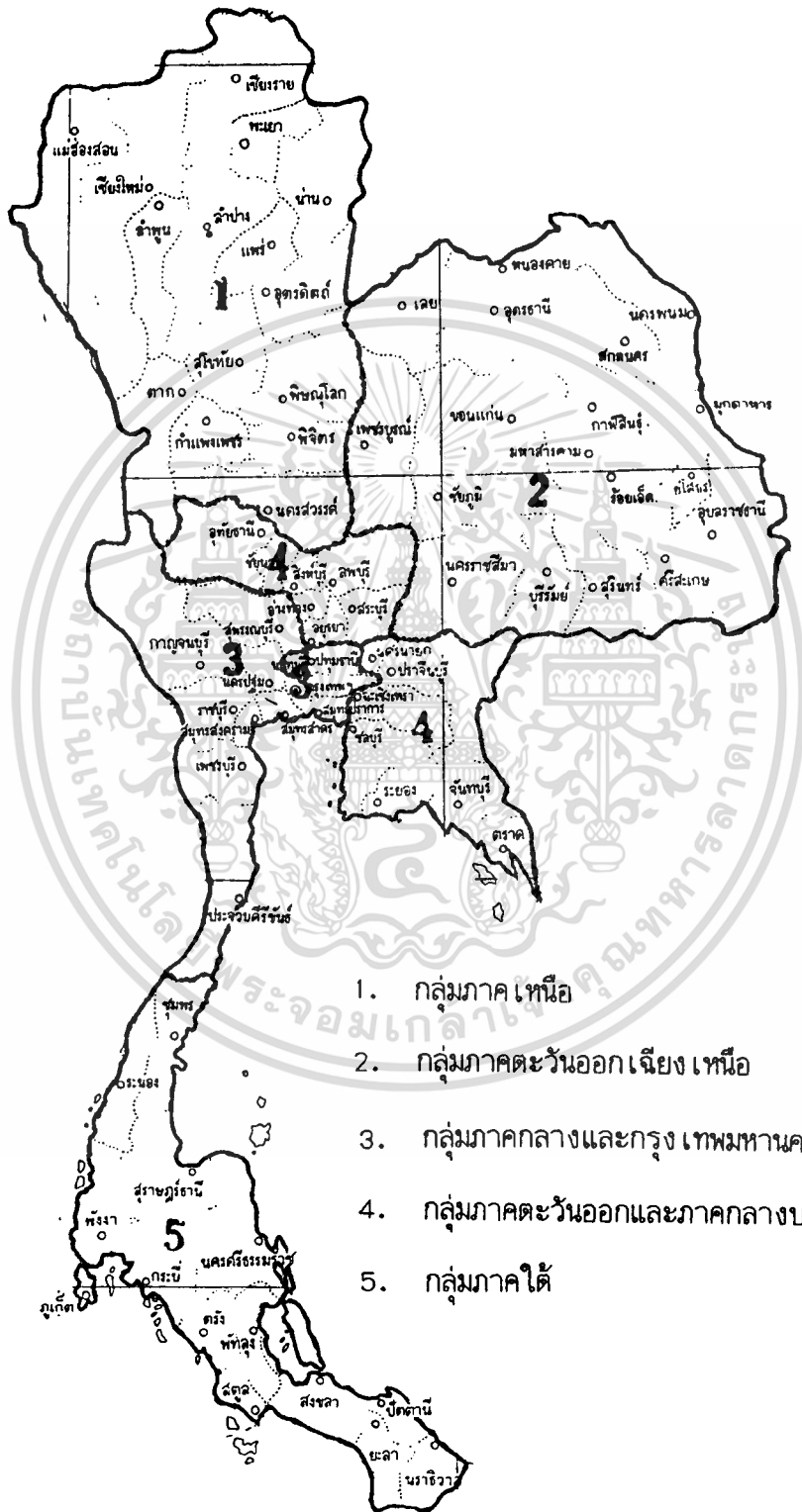


เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนที่แสดงกลุ่มสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา



1. กลุ่มภาคเหนือ
2. กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. กลุ่มภาคกลางและกรุงเทพมหานคร
4. กลุ่มภาคตะวันออกและภาคกลางบางส่วน
5. กลุ่มภาคใต้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ติดต่อสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา

183

ลำดับที่	รายชื่อสถานศึกษาที่ตั้ง	โทรศัพท์	เปิดสอนระดับ
1.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนกลาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี ซอยผืนซยการธนบุรี บางกอกใหญ่ กทม. 10600	4113411	ปวช., ปวส., ปวท.
2.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา ถนนบ้านหม้อ เขตพระนคร กทม. 10200	2221888	ปวช., ปวส.
3.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมหล่อ สวนหลู ท่ามท่าเหมว กทม. 10120	2869712	ปวช., ปวส., ปวท.
4.	วิทยาลัยอาชีวศึกษานวมินทราช วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี อ. เมือง จ. กาญจนบุรี 71000	(034)511125	ปวช., ปวส., ปวท.
5.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น อ. เมือง จ. ขอนแก่น 40000	(043)236538	ปวช., ปวส.
6.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา อ. เมือง จ. ฉะเชิงเทรา 24000	(038)511142	ปวช., ปวส.,
7.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ อ. เมือง จ. เชียงใหม่ 50000	(035)221443	ปวช., ปวส., ปวท.
8.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย อ. เมือง จ. เชียงราย 57000	(054)311561	ปวช., ปวส.
9.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี อ. เมือง จ. ชลบุรี 20000	(038)282043	ปวช., ปวส.
10.	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม อ. เมือง จ. นครปฐม 73000	(034)241853	ปวช., ปวส.
11.	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช อ. เมือง จ. นครศรีธรรมราช 80000	(075)356760	ปวช., ปวส., ปวท.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	รายชื่อสถานศึกษา-ที่ตั้ง	โทรศัพท์	เปิดสอนระดับ
12.	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ อ. เมือง จ. นครสวรรค์ 60000	(056)212360	ปวช., ปวส.
13.	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา อ. เมือง จ. นครราชสีมา 30000	(044)242001	ปวช., ปวส., ปวท.
14.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี อ. เมือง จ. ปัตตานี 94000	(073)349497	ปวช., ปวส., ปวท.
15.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา อ. เมือง จ. พระนครศรีอยุธยา 13000	(035)251211	ปวช., ปวส.
16.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก อ. เมือง จ. พิษณุโลก 65000	(055)258570	ปวช., ปวส.
17.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอาชีวศึกษาแพร่ อ. เมือง จ. แพร่ 54000	(044)511174	ปวช., ปวส.
18.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี อ. เมือง จ. เพชรบุรี 76000	(072)425557	ปวช., ปวส., ปวท.
19.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต อ. เมือง จ. ภูเก็ต 83000	(076)211909	ปวช., ปวส., ปวท.
20.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด อ. เมือง จ. ร้อยเอ็ด 45000	(043)511430	ปวช., ปวส.
21.	วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม อ. เมือง จ. มหาสารคาม 44000	(043)711371	ปวช., ปวส., ปวท.
22.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง อ. เมือง จ. ลำปาง 52000	(045)217101	ปวช., ปวส., ปวท.
23.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย อ. เมือง จ. เลย 42000	(042)811284	ปวช., ปวส., ปวท.
24.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา อ. เมือง จ. สงขลา 90000	(074)311202	ปวช., ปวส.
25.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี อ. เมือง จ. สุราษฎร์ธานี 84000	(077)272631	ปวช., ปวส.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	รายชื่อสถานศึกษาที่ตั้ง	โทรศัพท์	เปิดสอนระดับ
26.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย อ. เมือง จ. สุโขทัย 64000	(055)611789	ปวช., ปวส.
27.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ อ. เมือง จ. สุรินทร์ 32000	(045)511191	ปวช., ปวส., ปวท.
28.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี อ. เมือง จ. สุพรรณบุรี 72000	(035)511355	ปวช., ปวส., ปวท.
29.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี อ. เมือง จ. สระบุรี 18000	(036)211016	ปวช., ปวส., ปวท.
30.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี อ. เมือง จ. สิงห์บุรี 16000	(036)511244	ปวช., ปวส., ปวท.
31.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี อ. เมือง จ. อุตรธานี 41000	(042)221517	ปวช., ปวส., ปวท.
32.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี อ. เมือง จ. อุบลราชธานี 34000	(045)254654	ปวช., ปวส., ปวท.
33.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์ อ. เมือง จ. อุตรดิตถ์ 53000	(055)411221	ปวช., ปวส., ปวท.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข.

แบบสอนตามประกอบการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง

การศึกษภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา
 A Study of the Female Administrators' Leadership in Vocational
 Colleges

ศึกษาโดย

นางสันติยา ไชยศรีชลธาร

หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา
 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามการวิจัย

การศึกษากภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในด้านมุ่งคน ด้านมุ่งงาน และคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาในปัจจุบัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อ ตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน ผลการวิจัยในครั้งนี้จะออกมาในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของงานและผู้วิจัยจะรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

จากความร่วมมือที่ดีของท่านในครั้งนี้จะยังผลให้งานวิจัยมีคุณค่าต่อการศึกษาหารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เหมาะสมต่อไป

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงขอความกรุณาท่านได้โปรดพิจารณาคำถามแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีช่องให้ท่านเลือกตอบ 4 ระดับคือ เป็นประจำ บ่อย บางครั้ง และไม่เคยเลย

ตัวอย่างการตอบ

ข้อ	ภาวะผู้นำของดิฉันระหว่างปีการศึกษา 2533	เป็นประจำ	บ่อย	บางครั้ง	ไม่เคยเลย
		3	2	1	0
1.	ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนมีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่.....✓...

จากตัวอย่างข้อ 1 แสดงว่า ผู้ตอบเป็นผู้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนมีอิสระในการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่เพียงบางครั้ง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิดซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เกี่ยวกับคุณลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ในการวิจัยเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบสอบถาม ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด เพียงช่องเดียว

1. ตำแหน่งปัจจุบัน

- ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
 ผู้อำนวยการ

2. อายุ

- 40 ปี และต่ำกว่า
 เกิน 40-50 ปี
 เกิน 50 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์บริหารงาน

- 5 ปี และต่ำกว่า
 เกิน 6-10 ปี
 เกิน 10 ปีขึ้นไป

4. วุฒิทางการศึกษา

- ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

5. สถานภาพทางการสมรส

- โสด
 แต่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำของคิงนระหว่าง ปีการศึกษา 2533	เป็น ประจำ 3	บ่อย 2	บางครั้ง 1	ไม่เคย เลย 0
1.	ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีอิสระในการทำงาน ในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่.....
2.	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจของ แต่ละคนในการแก้ปัญหา.....
3.	จัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์ ความสามัคคีในหน่วยงาน.....
4.	ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น อย่างอิสระ เมื่อมีการพบปะสนทนากัน.....
5.	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัว ในวิทยาลัยเมื่อมีเวลาว่าง.....
6.	ไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ดุลพินิจเมื่อ ให้เป็นตัวแทน.....
7.	ใช้หลักการประนีประนอมในการตัดสินปัญหา.....
8.	ตรวจเยี่ยมดูความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา.....
9.	สนับสนุนให้ทีมงานสังสรรค์เพื่อกระชับ ความสัมพันธ์.....
10.	อดทนต่อความไม่แน่นอนในการเลื่อนกำหนด เวลาของผู้ใต้บังคับบัญชา.....
11.	ให้ความช่วยเหลือ เรื่อง เงินแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เดือดร้อน.....
12.	ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา.....
13.	ให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....
14.	ใส่ใจในเรื่องการให้สวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับ บัญชา.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ภาวะผู้นำของดีฉันระหว่าง ปีการศึกษา 2533	เป็น ประจำ 3	บ่อย 2	บางครั้ง 1	ไม่เคย เลย 0
15.	สนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา.....
16.	ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตาม ระเบียบโดยเคร่งครัด.....
17.	ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้ตนเอง มีใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานได้สำเร็จตามกำหนด.....
18.	กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความพยายาม มากขึ้นในการทำงาน.....
19.	เสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ การทำงานดีขึ้น.....
20.	ให้ความสำคัญในการแข่งขันการทำงานระหว่าง กลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชา.....
21.	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น.....
22.	ตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ด้วยตนเองว่า ควรจะทำอะไร และทำอย่างไร.....
23.	ชักชวนบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ ดีฉันเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา.....
24.	เข้าไปดำเนินการแก้ไขทันที ที่มีรายงานชี้ชัดว่า งานนั้นบกพร่อง.....
25.	พยายามเพื่อเพิ่มจำนวนการผลิตนักศึกษาให้ เพียงพอแก่ตลาดแรงงาน.....
26.	เป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการประชุมภายนอก.....
27.	ทำงานหนักเพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด.....
28.	มอบหมายให้มีการทำงานล่วงเวลาออกเหนือ จากการปฏิบัติงานภาคนอกเวลาแล้ว.....
29.	กำหนดตารางเวลาการทำงานของตนเอง.....
30.	จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สอดคล้อง กับตารางการปฏิบัติงาน.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นาเบไซประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสตรี

ขอความกรุณาท่านได้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสภาพที่เป็นจริงตามคุณลักษณะ
ที่แท้จริงของท่าน ระหว่างปีการศึกษา 2533

ข้อ	คุณลักษณะของดีดังนี้	สภาพที่เป็นจริง			
		มากที่สุด 3	มาก 2	ปานกลาง 1	น้อย 0
1.	มีความยุติธรรม.....				
2.	มีความเสียสละ.....				
3.	มีความตรงต่อเวลา.....				
4.	มีความกระตือรือร้น.....				
5.	มีระเบียบวินัย.....				
6.	มีความละเอียดถี่ถ้วน.....				
7.	มีความสุข.....				
8.	มีความจริงใจต่อคนทั่วไป.....				
9.	มีความสามารถเก็บความรู้สึกในสภาวะต่าง ๆ ได้.....				
10.	มีอารมณ์มั่นคง ไม่อ่อนไหวต่อการประจบเอาใจจากผู้ใกล้ชิด.....				
11.	มีน้ำใจกีฬา คือ รู้แพ้ รู้ชนะ และรู้จักการให้อภัย.....				
12.	มีอารมณ์ขัน.....				
13.	มีความเชื่อมั่นในตนเอง.....				
14.	มีความทันสมัยในด้านความคิด.....				
15.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่สังคม.....				
16.	มีความสามารถรู้เท่าทันเหตุการณ์.....				
17.	มีสุขภาพแข็งแรง.....				
18.	มีความเป็นนักประชาสัมพันธ์.....				
19.	มีความสามารถในการพูดได้ถูกกาลเทศะ.....				

ข้อควรระวังในการตอบข้อนี้ ควรใช้ความรู้สึกของตนเองเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ค.

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
- คำสั่งประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
- หนังสือขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
- หนังสืออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
- หนังสือขอความร่วมมือส่วนตัวในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 01/2534

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ ของนางสันติยา ไชยศรีชลธาร

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสันติยา ไชยศรีชลธาร เป็นไปด้วยดี
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและ
โครงการวิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร. เมธี ปิณฑนานนท์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.อารีรัตน์ ทิรัญโร	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ดร.มลิินทร์ สำเภากเงิน	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
 2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

รศ.ดร. เมธี ปิณฑนานนท์	ประธานกรรมการ
ดร.อารีรัตน์ ทิรัญโร	กรรมการ
ดร.มลิินทร์ สำเภากเงิน	กรรมการ
รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	กรรมการ
ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล	กรรมการ
- ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป
สั่ง ณ วันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2534

วิภา ฐปะเตมีย์

(คุณหญิง วิภา ฐปะเตมีย์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2534

1. นางสันติยา ไชยศรีชลธาร ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีวิทยาลัยอาชีวศึกษา" โดยมี รศ.ดร. เมธี บิลันธนานนท์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.อารีรัตน์ ทิรัญโร และดร.มิลินทาร์ สำเภางเงิน เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 21 มีนาคม 2534

(นายศุภชัย รตโนภาส)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1507.3/29

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

27 มีนาคม 2534

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ 2. รายชื่อสถานศึกษา

ด้วย นางสาวสันติยา ไชยศรีชลธาร เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา" ซึ่งโครงการวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้ว เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2534

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านตามรายชื่อสถานศึกษาที่แนบมาพร้อมนี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีเช่นเคย จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รักษาราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3267320-9 ต่อ 393

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษา

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรดิตต์
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษา เชียงใหม่
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษา เชียงราย
8. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
9. วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
10. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี
11. วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม
12. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
13. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
14. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
15. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
16. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
17. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมล่อ
18. วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
19. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
20. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี
21. วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี
22. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
23. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี
24. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี
25. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
26. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
27. วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต
28. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0908/910

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

9 พฤษภาคม 2534

เรื่อง อนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ทม 1507.3/29 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2534

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง บัณฑิตวิทยาลัยแจ้งว่า นางสาวสันติยา ไชยศรีชลธาร นักศึกษา
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา ประสงค์ขออนุญาต
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเรื่องเรื่องวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษากาเวอ์ผู้เฒ่าของผู้บริหารสตรี
วิทยาลัยอาชีวศึกษา" ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 28 แห่ง ความละเอียด
ดังแจ้งแล้วนั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้วอนุญาตให้ดำเนินการได้

อนึ่ง แบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาอนุญาตให้ใช้เก็บข้อมูล จะมีตราประทับ
และลายมือชื่อ กำกับทางมุมขวาของแบบสอบถามทุกแผ่น เพื่อเป็นต้นแบบในการเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเชียน สุวรรณสิงห์)

รองอธิบดี รักษาการแทน

อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

โทรศัพท์ 2829357, 2822549

สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
แม้กระทั่งเพื่อเผยแพร่ข้อมูลให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0908/1121

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

9 พฤษภาคม 2534

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ด้วยกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นางสาวสันติยา ไชยศรีชลธาร นักศึกษา
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แจกแบบสอบถามแก่ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ
ที่เป็นสตรี ของวิทยาลัย เพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษานภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา" ดังนั้นจึงเรียนมาเพื่อทราบและขอความอนุเคราะห์ในการอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอุดมศักดิ์ จันทรเกษม)

นักวิชาการศึกษาระดับ 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา

โทร. 2829357, 2822549

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี

20 พฤษภาคม 2534

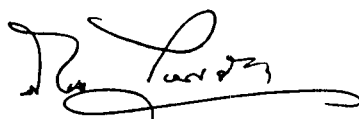
เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสตรี และผู้ช่วยผู้อำนวยการสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่นับถือ

ด้วยดิฉันได้รับอนุญาตจากกรมอาชีวศึกษา ให้จัดระเบียบเรียนวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา" ตามหนังสือที่ ศธ 0908/910 ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2534 และในการนี้ท่านผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์เรื่องการตรวจแบบสอบถาม และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล โดยอนุญาตให้แจกแบบสอบถามแก่ผู้อำนวยการสตรี และผู้ช่วยผู้อำนวยการสตรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในกลุ่มตัวอย่าง 28 สถานศึกษา ตามหนังสือที่ ศธ 0908/1121 ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2534 ซึ่งหนังสือดังกล่าวนี้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา จะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกโดยจัดส่งมาให้สถานศึกษาซึ่ง เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกแห่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือโดยขอความกรุณาจากท่านได้โปรดกรุณาสละเวลาอันมีค่าช่วยตอบแบบสอบถามที่แนบมาด้วยนี้ และช่วยกรุณาส่งคืนแบบสอบถามให้ดิฉันตามที่อยู่ได้เนิ่นก่อก่อนได้ไว้เรียบร้อยแล้ว ภายในวันที่ 18 มิถุนายน 2534 เพื่อให้แล้วเสร็จทันเวลา และจากความร่วมมือที่ดีของท่านในครั้งนี้ จะยังผลให้เป็นวิทยาทานในการนำไปเรียบเรียงเพื่อการพัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี อย่างมีคุณค่าในลำดับต่อไป จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสันติยา ไชยศรีชลธาร)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

รุ่นที่ 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสันติยา ไชยศรีชลธาร
วัน เดือน ปี	4 พฤศจิกายน 2489
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 98/31 ริเวอร์วิว วิลเลจ ถนนนนทบุรี 1 หมู่ที่ 6 ตำบล บางกระสอ อำเภอ เมืองฯ จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2506 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียนบ้านบึง "อุตสาหกรรมกุแควราช" พ.ศ. 2508 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชา การศึกษา จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. 2510 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา ชั้นสูง จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. 2513 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีการศึกษานวัตกรรม จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน พ.ศ. 2535 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร อาชีวศึกษา จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 7 วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
เกียรติคุณที่ได้รับ	- ได้รับโล่ครูสอนจรรยาวิชาดีเด่น จากกระทรวงศึกษาธิการและ สมาคมศาสนสัมพันธ์ แห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2525 - ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการข้าราชการครู ให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ในฐานะผู้อำนวยการ การสอนวิชาพระพุทธศาสนา ระดับชั้นมัธยมปลาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้