



## 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดรายได้ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ทำให้เกิดความพึงพอใจที่เป็นไปตามความต้องการอันหลากหลายทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ เช่น ความรู้สึกปลอดภัย ความภาคภูมิใจ ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ความรู้สึกประสบความสำเร็จ เป็นต้น นอกจากนี้ งานยังเป็นกิจกรรมที่เวลากว่าหนึ่งในสามของชีวิตได้ถูกใช้ไป บุคคลโดยส่วนใหญ่ถือว่าการทำงานเป็นปัจจัยเบื้องต้นในการกำหนดคุณภาพชีวิตโดยรวม การศึกษาเกี่ยวกับอาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะได้แสดงถึงบทบาทที่สำคัญในการดำรงชีวิตของบุคคล ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพจึงมีผลกระทบทั้งต่อภาพพจน์ที่บุคคลมีต่อตนเอง เอกลักษณ์ และความพึงพอใจในอาชีพ และชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งการที่จะเข้าใจการทำงานของบุคคลหนึ่งบุคคลใดตลอดชีวิตการทำงานนั้น จะต้องพิจารณาทั้งในแง่ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับจิตใจหรือในเชิงจิตวิสัย ได้แก่ ความปรารถนาที่เปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจ ความคิดเกี่ยวกับตนเอง และทัศนคติอื่นๆ ที่บุคคลมีต่อการทำงานและชีวิต และสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับจิตใจหรือในเชิงจิตวิสัยพร้อมๆ กันไปด้วย (Hall, 1976; นฤมล นิราทร, 2534)

หลายปีที่ผ่านมา มีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพในด้านต่างๆ ความสำเร็จในวิชาชีพเป็นผลบวกทางด้านจิตใจ (Positive Psychological) หรือผลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือความสำเร็จที่บุคคลพอกพูนในฐานะที่เป็นผลที่ได้ของประสบการณ์ในการทำงาน (Seibert, Crant and Kraimer, 1999: 417) โดยอาจพิจารณาองค์ประกอบที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ตัวชี้วัดของความสำเร็จในวิชาชีพที่เป็นรูปธรรม (ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัย) เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน จำนวนครั้งในการเลื่อนตำแหน่ง การได้เลื่อนตำแหน่งที่ดีกว่าหรือการโยกย้ายหน้าที่ที่ดีขึ้น ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และสิ่งอื่นๆ ที่จับต้องได้เป็นผลของความสำเร็จ เป็นต้น (Kotter, 1982; Gattiker and Larwood, 1988, 1989; Cox and Harquail, 1991; Judge, Cable, Boudreau and Bretz, 1995; Melamed, 1995) ส่วนความสำเร็จในวิชาชีพที่เป็นนามธรรม (ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัย) จะพิจารณาถึงการรับรู้ถึงความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจ การได้รับการยกย่องสรรเสริญ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจในการบริหารงาน เป็นต้น (Van

Maanen and Schiein, 1977; Korman, 1980; Gattiker and Larwood, 1986; Peluchette, 1993; Thomson and Mabey, 1994; Judge et al., 1995; Melamed, 1995; Sturges, 1999: 242-243; Baruch, 2004: 78) ทั้งนี้ การศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพของแต่ละบุคคลยังพบว่ามีปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพทั้งในส่วนที่ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ (Boudreau et al., 2001; Judge et al., 1995) เช่น ระดับการศึกษา อายุงาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การพัฒนาทักษะ จำนวนครั้งการเข้าอบรม ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพด้วย (Hall, 1976; Fok, Hartmann, Crow and Moore, 1995; Iles, Annette and Tinline, 1996; Wayne, Liden, Kraimer and Graf, 1999; นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542; เพ็ญจันทร์ เมศุลา, 2544; พัชราภรณ์ จินกุล, 2547) อย่างไรก็ตาม ทักษะเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพของเพศชายและเพศหญิงยังมีความแตกต่างกัน เพศชายมีแนวโน้มใช้การวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงวัตถุวิสัยเช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ในทางตรงกันข้าม เพศหญิงวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัย เช่น ความพึงพอใจส่วนตัวหรือความพึงพอใจในอาชีพ ความสามารถจัดการความขัดแย้งและข้อจำกัดต่างๆ (Simpson, 1995 cited in Ismail, Rasdi and Wahat, 2005: 118; White, 1995) และจะเน้นที่ความสมดุลในการพักผ่อนของชีวิต (Henning and Jardim, 1978; Nicholson and West, 1988; Powell and Mainiero, 1992) รวมทั้งในแง่บทบาทในการทำงานและครอบครัว (Hirsh and Jackson, 1990 cited in Ismail et al., 2005: 118)

จากการศึกษาเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพของสตรีในสังคมไทยที่ผ่านมา ได้จำกัดบทบาทสตรีไทยไว้เพียงหน้าที่รับผิดชอบภายในบ้าน สภาพทางสังคมไทยยังยึดติดกับค่านิยมต่างๆ เกี่ยวกับระบบอาวุโส และความเป็นชายหญิง สังคมกำหนดค่านิยมให้สตรีมีหน้าที่ดูแลครอบครัว ทักษะคติของสังคมที่มีต่อสตรีเป็นส่วนหนึ่งในการจำกัดโอกาสของสตรีให้เข้าไปมีบทบาทในสังคมด้านต่างๆ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2547:77-78; กุลยา ธรรมจินดา, 2537: 1) แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้บทบาทของสตรีเปลี่ยนแปลงไป มีการตรารัฐธรรมนูญและกฎหมายเลือกตั้งฉบับแรก (พ.ศ. 2475) ที่บัญญัติให้ชายและหญิงมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันในทางกฎหมาย แต่ค่านิยมและขนบธรรมเนียมประเพณีของไทยที่กำหนดบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันของชายและหญิงในด้านครอบครัวตลอดจนการเข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคมและการเมืองยังคงมีอิทธิพลอยู่ และกลายมาเป็นบรรทัดฐานในการอบรมเลี้ยงดูบุตร ธิดา ทั้งที่บ้านและในโรงเรียน ในระดับองค์กรและอาชีพการงานนั้น สตรีจะถูกมองทั้งจากบุรุษและสตรีด้วยกันเองว่า ค้อยความสามารถในการเป็นผู้นำ นอกจากนี้ ทักษะคติของชายและหญิงด้วยกันเองยังไม่ยอมรับในความสามารถผู้บริหารสตรี (อรพินท์ สฟโชคชัย, 2539: 18-19)

ปัจจุบันรัฐได้ให้ความสำคัญกับสตรีมากขึ้น มีการดำเนินงานด้านสตรีอย่างชัดเจน ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 - 2519) เป็นต้นมา มีการจัดทำแผนพัฒนาสตรีระยะยาว และสิ่งสำคัญ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้บัญญัติรับรองสิทธิและความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย อีกทั้งแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กำหนดเป้าหมายหลักที่สำคัญ โดยเพิ่มการมีส่วนร่วมของสตรีในภาคการเมืองและภาคการบริหารอย่างน้อยเป็นสองเท่า ซึ่งมียุทธศาสตร์สำคัญคือ การให้สตรีมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทุกระดับ (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, มปป.) แม้ว่าจะได้มีการดำเนินการต่างๆ อย่างมากมายในการส่งเสริมบทบาทสตรี แต่ผลการวิจัยบทบาทสตรีในสังคมไทยพบว่า แม้จะมีสตรีเข้ารับราชการอยู่เป็นจำนวนมาก แต่สตรีในตำแหน่งผู้บริหารยังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับเพศชาย และยิ่งในระดับสูงขึ้นไปจำนวนสตรีก็ยิ่งน้อยลง แสดงให้เห็นว่าสตรียังไม่มีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารได้เท่ากับเพศชาย (สุธีรา ทอมสัน และเมทินี พงษ์เวช, 2538; อรพินท์ สพโชคชัย, 2539: 18) จะเห็นได้จากการสำรวจข้อมูลจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงาน ก.พ. จำแนกตามระดับตำแหน่ง เพศ และสังกัดปีงบประมาณ 2549 (ตุลาคม 2548 - กันยายน 2549) พบว่า ข้าราชการระดับ 9-11 เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 27.28 เมื่อพิจารณาแต่ละระดับพบว่า ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 9, 10 และ 11 เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 28.15, 23.62 และ 12.12 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบเฉพาะตำแหน่งนักบริหารระดับสูงพบว่า นักบริหารระดับ 9, 10 และ 11 เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 23.22, 21.43 และ 12.12 จะเห็นได้ว่า ยิ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง จะมีจำนวนผู้บริหารสตรีน้อยกว่าเพศชายในอัตราส่วนที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลนักบริหารชายหญิง ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2545 - 2549 พบว่า มีจำนวนนักบริหารสตรีระดับ 9-11 ร้อยละ 17.80, 20.94, 20.16, 21.85 และ 23.14 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า แม้จำนวนนักบริหารสตรีจะมีแนวโน้มสูงขึ้น แต่ก็ยังสูงขึ้นเพียงจำนวนเล็กน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550)

สถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน มหาวิทยาลัยอุยานา ประเทศอังกฤษ พบว่า เพศชายดำรงตำแหน่งต่างๆทางวิชาการทุกระดับ ตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยอุยานามีผู้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเป็นเพศชาย จำนวน 158 คน และเพศหญิง จำนวน 72 คน โดยเพศหญิงได้รับการตำแหน่งทางวิชาการเพียงร้อยละ 31.30 ในขณะที่เพศชายได้รับตำแหน่งถึงร้อยละ 68.70 (Austin, 2004: 479-480) ส่วนในประเทศไทย จากข้อมูลสถิติทางการศึกษา พ.ศ. 2550 พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศชายมีจำนวน 123,786 คน ส่วนเพศหญิงมีจำนวน 246,683 คน ในขณะที่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมีจำนวนทั้งสิ้น 32,731 คน เป็นเพศชาย จำนวน 30,292 คน ส่วนเพศหญิงมีเพียง



2,439 คน คิดเป็นร้อยละ 7.45 ของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด นับได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรีมีสัดส่วนจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับเพศชาย แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลผู้สมัครสอบตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนปี 2550 พบว่า มีเพศชายสมัครสอบเป็นจำนวน 8,722 คน เพศหญิงสมัครสอบเป็นจำนวน 2,681 คน มีข้อสังเกตว่า เพศชายสมัครสอบในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนร้อยละ 7.05 ในขณะที่สตรีมีจำนวนน้อยมากเพียงร้อยละ 1.09 ที่สมัครสอบในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ทั้งๆ ที่ข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิงมีเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสถานศึกษาจะมีผู้บริหารที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลการได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 - 2540 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น มีอัตราส่วนเพศชายต่อเพศหญิงเป็น 3 : 2 เมื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงเป็น 10 : 1 (สรินยา จิมมา, 2543: 35) และจากข้อมูลรางวัลครูสภาประเภทผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ปี พ.ศ. 2541-2550 พบว่า มีผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในอัตราส่วนระหว่างเพศชายกับเพศหญิงเป็น 3 : 2 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550ก) จึงมีข้อสังเกตว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพศชายมีจำนวนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพศหญิงในอัตราส่วน 27 : 2 แต่อัตราส่วนการได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพศชายต่อเพศหญิงมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย กล่าวได้ว่าเมื่อผู้บริหารสตรีได้บริหารสถานศึกษาแล้วมักจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างดีเยี่ยม จึงเป็นที่น่าสนใจศึกษาอย่างยิ่งว่า ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี

ความสำเร็จในวิชาชีพเป็นสิ่งที่บุคคลปรารถนาและมีความสำคัญอย่างยิ่งในชีวิต ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ สตรีได้ให้คำนิยามของความสำเร็จในวิชาชีพกว้างกว่าเพศชาย โดยมักอธิบายความสำเร็จในวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่ต้องการบรรลุในชีวิตในภาพรวม จึงมักกล่าวถึงความสนใจในความสำเร็จด้านอื่นๆ ของชีวิตในภาพรวมด้วย ซึ่งบ่อยครั้งจะกล่าวถึงในแง่ของความสมดุลเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในวิชาชีพ (Sturges, 1999: 248) และ Schein (1776) ได้แนะนำว่า การวิจัยเกี่ยวกับอาชีพ และความสำเร็จในวิชาชีพนั้นควรจะศึกษาในบริบทที่กว้างขึ้นของชีวิตของบุคคล ดังนั้น การรับรู้ถึงวิถีชีวิต และปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารที่เป็นสตรีเป็นผลทำให้ได้เห็นเส้นทางในการดำเนินชีวิตและปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี รวมทั้งหนทางที่จะสามารถพัฒนาสตรีให้ก้าวสู่ความสำเร็จในวิชาชีพที่มุ่งหวังอันเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของแต่ละบุคคล แต่

จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มักมีการศึกษาถึงความสำเร็จในวิชาชีพหรือความสำเร็จในอาชีพอื่นๆ เช่น พนักงานธนาคาร พยาบาล วิศวกร นักเขียนสารคดี เป็นต้น และมักเป็นการศึกษาในแง่ของความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพหรือศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพเท่านั้น ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ศึกษาถึงความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่มุมที่กว้างไปถึงชีวิตส่วนอื่นๆ ในภาพรวมด้วย ทั้งนี้ ที่ผู้บริหารสตรีมีมุมมองเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพแตกต่างจากเพศชาย ซึ่งหน่วยงานควรพยายามทำความเข้าใจการรับรู้ของผู้บริหารสตรีเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ โดยไม่ควรจะสันนิษฐานว่าผู้บริหารเป็นกลุ่มที่มีลักษณะความต้องการเหมือนกัน (Sturges, 1999: 251) เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับความความสำเร็จของผู้บริหารสตรี ส่งเสริมให้สตรีเข้าใจในวิชาชีพของตนเอง และทำให้มองเห็นความเกี่ยวข้องกับแง่มุมอื่นๆ ของชีวิตและสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มจำนวนสตรีในตำแหน่งบริหาร และพัฒนาอาชีพของสตรีด้วย (Sturges, 1999; Ismail et al., 2005: 118) ดังนั้น หากได้มีการศึกษาถึงความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาในมุมมองดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งทั้งต่อตัวบุคลากรและหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จะเป็นแนวทางให้หน่วยงานสามารถพัฒนาอาชีพโดยการจัดการอาชีพ และวางแผนอาชีพให้สตรีได้ก้าวสู่ตำแหน่งงานในระดับสูงขึ้นไป และประสบความสำเร็จในวิชาชีพได้ ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพของตนแล้ว จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิภาพขององค์กรด้วยในที่สุด (Baruch, 2004; Ismail et al., 2005) ด้วยความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางให้แก่สตรีในการปฏิบัติตน และพัฒนาตนเองให้บรรลุถึงความสำเร็จในวิชาชีพ และเป็นแนวทางในการเตรียมการที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

2.1 เพื่อวิเคราะห์วิถีชีวิตของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 3. คำถามในการวิจัย

เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างไร โดยมีคำถามย่อยในการวิจัยดังนี้

3.1 วิถีชีวิตของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างไร

3.2 ปัจจัยใดส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ และระดับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี เป็นการรับรู้ด้วยตนเองของผู้บริหารสตรีจากการตอบแบบสอบถาม ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวิถีชีวิตและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี เป็นการรับรู้ด้วยตนเองของผู้บริหารสตรีจากการสัมภาษณ์ และการรับรู้จากบุคคลอื่นจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

### 5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยประมวลจากแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ ขั้นตอนอาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ วิถีชีวิต สถานภาพ ค่านิยม และบทบาทของสตรีในสังคมไทย กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ ดังแผนภูมิที่ 1

1. วิถีชีวิตของผู้บริหารสตรี โดยวิเคราะห์จากแนวคิดหลักของนักวิชาการต่างๆ คือ Plummer (1974 cited in Gunter and Furnham, 1992) และ Antodedes and Raaij (1998) ได้แก่ การใช้เวลา เป้าหมายในชีวิต หลักในการดำเนินชีวิต ประสบการณ์ที่ได้รับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยซึ่งเป็นแนวคิดหลักของนักวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่

McClelland (1953), Eisenberger et al. (1986), Morrison, White and Velsor (1987), Peluchette (1993), Melamed (1995), Bass and Avolio (1990), Goleman et al. (2002) บวร ประพฤตติ์, ทิพาพร พิมพิสุทธิ์ และเฉลิมพล ศรีหงษ์ (2520: 82-96) กลิ่นแก้ว ป. จินตนาพันธ์ (2529) ได้กลุ่มปัจจัย 4 กลุ่มประกอบด้วย

ปัจจัยด้านภูมิหลัง ได้แก่ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว

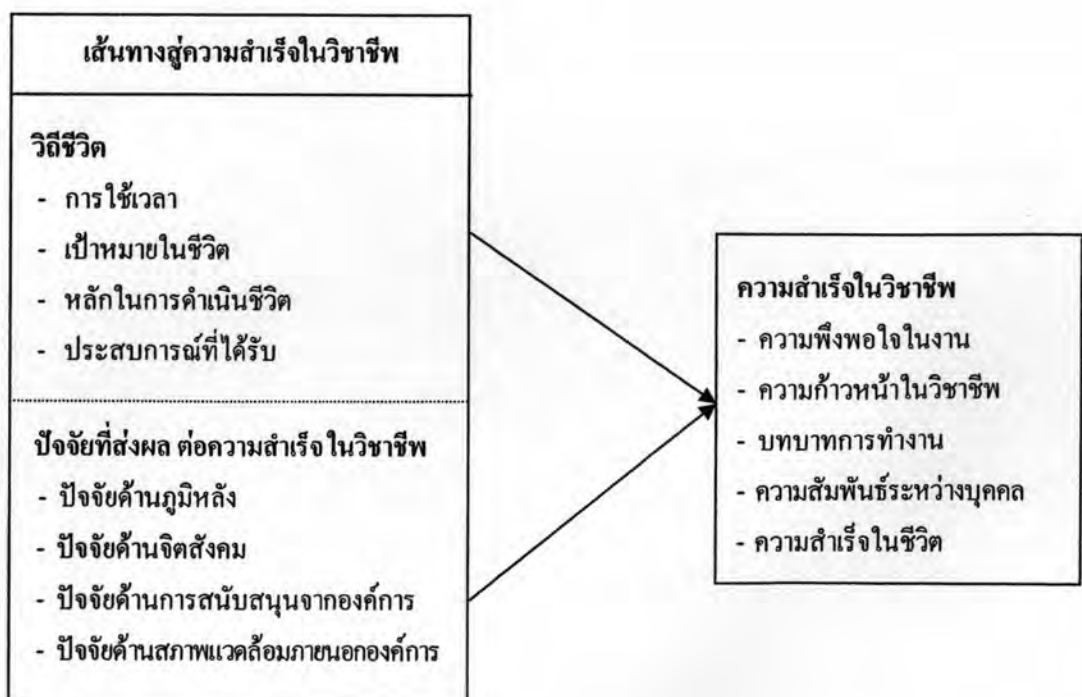
ปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ การได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี

3. ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี โดยวิเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ คือ Gattiker and Larwood (1986), Childs and Klimoski (1986) และ Sturges (1999) ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ บทบาทการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสำเร็จในชีวิต

### แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย





## 6. สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 7. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ** หมายถึง ลักษณะของวิถีชีวิตและปัจจัยที่สนับสนุนให้ผู้บริหารสตรีมีความสำเร็จในวิชาชีพ และมีความสมดุลในชีวิตความเป็นอยู่

**วิถีชีวิต** หมายถึง การดำเนินชีวิตของผู้บริหารสตรีที่แสดงถึงแบบแผน หรือการประกอบกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ประกอบด้วย การใช้เวลา เป้าหมายในชีวิต หลักในการดำเนินชีวิต และประสบการณ์ที่ได้รับ

**การใช้เวลา** หมายถึง กิจวัตรประจำวันของผู้บริหารสตรีที่กระทำในระหว่างวันแต่ละวัน รวมทั้งการใช้เวลาว่างหรืองานอดิเรก

**เป้าหมายในชีวิต** หมายถึง ทิศทางของการดำเนินชีวิตและการทำงานของผู้บริหารสตรีในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน

**หลักในการดำเนินชีวิต** หมายถึง หลักธรรม หรือแนวทางการปฏิบัติตนที่ผู้บริหารสตรียึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว

**ประสบการณ์ที่ได้รับ** หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสตรีได้เรียนรู้จากการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานที่ผ่านมาที่เอื้อต่อการประกอบวิชาชีพ

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ** หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลในเชิงสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

**ปัจจัยด้านภูมิหลัง** หมายถึง สภาพหรือสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารสตรี ได้แก่ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว



**ปัจจัยด้านจิตสังคม** หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสตรีที่มีผลต่อบุคลากรในโรงเรียน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์

**ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร** หมายถึง สิ่งที่เป็นการกระทำ หรือกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาที่มีผลเกี่ยวเนื่องกับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี ได้แก่ การได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

**ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร** หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือสภาพสังคมที่มีผลเกี่ยวเนื่องกับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี ได้แก่ สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี

**ระยะเวลาในการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของผู้บริหารสตรีในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่เริ่มดำรงตำแหน่งเป็นครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน

**การสนับสนุนจากครอบครัว** หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารสตรีเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร หรือญาติพี่น้องทั้งในด้านแรงงาน ด้านการเงิน และด้านอารมณ์

**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** หมายถึง ความปรารถนาของผู้บริหารสตรีในการที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความรับผิดชอบในการทำงานสูง โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมที่ผู้อื่นกำหนดขึ้น และพยายามแข่งขันกับตนเองเพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ รู้สึกสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ

**ภาวะผู้นำ** หมายถึง กระบวนการมีอิทธิพลเหนือบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารสตรีสามารถกระตุ้นและโน้มน้าวบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติตาม ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

**ความฉลาดทางอารมณ์** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสตรีในการตระหนักรู้เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง บุคลากรในโรงเรียนและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสามารถจัดการกับตนเอง บุคลากรในโรงเรียนและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ในขณะนั้น

**การได้รับโอกาสในการพัฒนา** หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารสตรีในการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

และการบริหารของตนให้เป็นผู้มีความรอบรู้ในวิชาชีพและมีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง หรือสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดจัดกิจกรรมการฝึกอบรม การประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และการศึกษาค้นคว้าเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

**การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา** หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารสตรีในการได้รับการสนับสนุน การดูแลเอาใจใส่ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในสังกัดสำนักคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

**การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา** หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารสตรีในการได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง ได้รับความเคารพยกย่อง และได้รับกำลังใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้แก่ ครู หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน รองผู้อำนวยการโรงเรียน นักการ เป็นต้น

**การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง** หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารสตรีในการได้รับการยอมรับ ได้รับความช่วยเหลือ ได้รับความปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน และได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เพื่อนผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อุปถัมภ์โรงเรียน ศิษย์เก่า เป็นต้น

**สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสตรีตามสถานะและบทบาทที่สังคมคาดหวังให้แสดงพฤติกรรมที่พึงกระทำของสตรีในสังคมไทย ประกอบด้วย บทบาทภรรยา บทบาทมารดา บทบาทบุตร

**ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี** หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารสตรีถึงความเชื่อของตนเกี่ยวกับค่านิยมของสังคมไทยที่มีต่อสตรี ประกอบด้วย ค่านิยมทางบวก และค่านิยมทางลบ

**กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี** หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารสตรีเกี่ยวกับกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาสตรีระยะยาว นโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสตรี

**ความสำเร็จในวิชาชีพ** หมายถึง ความรู้สึกบรรลุผลตามอุดมการณ์ของผู้บริหารสตรีจาก การปฏิบัติงานในวิชาชีพ โดยการรับรู้จากความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ บทบาทการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสำเร็จในชีวิต

**ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของผู้บริหารสตรีที่มีต่อการทำงาน โดยรับรู้ถึงความสำเร็จของงาน ได้ทำงานที่มีความหมายทั้งต่อตนเองและส่วนรวม มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน เป็นผลให้ผู้บริหารสตรีมีความรู้สึกดีต่องาน มีความกระตือรือร้น และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไป

**ความก้าวหน้าในวิชาชีพ** หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารสตรีถึงความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้ดำรงตำแหน่งและได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพของตน

**บทบาทการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารสตรีถึงความสามารถและบทบาทสำคัญของตนในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในบทบาทผู้นำทางวิชาการ บทบาทผู้นำทางการบริหาร บทบาทผู้ประสานสัมพันธ์ และบทบาทการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

**ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารสตรีถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนกับบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และมีความไว้วางใจทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัว

**ความสำเร็จในชีวิต** หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารสตรีถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว มีชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีความสุข

**ผู้บริหารสตรี** หมายถึง สตรีที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

## 8. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data) โดยได้ออกแบบขั้นตอนการวิจัย เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ ขั้นตอนอาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ วิธีชีวิต สถานภาพ ค่านิยม และบทบาทของสตรีในสังคมไทย กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ แล้วประมวลสรุปเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย วิธีชีวิต ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ และความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี จากนั้นนำกรอบแนวคิดในการวิจัยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบกรอบแนวคิดในการวิจัยพิจารณาถึงองค์ประกอบของวิธีชีวิต ตัวแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ และตัวบ่งชี้ของความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี ในสถานศึกษา แบ่งกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 กลุ่มๆ ละ 6 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้บริหารที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสตรีใน

สถานศึกษา ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสารที่สร้างขึ้นเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หาค่าความถี่ ร้อยละ ผลที่ได้คือ กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสตรี ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 528 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี และระดับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลที่ได้คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพ และระดับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ

การวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษาถึงวิถีชีวิต และปัจจัยที่สนับสนุนต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสตรีซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด และผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสตรี จำนวน 29 คน ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียน นักเรียน และผู้ที่อยู่ในครอบครัวของผู้บริหารสตรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญ และจัดหมวดหมู่ตามประเด็นที่วิเคราะห์ได้ ผลที่ได้



คือ เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ทางบริหารการศึกษาในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในวงการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9.2 ได้ข้อความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ และเส้นทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ รวมทั้งความสัมพันธ์ในแง่มุมต่างๆ ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้บริหารสตรี อันเป็นแนวทางในการพัฒนาสตรีสู่ความสำเร็จในวิชาชีพให้สามารถก้าวสู่ตำแหน่งระดับบริหาร อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพ และส่งเสริมความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี เป็นการเพิ่มสัดส่วนผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาให้มีจำนวนสูงขึ้น

9.3 หน่วยงานต่างๆ ในทุกภาคส่วนสามารถนำข้อค้นพบที่ได้ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมสถานภาพและบทบาทของสตรีทางการบริหาร ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความก้าวหน้าของสตรีตามแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และเป็นการเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมของสตรีในภาคการบริหารที่สนองต่อนโยบายของรัฐในด้านสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคที่รัฐต้องให้การสนับสนุนทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ

## 10. การนำเสนอผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัย แบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 บท ดังนี้

**บทที่ 1 บทนำ** ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย สมมติฐานในการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และการเสนอรายงานการวิจัย

**บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา วิถีชีวิต ความสำเร็จในวิชาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย** ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

**บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล** ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์วิถีชีวิตและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ

**บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย** ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ในการวิจัย สมมติฐานในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะทั้งข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป