

๑. บุคคลากรที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐบาล สังกัดสำนักงานการอุดมศึกษาแห่งชาติ จำนวน ๒ แห่ง คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๔ เป็นเพศชายจำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖ ประชากรส่วนใหญ่ มีอายุ ๓๙ - ๔๖ ปี จำนวน ๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖ ซึ่งส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๑๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๙ ประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ๑๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๑ นอกจากนี้ยังพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘ และส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร มีจำนวน ๓๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒

๒. หลักธรรมทางพุทธศาสนาและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถ มีความรอบรู้ในการทำงาน ควรศึกษาเพิ่มเติมให้ทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร มีความยุติธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม มีเมตตา กรุณาสูง ซื่อสัตย์ จริงใจ นอกจากนี้ต้องมีความสามารถในการประสานงานดี บุคลิกภาพอบอุ่น มีจิตใจกว้างขวาง รักเพื่อนร่วมงานเหมือนญาติ รู้จักยกยอ ให้อภัยคนง่ายไม่หนีปัญหา ผู้บริหารควรยึดหลักจริยสั่ง ๔

๓. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ องค์ประกอบ คือ ๑) องค์ประกอบด้านจักษุมา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีความสามารถในการวางแผน คิดต่าง พัฒนา มีสติปัญญา ไหวพริบ ปฏิภาณดี ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ นโยบายใหม่ ๒) องค์ประกอบด้านวิรุโร ประกอบด้วย ต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการบริหาร คำนึงถึงความสามารถและปัจเจกบุคคล มุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มีความยืดหยุ่นสูง จัดให้มีการประชุมเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง นำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนางาน ทักษะในการสื่อสารดี และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ๓) องค์ประกอบด้านนิสสัยสัมปันโน ประกอบด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในการติดต่อประสานงานดี การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย มีความสามารถรอบใจคน ให้คำแนะนำช่วยเหลือประสานให้องค์กร เกิดความสามัคคี มีความเชื่อมั่นในตัวเอง เมตตา กรุณา ยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสตรี

ABSTRACT

The research entitled "The Buddhist Approach to Development of Desirable Leadership of Female Administrators in State Universities" aimed 1) to study the general characteristics of the leadership of female administrators in the state universities; 2) to study Buddhist doctrines and theories concerning of the leadership of female administrators in the state universities; and 3) to present the development model of the desirable Buddhist leadership of female administrators in state universities.

This study is mixed of a qualitative and quantitative research in nature. The sample of a qualitative method included the personnel working in two state universities, namely, Chulalongkorn University and Srinakharinwirot University. The tool of data collection of a qualitative method was a questionnaire administered to 399 respondents of abovementioned two state universities; and for a quantitative one an in-depth interview method was used to collect data from 20 state university administrators. The data analysis was done by using the computer program including frequency, Percentage, mean (\bar{x}), standard deviation (SD) and finite element analysis method to extract the Principal Components Analysis (PCA).

Findings of Research are as follows:

1. The most respondents in these two state universities are women; the number of them is ๒๔๙ and the percentage is 62.4, and 150 respondents are men which is 37.6 percent. The most respondents are 39-46 years old which is 146 in number the percentage of which is 36.6 The most respondents are 195 Ph. D. degree holders the percentage of them is 48.9 The most 192 out of all respondents are working as the permanent staff which is 48.1 percent. Moreover, it is found that respondents' work experience is in between 11-15 years with ๒๘.๘ percent, and the majority of them has never been trained in the executive course the number of which is 312 that is 78.2 percent.

2. For Buddhist doctrines and theories concerning the Leadership of Women administrators in State Universities it is found that the most important qualities of Women administrators in State Universities include a good vision, talent, work experience, update, good human relations, communicative skills, justice, morality, loving-kindness, honesty, sincerity. Moreover, they are required to have a good coordination, good personality, generosity, hospitality, forgiveness, and lastly they have to strictly observe the Four Noble Truths.

3. For the Buddhist Approach to development of desirable leadership of female Administrators in state universities it is found that 1) Conceptual skill is comprised of a visionary foresight, ability to think, plan, investigate and develop, an intelligence, resourcefulness, initiative, and a procession of new policy; 2) Technical skill of simple components includes a work capacity, expertise in the management regardless of ability and individual factors, a good criterion, flexibility, scheduled meeting, the encouragement of self-development of staff, an application of new technology, a good communicative skill and good team-work; and 3) Human relations Skill is consisted of a good human relations, personality, communicative skill, consistence, good supervision, good Coordination for organizational unity, self - confidence, loving - kindness, compassion, justice and honesty.

Keywords : Desirable Leadership, Women Administrators

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้ความคุ้มครองรับรองสิทธิ และสร้างหลักประกัน กำหนดให้เป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และจะต้องส่งเสริมความเสมอภาค ของหญิงและชาย บุคคลย่อมอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิ และเสรีภาพของตนได้ เท่าที่ ไม่ละเมิดสิทธิ และเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดี ของประชาชน บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่าง ในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้¹

สหประชาชาติได้กำหนดให้ปี พ.ศ.๒๕๑๘ เป็นปีสตรีสากล และกำหนดให้ปี ๒๕๑๘-๒๕๒๘ เป็นทศวรรษสตรีสากลแห่งสหประชาชาติ และขอให้ประเทศสมาชิกจัดให้มีองค์กรสตรีระดับชาติ การพัฒนาสตรีได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ สตรีจึงได้รับการพัฒนาทั้งคุณภาพชีวิต และศักยภาพ อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ มีการจัดตั้งองค์กรสตรี และจะเห็นได้ว่าปัจจุบันสตรีมีบทบาททางการ บริหารในองค์กรประเทศต่างๆ มากขึ้น และมีแนวโน้มในอนาคตจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะ ในองค์กรต่าง ๆ มีการเปิดโอกาสให้สตรีเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารได้เท่าเทียมกับบุรุษ²

ในองค์กรหน่วยงานต่างๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ขององค์กรผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการบังคับบัญชามอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตาม เป้าหมายขององค์กร และผู้นำจำเป็นต้องติดต่oprasannagann กับบุคคลอื่นอยู่เสมอ³

¹ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐, (กรุงเทพฯ- มหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๖.

² มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, หลักการและเหตุผล, (เชียงใหม่ : ศูนย์สตรีศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

³ เดชา อินททับทัน, คุณลักษณะของประธานกลุ่มโรงเรียนที่พึงปรารถนาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย บรพพา, ๒๕๓๙), หน้า ๘๖.

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวิชาการ มหาวิทยาลัยมีภารกิจหลักสำคัญ ๔ ประการ คือ การสอน การวิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การที่มหาวิทยาลัยจะสามารถดำเนินภารกิจดังกล่าวได้ครบถ้วน และสมบูรณ์นั้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีหลายประการ เช่น ธรรมชาติของสถาบัน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการที่ดี เป็นต้น โดยเฉพาะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลให้ภารกิจดังกล่าวดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้¹⁰ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีภารกิจ และหน้าที่ในฐานะนักบริหาร เป็นผู้นองศ์การมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะดำรงอยู่ได้ และสามารถพัฒนาได้หรือไม่เพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งที่สำคัญได้แก่ บทบาทของผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกคน ทุกระดับชั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาททางด้านการรวบรวมทรัพยากร และการพัฒนามหาวิทยาลัย ผู้บริหารทางการศึกษาจะต้องมีความรอบรู้ มีความละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในเชิงวิชาการหรือแนวคิดทางวิทยาการ มีความรู้ และเข้าใจวิธีการดำเนินงานของสถาบัน เพราะงานทางการศึกษานั้นเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ต้องใช้เวลานานกว่าจะสัมฤทธิ์ผล¹¹

สภาพสังคมไทยในอดีตมีค่านิยม และวัฒนธรรมที่จำกัดบทบาทสตรีไทยซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเป็นผู้นำของสตรีในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองหรือด้านอื่นๆ สังคมมักไม่ยอมรับความสามารถของสตรีในบทบาทผู้นำ โดยเห็นว่าสตรีเป็นเพศที่อ่อนแอ มีค่านิยมในเรื่องความสวยงาม และเห็นว่าสตรีควรมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่เพียงในบ้านทำหน้าที่ดูแลครอบครัว สั่งสอนอบรมบุตรหลานเท่านั้น ทำให้สตรีมีข้อจำกัดในบทบาทอันเป็นผลทำให้มีสถานภาพด้อยกว่าเพศชายในทุก ๆ ด้าน¹²

ปัจจุบันสภาพสังคมได้เปลี่ยนไป ประกอบกับรูปแบบการบริหารมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต สตรีในปัจจุบันมีการศึกษามากขึ้น มีโอกาสได้เรียนสูง ๆ เท่าเทียมกับเพศชาย สังคมเปิดโอกาสให้สตรีได้พัฒนาตนเอง จนทำให้สตรีได้มีบทบาทในสังคมและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ

¹⁰ ทักษิณ ภูวสวรรค์เพ็ชย์, ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา, วารสารการศึกษาแห่งชาติ, (มกราคม, ๒๕๓๒) : ๒๐-๒๖.

¹¹ วิโรจน์ สารรัตน์, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์ท้องถิ่นทางการศึกษาไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๕), หน้า ๒๐.

¹² สุพรรณิ มาตรโพธิ์, ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๔๙), หน้า ๒.

จะเห็นได้ว่าในภาวะปัจจุบันสตรีมีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร และเป็นผู้นำมากขึ้น ได้รับการยกย่องให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในด้านการศึกษาของประเทศ ตั้งแต่ระดับกระทรวง ทบวง กรม จนถึงระดับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จึงทำให้ความแตกต่างในบทบาททางเพศลดลง สตรีได้รับความสนใจ และมีบทบาทในการบริหารประเทศชาติ ดังนั้นผู้บริหารสตรีจึงต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องทิศทางการศึกษาของไทย ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างสัมพันธ์และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคม ยุคสารสนเทศ และการปฏิรูปการศึกษาสอดคล้องกับความเป็นไทยดำรงเอกลักษณ์วัฒนธรรมไทยไว้¹³

อย่างไรก็ตามแม้ว่าสังคมไทยจะเปิดโอกาสให้สตรีได้เข้ามาเป็นผู้นำ และมีบทบาททางการบริหาร แต่สังคมไทยก็ยังมีช่องว่างหลาย ๆ ช่องว่างที่ยังเป็นปัญหาของความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชาย และยังมีบางส่วนที่เกิดจากการเข้าใจผิดว่า สตรีมีความสามารถด้อยกว่าสุภาพบุรุษ และปลูกฝังให้สตรีนั้นเป็นผู้ตาม เป็นช่างเท้าหลังเสมอ ส่งผลทำให้สตรีนั้น ตกเป็นเหยื่อของความรุนแรง ขาดโอกาส และการยอมรับในการเข้าร่วมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง จึงเป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับคุณภาพความเท่าเทียมกัน และสิทธิเสรีภาพของสตรี นอกจากนี้ปรากฏว่ายังมีผู้นำสตรีอีกเป็นจำนวนมากที่มีลักษณะไม่เหมาะสมในการเป็นผู้นำคือไม่มีความสามารถในการตัดสินใจ ไม่กล้าเสี่ยงและไม่มี ความเชื่อมั่นในตนเอง¹⁴

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ โดยเน้นไปที่สตรีที่มีผลงานโดดเด่นด้านการบริหาร รวมทั้งภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้พัฒนาปรับปรุงบทบาทผู้นำของตนเอง และวางตัวเป็นแบบอย่าง เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาที่เป็นสตรีในประเทศไทย ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากให้มีทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างเพศของผู้บริหารการศึกษามากยิ่งขึ้นต่อไป การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ และปัญหาที่ต้องการทราบของการวิจัยไว้ดังนี้

¹³ เดชา อินทพันธ์, คุณลักษณะของประธานกลุ่มโรงเรียนที่พึงปรารถนาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี, ปรินทิพย์นิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๙), หน้า ๑.

¹⁴ อ่างแล้ว, หน้า ๒-๓.

สภาพทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐควรมีตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ ส่วนอายุ การศึกษา ประสบการณ์การสอน การวิจัย ประสบการณ์การบริหาร และทัศนคติต่อการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก

ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน และพบว่าด้านคุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๑๔ รองลงมาคือด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๘ ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี และ ด้านความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ และ ๓.๕๒ ตามลำดับ

การประยุกต์ใช้หลักปาปนิกรรมกับภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการประยุกต์ใช้หลักวิรุโระ และการประยุกต์ใช้หลักนิสสัยสัมปโน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ คือ ๓.๖๖ ส่วนด้านการประยุกต์ใช้หลักจักขุมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕

ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๓.๘๐ รองลงมาคือ ด้านการประยุกต์ใช้หลักจักขุมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี หลักวิรุโระ และหลักนิสสัยสัมปโน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ ๓.๖๑ และ ๓.๕๔ ตามลำดับ

การหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ Factor Analysis ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบ (Principal Components Analysis) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ ลักษณะ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ตัวแปรที่สำคัญ ๒๐ ตัวแปร คือ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ๕๔๑

การที่บุคคลจะก้าวขึ้นมาเป็นหัวหน้าหรือผู้นำองค์กรนั้นภูมิหลังของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง อายุที่เหมาะสมควรมีอายุ ๔๐ ปี ขึ้นไป เพราะมีความเป็นผู้ใหญ่ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ระดับหนึ่ง การบริหารคนที่อยู่ในองค์การการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วยบุคลากรที่เป็นผู้ทรงภูมิความรู้ การที่จะให้เป็นที่ยอมรับขององค์การ จะต้องมึระดับการศึกษาสูงสุดเท่าจะเป็นไปได้ ในการบริหารในมหาวิทยาลัย ต้องมีระดับปริญญาเอก นอกจากนี้ตำแหน่งทางวิชาการไม่ควรต่ำกว่าระดับรองศาสตราจารย์ หรือถ้าต่ำกว่าต้องมีบทบาทอย่างอื่นที่โดดเด่น เพราะการมีตำแหน่งวิชาการสามารถบ่งบอกถึงการพัฒนาตนเอง มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องมีประสบการณ์การสอน และประสบการณ์ด้านการวิจัย มีความสามารถในการบริหารจัดการ และต้องมีทัศนคติต่อการเป็นผู้นำ

ด้านคุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี ต้องมีบุคลิกดี มีความโดดเด่น เป็นคนจริงใจ อบอุน มีคุณธรรมจริยธรรม มีเมตตาสูง มีการวางตัวเหมาะสม มีความสามารถ มีสติปัญญาดี มีการตัดสินใจดี มีวิสัยทัศน์ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีทักษะทางสังคม และต้องเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การบริหารงานในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มุ่งเกณฑ์ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีเป้าหมายเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะยึดกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ ส่วนการมุ่งงาน มุ่งประสาน และมุ่งสัมพันธ์ เป็นลำดับรองลงมา

ในปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ได้เปลี่ยนรูปแบบการบริหารไปตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ต้องปรับตัวตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัย มีความยืดหยุ่น เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารต้องเรียนรู้และศึกษาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม สามารถรับอะไรใหม่ ๆ เปิดใจรับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสังคม และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงจะทำให้งานเดินไปข้างหน้าได้ดี

การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับภาวะผู้นำ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถ มีความรอบรู้ในการทำงาน ควรศึกษาเพิ่มเติมให้ทันยุคสมัยที่เปลี่ยนไป มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐคือ มีความยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม มีเมตตา กรุณาสูง ซื่อสัตย์ จริงใจ นอกจากนี้ต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถประสานงานดี บุคลิกภาพอบอุน มีจิตใจกว้างขวาง รักเพื่อนร่วมงานเหมือนญาติ รู้จักยอม ให้อภัยคนง่ายไม่หนีปัญหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้บริหารควรยึดหลักอริยสัจ ๔

องค์ประกอบที่ ๒ ด้านวิจฺรุ ของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ คือ ต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานเป็นทีม คำนึงถึงความสามารถและปัจเจกบุคคล มุ่งเกณฑ์ มุ่งงาน มีความยืดหยุ่นสูง จัดให้มีการประชุมเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง นำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนางาน ทักษะในการสื่อสารดี ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐประกอบด้วยผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน มีการประชุมกันสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดประสานสัมพันธ์และความสามัคคีกันในองค์การ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเมื่อพบข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสงวน นิตยารัมภพงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะศิริ ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่คาดหวังและเป็นที่ต้องการประกอบด้วย ผู้นำผู้ยึดหลักการ ผู้นำต้องมีความรู้ และมีวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องเป็นนักปฏิบัติ และผู้นำต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน²⁰ สอดคล้องกับสุเมธ แสงนันทนวล คุณสมบัติของผู้นำที่ดีต้องมี ๘ ประการ คือ ๑) ไว้วางใจ ไม่หวงอำนาจ ๒) หยั่งรู้แล้วเตรียมพร้อม ๓) รู้จักตัวเอง ๔) มีจินตนาการและการจูงใจ ๕) ประพฤติสิ่งที่น่านับถือ ๖) เชื้อมั่นและรับฟัง ๗) รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น ๘) ยอมรับทั้งความผิดพลาดและความถูกต้อง คุณสมบัติทั้ง ๘ ประการนี้ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องมีประจำอยู่ในตน จึงจะถือได้ว่าเป็นผู้นำที่ดีได้²¹ และเพทาย ชื่อสัจพงษ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า เนื่องจากผู้อำนวยการสตรีเป็นบุคคลที่สำคัญของสถานศึกษา มีภาระหน้าที่สำคัญต้องปฏิบัติและรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้ไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องมีการบริหารงานอย่างเป็นระเบียบ อาศัยกฎเกณฑ์ ระเบียบอ้างอิงอย่างเคร่งครัดเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดได้ ดังนั้น ผู้อำนวยการสตรีจึงมักทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ในการทำงานด้วยความระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง²² นิรมิต เทียมทัน ได้กล่าวว่าผู้บริหารองค์การ

²⁰ สงวน นิตยารัมภพงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะศิริ, ผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : พิชเนศพรีนติ้ง เซ็นเตอร์, ๒๕๔๒), หน้า ๘๕-๘๘.

²¹ สุเมธ แสงนันทนวล, ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า, (กรุงเทพมหานคร : ส เจริญการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖-๑๘.

²² เพทาย ชื่อสัจพงษ์, ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา, วิทยานิพนธ์ คอ.ม.(การบริหารอาชีวศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๐), หน้า ๑๒๐.

ของไทยส่วนใหญ่นิยมใช้อำนาจสั่งการตามหน้าที่ ตามแบบฉบับที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา และคนไทยจะคุ้นเคยกับการทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เรียกว่าการบริหารงานโดยยึดระเบียบกฎหมาย²³

สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย ๑) ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐมอบงานให้ผู้ร่วมงานทำตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ เป็นผู้ประสานให้เกิดความสามัคคีในองค์กร และ ๒) ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ นิത്യ สัมมาพันธ์ ลักษณะภาวะผู้นำ ๕ ประการ ดังนี้ ๑) มีวิสัยทัศน์ ๒) สามารถอธิบาย หรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตน ๓) กล้าเสี่ยงที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์นั้น ๔) ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และ ๕) กล้าแสดงออกในลักษณะที่แตกต่างผู้อื่น แนวคิดของความเป็นผู้นำที่มีบารมีมีลักษณะคล้ายกับความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะ แต่จากการศึกษาพบว่าบุคคลสามารถเรียนรู้และฝึกฝนให้ผู้นำมีบารมีได้ ความเป็นผู้นำที่มีบารมีจะก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง และจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีทุ่มเทปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ผู้นำที่มีบารมีจะมีบทบาทสูง และช่วยแก้ไขปัญหาในสถานการณ์บางสถานการณ์ได้ดี เช่น สถานการณ์ที่ตึงเครียด หรือมีความไม่แน่นอนสูง เช่น สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเมือง ศาสนา หรือสถานการณ์สงคราม²⁴

ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐประกอบด้วย ๑) ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน กระตุ้นให้เกิดความสนใจพัฒนางาน ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญผู้ร่วมงานทุกคนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาจุดเด่นของตนเอง สอดคล้องกับ สมคิด สุกุลสถาปัตยกรรม ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืนพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สำหรับองค์ประกอบของการปฏิรูป

²³ นิรมิต เทียมทัน, ยุทธศิลป์การบริหารจัดการ : ศาสตร์และศิลป์สำหรับผู้สร้างอนาคตใหม่, (ปทุมธานี : พิมพ์ตะวัน, ๒๕๔๘), หน้า ๔๘-๕๔.

²⁴ นิത്യ สัมมาพันธ์, ภาวะผู้นำ : พลังค์เคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ, (กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๓-๓๔.

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ๕๔๗

แห่งพระพุทธศาสนา และหลักจิตวิทยา การทำงานถ้าขาดการครองใจคนแล้ว กิจการนั้นก็ขาดความเจริญงอกงาม มนุษยสัมพันธ์จึงอยู่ที่การครองใจ การชนะใจคนเป็นส่วนใหญ่ การเข้าถึงจิตใจคนทำอะไรถูกใจ และถึงใจคนจะนำความสำเร็จมาสู่ผู้ปฏิบัติ การมีมนุษยสัมพันธ์นั้นมีคำกล่าวที่ว่า “รู้อะไรก็ไม่สู้ รู้จักกัน” ซึ่งตรงกับคุณลักษณะด้านนิสัยสัมพันธ์โน คือ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในการติดต่อประสานงานดี การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย มีความสามารถครองใจคน ให้นำคำแนะนำช่วยเหลือประสานในองค์กรเกิดความสามัคคี มีความเชื่อมั่นในตัวเอง เมตตา กรุณา ยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นเทคนิคของตัวบุคคลกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กัลยรัตน์ เมืองสง ที่ศึกษาแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ๑) การมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ได้แก่ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ ๒) มีความสามารถรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ได้แก่ มีการรายงานผล แผนงานและโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนางานและกำหนดแผนปฏิบัติการ ๓) มีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตได้ ได้แก่ มีความสามารถเชิงรุกโดยกระทำการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน ในขณะที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนและรอปัญหาคลี่คลายไปเอง ๔) การมีความคิดปฏิวัติ ได้แก่ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ๕) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความทะเยอทะยาน คิดนอกกรอบ และกว้างไกล²⁸ และยังสอดคล้องกับ โบทเวล(Bothwell) ลักษณะผู้นำซึ่งผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมี ๑๐ ประการ ดังนี้ ๑) ความฉลาด ๒) เข้ากับผู้อื่นได้ดี ๓) มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพเชิงเทคนิค ๔) สามารถงูใจตนเองและผู้อื่น ๕) มีความมั่นคงในอารมณ์และควบคุมตนเอง ๖) มีทักษะในด้านการวางแผนและจัดการ ๗) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้งานสำเร็จ ๘) มีความสามารถใช้กระบวนการกลุ่ม ๙) เป็นผู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ ๑๐) มีความสามารถในการตัดสินใจ²⁹ สอดคล้องกับ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของการเป็นผู้นำไว้ว่า ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร มีวิสัยทัศน์ (vision) ต้องมีความกล้าตัดสินใจ

²⁸ กัลยรัตน์ เมืองสง , รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, ปริญญาการศึกษาศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๐.

²⁹ Bothwell, Lin., *The Art of Leadership : Skill-Building Techniques that, Produce Results.* Englewood Cliffs, (New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1983), pp.150-167.

๕. ควรที่จะนำผลการวิจัยภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธที่ไปประยุกต์และนำรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากร

๖. ควรที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ จะนำองค์ความรู้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐไปใช้เป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษา

๒) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้สตรีได้แสดงบทบาทอย่างจริงจังเทียบเท่ากับชาย

๒. มหาวิทยาลัยควรออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความเป็นไปได้อย่างมีรูปธรรมและสอดคล้องกันมีการอบรมด้านการบริหาร

๓. ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรีและสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสตรี

๓) ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตเพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารในอนาคตที่จะต้องมีความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้คือ

๑. ควรทำการวิจัยสภาพปัญหาภาวะความเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อจะทราบว่าในปัจจุบันมีปัญหาและความต้องการในประเด็นใดที่สำคัญ

๒. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีและผู้บริหารบุรุษ ในมหาวิทยาลัย

๓. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธของผู้บริหารสตรีในองค์กรอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการรักษาวงศ์กรให้เข้มแข็งสืบต่อความรู้ทางพระพุทธศาสนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยรัตน์ เมืองสง. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”.

ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐.

การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรึมมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๖.

เดชา อินททับทัน. “คุณลักษณะของประธานกลุ่มโรงเรียนที่พึงปรารถนาตามทัศนะของครูโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี”. วิทยานิพนธ์การศึกษา

มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๙.

ปิลัญญ์ ปฏิพิมพาคม. “รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการ

ศึกษาขั้นพื้นฐาน”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย:

มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

ทักษิณ ภูวสรรเพ็ชญ์. ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา. วารสารการศึกษาแห่งชาติ. (มกราคม, ๒๕๓๒) :

๒๐-๒๖.

ธีระ รุญเจริญ. ผู้บริหารศึกษามีอาชีพ : ศักยภาพเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ . กรุงเทพมหานคร :

เวิลด์การพิมพ์, ๒๕๔๕.

นิรมิต เทียมทัน. ยุทธศิลป์การบริหารจัดการ : ศาสตร์และศิลป์สำหรับผู้สร้างอนาคตใหม่. ปทุมธานี:

พิมพ์ตะวัน, ๒๕๔๘.

นิตย์ สัมมาพันธ์. ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร : อินโน

กราฟฟิกส์, ๒๕๔๘.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). ผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ศพรินตริงเซ็นเตอร์, ๒๕๔๒.

เพทาย ชื่อสัจจงพงษ์. “ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา”.

วิทยานิพนธ์ คอ.ม.(การบริหารอาชีวศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”, ๒๕๔๐.

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. หลักการและเหตุผล. เชียงใหม่ : ศูนย์สตรีศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เล่มที่ ๒๑, โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

Yamane, Taro. Statistics : an Introductory Analysis. 2nd ed., New York : Harper and Row, 1967.

เว็บไซต์

สุภัททา พิณตะแพทย์. ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.supatta.haysamy.com/article.html> [๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๕].