



วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอหลักการและแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสาร บทความ ตำรา และผลงานวิจัยเป็นขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. บทบาทสตรี
2. สตรีกับการรับราชการ
3. สตรีกับการบริหาร
4. ผู้บริหารการศึกษาสตรี
5. การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนของกรมสามัญศึกษา

ตอนที่ 1 บทบาทสตรี

มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชาย ล้วนมีความสำคัญต่อสังคมทัดเทียมกัน หากต่างกันเฉพาะบทบาทและหน้าที่ บทบาทของแต่ละเพศจะถูกกำหนดโดยธรรมชาติ กระบวนการทางสังคม วัฒนธรรมประเพณีและศาสนา โดยสตรีมีหน้าที่ให้กำเนิดบุตรและเป็นแม่บ้าน ส่วนบุรุษต้องต่อสู้กับโลกภายนอกและรับผิดชอบครอบครัว การแบ่งภาระหน้าที่เป็นไปตามสถานที่ที่สมควรของแต่ละเพศ(ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ 2529 : 14) คือ บ้านเป็นแหล่งเหมาะสมสำหรับสตรี ส่วนสถานที่นอกบ้านเป็นของบุรุษ ผลต่อเนื่องของการแบ่งภาระหน้าที่นี้ ทำให้สตรีต้องรับผิดชอบด้านครัวเรือนแทนการผลิตและการให้บริการต่อสังคมในระดับกว้าง

1.1 บทบาทในบ้าน

การกำหนดบทบาทหลักของสตรี คือ "การเป็นแม่ศรีเรือน" ว่าเป็นสิ่งที่ตอบสนองความจำเป็นของสังคมและสอดคล้องกับคุณสมบัตินิติคุณธรรมชาติของสตรี คือ ผู้ให้กำเนิด งานบ้านสำหรับสตรีจึงหมายถึง การให้กำเนิดและการเลี้ยงดูบุตร การหุงหาอาหารเพื่อคนทุกคนภายในครอบครัว การทำความสะอาดบ้านเรือน การซักผ้า รีดเสื้อผ้า การล้างชาม ฯลฯ รวมทั้งการให้การดูแลรักษาพยาบาลในยามที่สมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วย (จิรติ ดิงศภัทย์ และ สุชีลา ตันชัยนันท์ 2529 : 46 - 58)

เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมเกษตร ดังนั้นสตรีไทยนอกจากจะมีภาระรับผิดชอบแล้ว ยังต้องช่วยเหลืองานของครอบครัว คือ การทำไร่ ไถนา ปลูกผักและเลี้ยงสัตว์

นอกจากบทบาทและหน้าที่ของสตรียังแปรเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม (จุไรรัตน์ จันทรธำรง 2529 : 78 - 88) กล่าวคือ สตรีในเมืองใหญ่ ๆ จะมีบทบาทเป็นแม่บ้าน ทำหน้าที่ดูแลบ้านเรือน เลี้ยงบุตรและจะออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว หากฐานะทางบ้านยากจน แต่สตรีในชนบทนอกจากการรับผิดชอบงานบ้าน สตรียังต้องช่วยสามีในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการไร่นา การทำงานในไร่นา หรือการทำงานหารายได้เล็กๆ น้อยๆ ซึ่งหมายถึง สตรีจะต้องทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับสามี หรือทำงานสับเปลี่ยนกับสามีได้ สตรีไทยจึงเป็นศูนย์กลางของครอบครัว มีบทบาทสำคัญในครอบครัวมากกว่าผู้ชาย โดยเฉพาะบทบาททางโครงสร้างและบทบาททางเศรษฐกิจ แม้ว่าตำแหน่งหัวหน้าครอบครัวและอำนาจในการตัดสินใจเป็นทางการจะเป็นของผู้ชาย แต่ในทางปฏิบัติ สตรีมักจะมีอำนาจในการตัดสินใจร่วมกับสามีในเรื่องสำคัญ ๆ ของครอบครัว เพราะสตรีไทยมีบทบาทสำคัญในการหาเลี้ยงครอบครัวร่วมกับสามี และมีจำนวนไม่น้อยที่ต้องรับภาระในการเป็นผู้หาเลี้ยงและรับผิดชอบครอบครัวแต่เพียงลำพัง สตรีไทยจึงเป็นที่พึ่งของบุตรทั้งด้านการอบรมเลี้ยงดูและการเงิน

แม้บทบาทของสตรีในสังคมไทยจะมีความสำคัญมากแต่พื้นฐานทางวัฒนธรรมชนบทรอบนิยามประเพณีและค่านิยม ก็ทำให้สตรีมิได้มีบทบาทที่ทัดเทียมกับบุรุษ เพราะได้รับการอบรมให้มีความเคารพยำเกรงสามี ต้องบ่าเพ็ดตนให้อยู่ในความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อสามีแม้จะมีความรู้สติปัญญาเฉลียวฉลาดก็ต้องไม่ลบลู่สามี (อรอุษา ชินะโยธิน 2529 : 5) ในอดีตสตรีไม่มีสิทธิ์ทำนิติกรรมเกี่ยวกับทรัพย์สิน แม้ว่าทรัพย์สินนั้นจะเป็นมรดกของตน สตรีจะกระทำการใด ๆ โดยที่สามีไม่รับรู้หรือยินยอมไม่ได้ สถานภาพของสตรีไทยเริ่มเปลี่ยนแปลงเมื่อพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 4 ทรงประกาศยกเลิกผัวชายเมีย และเมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ทรงประกาศเลิกทาส อย่างไรก็ตามสตรีก็ยังไม่มียกเลิกที่จะกระทำการใด ๆ โดยลำพัง การกระทำทุกอย่างต้องได้รับความเห็นชอบจากสามี

ฉะนั้น บทบาทในบ้านของสตรีจึงเป็นบทบาทในฐานะของแม่และภรรยาที่ต้องให้การอบรมเลี้ยงดูบุตร ปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมต่าง ๆ ให้ ต้องดูแลกิจการงานบ้านให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดูแลอำนวยความสะดวกให้กับสามีและสมาชิกในบ้าน และต้องให้ความเคารพสามี

1.2 การเปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรี

วัฒนธรรมดั้งเดิมไม่ส่งเสริมให้สตรีมีการศึกษา หรือมีการเตรียมตัวเพื่อออกไปต่อสู้ฝ่าฟันกับชีวิตหรืออื่นหาคิดได้ด้วยตนเอง สตรีไทยโดยทั่วไปจะเรียนรู้หน้าที่ของการเป็นลูกผู้หญิงจากครอบครัวและประเพณี นอกจากนี้ก็ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตัวในชุมชนเพื่อสร้างอุปนิสัยใจคอความถนัดตามธรรมชาติทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตและคุณธรรมตามประเพณีของชุมชน ถ้าสตรีคนใดมีความเฉลียวฉลาดก็ได้รับการศึกษาจากผู้ใหญ่ในบ้าน จากการฟังเทศน์ การฟังหรืออ่านวรรณคดี แต่การเรียนหนังสือจนความสามารถอ่านออกเขียนได้ ไม่ได้ได้รับการสนับสนุนเพราะเกรงว่าจะนำไปใช้ในการเขียนจดหมายรักตอบโต้กับผู้ชาย (อุ้นตา นพคุณ 2529 : 155 - 159)

สำหรับสตรีที่เป็นเชื้อพระวงศ์จะได้รับการศึกษาในทุกด้าน คือ เรียนภาษาไทย การเรียนกิริยามารยาท อ่านหนังสือ พุทธศาสนา หัตถกรรม ระเบียบวินัยในสมาคมกุลสตรีและราชประเพณี ส่วนสตรีที่เป็นบุตรขุนนางและข้าราชการบริวาร จะถูกนำตัวเข้าวังเพื่อศึกษาเรื่องมารยาทและวิชาแม่บ้าน ในขั้นพื้นฐานจะได้รับการอบรมเรื่องกิริยาวาจา จากนั้นจึงให้เรียนเช่นเดียวกับเชื้อพระวงศ์ (อุ้นตา นพคุณ 2529 : 158 - 159) เพราะได้รับการศึกษาสตรีในราชสำนักหลายพระองค์จึงเชี่ยวชาญในการหนังสือ ได้แก่ นางนพมาศในสมัยกรุงสุโขทัย เจ้าฟ้าหญิงกษัตริย์ เจ้าฟ้าหญิงมุกฎในสมัยกรุงศรีอยุธยา และคุณพุ่ม ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น แสดงให้เห็นว่าสตรีมีความสนใจในการเรียนรู้หนังสือเท่ากับการเรียนรู้วิชาแม่บ้านการเรียน การจำกัดให้สตรีมีบทบาทเฉพาะในบ้าน ทำให้การศึกษามุ่งเน้นเฉพาะคุณสมบัติของการเป็นแม่บ้านแม่เรือนเพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในครอบครัว

หลังการเปิดประเทศในสมัยรัชกาลที่ 4 การติดต่อค้าขายและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศมีมากขึ้น สภาพสังคมไทยเปลี่ยนไป สังคมเริ่มมองเห็นว่า การอ่านออกเขียนได้มีความจำเป็นสำหรับสตรี จึงมีการจัดตั้งโรงเรียนสำหรับสตรีขึ้นเป็นจำนวนมากทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด โรงเรียนดังกล่าวจะให้การศึกษาแก่สตรีทั้งวิชาสามัญและวิชาแม่บ้านการเรียน สตรีที่ได้รับการศึกษาบางคนจึงออกมาทำงานนอกบ้านตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา (จันทน์ สันตะบุตรและลินจี่ ทะวานนท์ 2526 : 26)

สำหรับการศึกษาที่ส่งให้สตรีมีบทบาทนอกบ้านอย่างชัดเจนเกิดขึ้นเมื่อมีการจัดตั้งโรงเรียนแพทยผดุงครรภ์และหญิงพยาบาลในพ.ศ. 2439 ซึ่งผลิตสตรีเพื่อทำหน้าที่พยาบาล และ

การจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีในพ.ศ. 2454 เพื่อผลิตสตรีออกไปเป็นครูทั้งในกรุงเทพฯ และหัวเมือง
โรงเรียนทั้งสองนี้ทำให้สตรีได้ออกมามีบทบาทนอกบ้านโดยประกอบอาชีพในฐานะพยาบาลและครู (สภา
สตรีแห่งชาติ 2519 : 80 - 82, 88, อรอุษา ชินะโยธิน 2519 : 9)

การประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา ในพ.ศ. 2464 ทำให้ราษฎรได้รับโอกาส
ศึกษาขั้นมูลฐานเท่าเทียมกัน (แต่ไม่ได้เข้าเรียนทุกคน) และเมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเปิดสอนมีสตรี
เข้าศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา โดยชั้นแรกได้ศึกษาในวิชาแพทยศาสตร์และอักษรศาสตร์ต่อจากนั้นก็เริ่มมี
ความนิยมศึกษาในชั้นมหาวิทยาลัยในทุกสาขาวิชา

หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 สตรีไทยมีโอกาสรับการศึกษาที่
ต่างประเทศในสาขาวิชาต่าง ๆ มากมาย สตรีเหล่านั้นนอกจากจะไปเรียนด้วยทุนส่วนตัวแล้ว ส่วนหนึ่ง
ก็เป็นผู้ที่สามารถสอบชิงทุนได้และเมื่อสำเร็จการศึกษาก็ได้นำความรู้กลับมาทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติ
(อรอุษา ชินะโยธิน 2519 : 10) นับได้ว่า สตรีไทยได้รับโอกาสทางการศึกษาในระดับสูง

การได้รับโอกาสทางด้านการศึกษาทำให้บทบาทของสตรีไทยเปลี่ยนไป ระบบการศึกษา
ทำให้สตรีเรียนรู้วิชาการเพื่อประกอบอาชีพนอกบ้านหรือมีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวสำหรับการประกอบ
อาชีพ การจำกัดวงให้สตรีอยู่แต่เฉพาะในบ้านเริ่มหมดไป สตรีเริ่มหันมาประกอบอาชีพนอกบ้านเพิ่มขึ้น
จากการเป็นพยาบาลและครูในระยะแรก ก็เป็นแพทย์ เป็นเภสัชกร เป็นบัณฑิตทางกฎหมาย เป็นนักประพันธ์
เป็นนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นศิลปิน เป็นข้าราชการในทุกทบวงกรม เป็นผู้ประกอบกิจการในด้าน
อุตสาหกรรม ในเรือสวนไร่นาหรือในกิจการค้าใหญ่ย่อย ซึ่งจะอยู่ในฐานะผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริหารงาน
ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและความสามารถของสตรีนั้น ๆ

นับได้ว่าการศึกษาคือรากฐานสำคัญที่ทำให้สตรีก้าวออกมาแสดงบทบาทการทำงาน
นอกบ้านนอกจากการศึกษาแล้ว ปัจจัยที่ผลักดันให้สตรีก้าวออกมามีบทบาทนอกบ้าน ก็คือ ความจำเป็น
ทางเศรษฐกิจของครอบครัว ความต้องการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน และความปรารถนา
ของสตรีที่จะมีอิสระ ไม่ต้องการมีชีวิตที่ผูกพันกับบุรุษ และมีความเป็นเจกบุคคลที่สมบูรณ์ (นางเยาว์
ธรรมาศรีสุทธิ 2526 : 81 - 91, ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ 2529 : 16)

จากการที่สตรีได้รับโอกาสทางการศึกษามากขึ้นและระดับสูงขึ้น ทำให้ได้ค้นพบคุณค่าของตนเองในฐานะสมาชิกในสังคมที่ต้องมีส่วนรับผิดชอบสังคมร่วมกับบุรุษ ความต้องการที่จะมีชีวิตอย่างมีอิสระและมีคุณค่า ทำให้สตรีผลักดันตนเองให้เข้ามามีบทบาทนอกบ้าน นอกจากนี้รัฐบาลก็เริ่มมองเห็นความสำคัญของสตรี โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 ได้จัดตั้งกลุ่มสตรีเป้าหมายพิเศษในการพัฒนาสังคม ให้ความสำคัญกับการเพิ่มรายได้ การอบรมอาชีพการปรับปรุงคุณภาพและทักษะในการทำงาน รวมทั้งขยายโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพเพื่อให้สตรีได้รับผลตอบแทนทางเศรษฐกิจในระดับสูง มีผลให้สตรีมีความรับผิดชอบและมีโอกาสในการทำงานนอกบ้านเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันสตรีก็ยังคงต้องทำงานบ้านอยู่เช่นเดิม ภาวะในการทำงานของสตรีจึงมีมากขึ้น (อมรา พงศาพิชญ์ 2529 : 3-4)

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 ได้ให้ความสำคัญกับสตรีมากถึงกับกำหนดจุดประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของสตรี สร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสิทธิและหน้าที่ของสตรี ได้แก่การกำหนดให้สตรีมีการศึกษาสูงกว่าภาคบังคับเพิ่มขึ้น 16% ให้สตรีมีตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเพิ่มขึ้น 4.9% เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้ระบุลักษณะอันพึงประสงค์ของสตรีไว้ 3 ประการคือ (อมรา พงศาพิชญ์ 2329 : 6-7)

1. คุณลักษณะส่วนตัว สตรีต้องมีความรู้ มีสิทธิและโอกาสในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีผลนามัยสมบูรณ์
 2. คุณลักษณะเกี่ยวกับชีวิตและเพศ ได้แก่ การลดล้างค่านิยมเก่า ๆ เกี่ยวกับสตรี ครอบครัวควรมีความกลมเกลียว มีความรัก มีความเคารพซึ่งกันและกัน และมีการแบ่งเบาภาระงานบ้านจากสตรี
 3. คุณลักษณะด้านการมีส่วนร่วมและการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การให้สตรีมีเวลาว่างเพื่อการพักผ่อนมีส่วนร่วมในการกำหนดทัศนคติและค่านิยม มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การปกครองท้องถิ่นและการเมืองในระดับต่าง ๆ
- คุณลักษณะทั้ง 3 ประการดังกล่าวจะทำให้สตรีมีความเท่าเทียมกับบุรุษในทุกบทบาท แต่ในทางปฏิบัติคุณลักษณะเกี่ยวกับชีวิตและเพศไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตเท่าใดนัก สตรีที่ทำงานนอกบ้านก็ยังคงรับภาระงานในบ้านอยู่เช่นเดิม การแบ่งเบาภาระงานบ้านจากสตรียังคงมีน้อย ทัศนคติและค่านิยมเก่า ๆ ยังคงมีอยู่แต่ไม่เหนียวแน่นเช่นอดีตที่ผ่านมา ทั้งนี้อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่องค์การสหประชาชาติประกาศให้ปี พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากล การยอมรับบทบาทของสตรีในด้านอื่นนอกเหนือจากบทบาทในบ้านจึงมีมากขึ้น

1.3 บทบาทนอกบ้าน

สภาพสังคมที่สลับซับซ้อนเนื่องจากความเจริญของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมาทุกฉบับ ทำให้เกิดความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก การขยายตัวในหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาล การขยายตัวทางอุตสาหกรรม ธุรกิจและบริการเอกชน ได้กระตุ้นให้สตรีออกมามีบทบาทนอกบ้านในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม

1.3.1. บทบาททางด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้น มีผลให้ลักษณะของสังคมเกษตรเปลี่ยนจากเกษตรกรรมในครอบครัวเป็นเกษตรกรรมแบบจ้างงาน ทำให้สตรีไม่สามารถทำงานและดูแลบุตรไปพร้อม ๆ กันได้ หากต้องทำงานนอกบ้านอย่างเต็มที่ สตรีส่วนมากจึงชอบทำงานอุตสาหกรรมในครอบครัวเพราะเป็นงานที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ทางครอบครัวที่รั้งอยู่ เพราะตระหนักว่าบทบาทในการทำงานนอกบ้านเพื่อหาเงินมาจุนเจือครอบครัวเป็นบทบาทที่สำคัญและจำเป็น ดังนั้น สตรีที่ทำงานนอกบ้านจึงต้องปรับตัวเพื่อจะทำบทบาทของการมีส่วนช่วยเหลือเลี้ยงครอบครัวและบทบาทของการเป็น "แม่และเมียที่ดีพร้อม ๆ กัน" (อมรา พงศาพิชญ์ 2529:11-12)

การทำงานนอกบ้านโดยมิได้ละทิ้งหน้าที่เดิมในบ้าน มิได้ทำให้บทบาทนอกบ้านลดลงหากสตรีกลับมีบทบาทในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสำคัญ ๆ หลายตำแหน่งทั้งภาครัฐและเอกชนทั้ง ๆ ที่มีความเชื่อมาตั้งแต่โบราณว่า ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงนั้น จะต้องมีความสามารถ บารมีและความแข็งแกร่งแบบเพศชายอยู่ในตัว (ชัยทวี เสนะวงศ์ 2529:96) สตรีที่มีบทบาทสำคัญในวงการต่าง ๆ ได้แก่ คุณบุญทิวา สารเกษตริน ซึ่งเป็นผู้ช่วยทูตพาณิชย์หญิงคนแรก คุณหญิงชนิตยปิยะอุย สตรีนักธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยว คุณสมศรี กันธมาลา รองอธิบดีกรมแรงงาน คุณศศิธร วสุวัต นักวิทยาศาสตร์และเภสัชกรผู้อำนวยการกองอุตสาหกรรมเภสัชสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย ผู้บุกเบิกเวลาและความรู้ให้กับงานวิจัยเพื่อนำทรัพยากรธรรมชาติของไทยมาใช้ให้เกิดค่าทางเศรษฐกิจตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ คุณจันทนา เจริญโต ผู้อำนวยการกัททสถานหญิง เป็นต้น สตรีเหล่านี้ทำให้บทบาทของสตรีทางด้านเศรษฐกิจเป็นที่ยอมรับกันมากขึ้น

1.3.2. บทบาททางการเมือง

ในอดีตสตรีไทยมีบทบาททางการเมืองน้อย เพราะรูปแบบการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชเป็นรูปแบบการปกครองที่บงกชเป็นใหญ่ แต่ก็ยังมีสตรีในราชสำนักบางองค์ที่ได้รับพระราชภาระในการสำเร็จราชการแทนพระองค์ ได้แก่ ท้าวศรีสุดาจันทร์ในสมัยกรุงศรีอยุธยาและสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น

หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 สตรีไทยมีบทบาทและสถานภาพทางการเมืองมากขึ้น เพราะระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยถือหลักความเสมอภาค กฎหมายเลือกตั้ง พ.ศ. 2476 เป็นหลักประกันที่รองรับสิทธิที่เท่าเทียมกันทางด้านกฎหมายของสตรีไทย ครั้งแรกพ.ศ. 2476-พ.ศ. 2492 เป็นช่วงที่กฎหมายให้ความเสมอภาค แต่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมและประเพณีซึ่งยังยึดติดอยู่กับระบบอำนาจนิยมและการยกย่องบุรุษ แต่ก็ยังมีความสนใจทางการเมืองของสตรีไม่ได้ ในปีพ.ศ. 2492 ประเทศไทยจึงมีผู้แทนราษฎรสตรีคนแรกคือคุณอรพิน ไชยกาล ในปัจจุบันนอกจากจะมีผู้แทนราษฎรที่เป็นสตรีแล้วยังมีรัฐมนตรีที่เป็นสตรีอีกด้วย (กนลา สุขพานิชชันทปราบ และบุษบาลินสมบุรณ์ 2529:139-144) นอกจากนี้ก็มีสตรีหลายท่านได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวุฒิสมาชิก สตรีสองท่านแรกที่โปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวุฒิสมาชิก คือ ท่านผู้หญิงละเอีศ พิบูลสงครามและคุณหญิงเลขา อภัยวงศ์ ในระดับท้องถิ่นสตรีก็ได้รับโอกาสในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล เป็นต้น

จึงกล่าวได้ว่า บทบาททางการเมืองของสตรีไทยมี 2 ระดับ คือ

1. บทบาทในฐานะนักการเมืองสตรี เช่น เป็นรัฐมนตรี เป็นผู้แทนราษฎรหรือดำรงตำแหน่งอื่น ๆ ทางการเมือง
2. บทบาทในฐานะสตรีที่มีความสนใจทางการเมือง เป็นบทบาทที่มีอิทธิพลหรือพลังสะท้อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารหรือการปกครองประเทศ (นางเยาว์ ธาราศรีสุทธี 2526:34)

แม้ว่าบทบาททางการเมืองของสตรีมีอยู่ในขอบเขตที่จำกัด แต่ถ้าพิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้วจะพบว่า สตรีมีบทบาททางการเมืองอย่างมากแต่เป็นไปโดยไม่รู้ตัว ทั้งนี้ เนื่องจากการรู้จักเลี้ยงดูบุตรให้ดีในฐานะเป็นมารดา การเป็นภรรยาที่ดีของสามีไม่ฟังเพื่อจับจ่ายเงิน เกินกว่าที่สามีหามาได้ และการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ดีในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ทำให้เกิดความสงบ สันติสุข ซึ่งส่งผลให้เกิดเสถียรภาพทางการเมือง สตรีจึงมีบทบาทแทรกอยู่ในเรื่องของการเมือง ดังนั้นบทบาททางการเมืองของสตรีจึงไม่จำเป็นที่จะต้องจำกัดอยู่แต่ในหมู่สตรีที่มีตำแหน่งทางการเมืองหรือตำแหน่งที่มีส่วนกำหนดนโยบายของประเทศ

1.3.8 บทบาททางสังคม

เมื่อสตรีมีโอกาสได้รับการศึกษาสูงขึ้น ความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าที่จะออกไปสู่โลกภายนอกเพื่อหางานทำมากขึ้น การทำงานนอกบ้านทำให้สตรีได้พบเห็นสิ่งใหม่ ๆ จากการศึกษาและประสบการณ์ทำให้สตรีพยายามปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยและสภาพเศรษฐกิจนอกจากนี้ยังรวมตัวกันทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยการจัดตั้งเป็นสมาคมหรือมูลนิธิต่าง ๆ สตรีพระองค์แรกที่ทำให้สตรีไทยเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือสังคม คือ สมเด็จพระนางเจ้าเสาวภาผ่องศรีในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงริเริ่มจัดตั้งสภาอุณาโลมแดงขึ้นเพื่อให้สตรีได้มีบทบาทในฐานะนักสังคมสงเคราะห์ ให้อริจักรู้จักช่วยเหลือผู้อื่นนอกแควดวงญาติมิตร และสมาชิกในครอบครัว ในปัจจุบันสตรีไทยมีบทบาททางการเมืองสังคมสงเคราะห์อย่างมากทั้งในรูปอาสาสมัครและวิชาชีพ

นอกจากบทบาททางการเมืองสังคมสงเคราะห์แล้ว สตรีไทยยังมีบทบาทในการป้องกันประเทศมาแต่โบราณ และในปัจจุบันก็ได้มีการจัดตั้งสมาคมในด้านการป้องกันประเทศ ได้แก่ สมาคมสตรีอาสาสมัครรักษาดินแดน เป็นต้น การเข้ามามีบทบาทในสังคมด้วยการทำงานในสมาคมต่างๆ ทำให้สตรีหลายท่านได้รับเกียรติอย่างสูงในวงสังคม สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ช่วยยกระดับมาตรฐานทางสังคมของสตรีไทยให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า ในอดีตบทบาทของสตรีไทยขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยม สตรีไม่ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษา ความคิดอ่านจึงคับแคบอยู่แต่เรื่องภายในบ้าน เมื่อสังคมเปลี่ยนไปสตรีมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้ทั้งในและนอกประเทศ ทำให้สตรีมีทัศนคติต่อชีวิตและสิ่งแวดล้อมต่างจากที่เคยเป็นมา สตรีมองเห็นความสำคัญของบทบาทตนเอง

ต่อสังคมมากขึ้น สตรีจึงก้าวออกมาทำงานนอกบ้านโดยการประกอบอาชีพตามสาขาที่ได้อ่านเรียนมาและสตรีก็ได้ประกอบอาชีพในทุกสาขาทั้งที่อาชีพนั้นถูกกำหนดว่าเหมาะสมกับบุรุษมากกว่า เช่น วิศวกร ทหาร ตำรวจ เป็นต้น แม้จะมีการยอมรับทางสังคมว่า การประกอบอาชีพของสตรีได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติมากมาย แต่ในทางปฏิบัติสตรีก็ยังคงจำกัดในเรื่องโอกาสเข้าสู่อาชีพและโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและระดับรายได้ อาชีพที่ถูกกีดกันมากที่สุดคือ อาชีพนักบริหาร ด้วยเหตุผลที่กล่าวอ้างคือไม่เหมาะสมกับเพศ ความสามารถในการทำงานด้อยกว่าบุรุษ จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่า แม้จะถูกกีดกัน สตรีไทยก็ยังมีโอกาสได้รับตำแหน่งสูงในหน่วยงานต่าง ๆ แสดงว่าสตรีไทย มีความรู้มีความสามารถทัดเทียมกับบุรุษ สามารถเคียงบ่าเคียงไหล่ได้อย่างเสมอภาค ดังนั้น ค่านิยมที่ว่า สตรีเป็นดอกไม้ประดับโลก เป็นเพศที่อ่อนแอ ไร้สาระและอ่อนสติปัญญา ควรยกเลิกไปแล้ว และสร้างค่านิยมใหม่ที่ยอมรับคุณค่าความเป็นมนุษย์ของสตรีให้เท่าเทียมบุรุษ

ตอนที่ 2 สตรีกับการรับราชการ

งานราชการเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องว่ามีเกียรติและมีความมั่นคง การเป็นข้าราชการแม้จะมีรายได้ไม่สูงมากนัก แต่ก็สามารถเลี้ยงครอบครัวและบริวารได้ เดิมการรับราชการมีแต่บุรุษเพราะบุรุษเท่านั้นที่ได้รับการศึกษาเพื่อทำงานราชการรับใช้บ้านเมือง ต่อมาเมื่อระบบการศึกษาเปิดกว้างขึ้น สตรีจึงอาศัยการศึกษาเป็นบันไดทอดสู่ระบบราชการและอาศัยระบบราชการได้เข้าขั้นสู่การเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคม ยิ่งเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2471 ซึ่งกำหนดให้มีความเสมอภาคในการรับราชการ คือ ผู้มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตามที่กำหนดย่อมมีสิทธิ์แข่งขันเข้ารับราชการได้ โดยไม่มีการจำกัดในเรื่องถิ่นที่อยู่ พื้นเพ ตระกูล ศาสนาหรือเพศ (อุทัย หิรัญโต 2507:410) สตรีก็เข้ารับราชการมากขึ้น แม้จะถูกกีดกันไม่ให้รับราชการในบางตำแหน่ง สตรีก็สามารถเข้ารับราชการได้ในทุกกระทรวงทบวงกรมและมีจำนวนมากกว่ข้าราชการชาย ซึ่งจากการสำรวจข้าราชการเมื่อปีพ.ศ. 2528 พบว่าข้าราชการชายมีจำนวน 326,162 คน แต่ข้าราชการสตรีมีถึง 390,019 คน โดยมีจำนวนมากกว่าข้าราชการชาย 63,857 คน และหน่วยงานที่มีจำนวนข้าราชการสตรีมากกว่าข้าราชการชาย คือ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงยุติธรรม ทบวงมหาวิทยาลัยและหน่วยราชการอิสระ (สำนักงานข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2528 อ้างถึงในมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย : อัดสำเนา) จึงกล่าวได้ว่าสตรีมีบทบาทในวงราชการอย่างมาก

1. ความเสมอภาคในการรับราชการ

ความแตกต่างระหว่างเพศในความเชื่อทางชีววิทยาและวัฒนธรรม ทำให้แนวความคิดความประพฤติและความเป็นอยู่ของหญิงและชายแตกต่างกัน แต่ในด้านการทำงานยังไม่มีสิ่งใดยืนยันได้ว่าบุรุษทำงานได้ดีกว่าสตรี โดยเฉพาะงานราชการซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กำลังความคิดและกำลังมันสมองมากกว่ากำลังกล้ามเนื้อ การไม่ยอมรับความสามารถของสตรีและมองว่าสตรีเป็นเพศที่อ่อนแอ อ่อนสติปัญญาและคือความสามารถ ล้วนเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นเนื่องจากเกรงว่าสตรีจะมีบทบาทเหนือกว่าบุรุษ (พิราปขาว 2518 : 64) เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการรับราชการแก่สตรี การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการจึงต้องพิจารณาด้วยความยุติธรรม

การจะกล่าวว่า สตรีได้รับความเสมอภาคในการเข้ารับราชการหรือไม่นั้น จะพิจารณาได้ใน 3 กรณี คือ

1. ในทางกฎหมาย ภายหลังจากเปลี่ยนแปลงการปกครองพ.ศ. 2475 กฎหมายหรือรัฐธรรมนูญได้มีบัญญัติใดที่รื้อถอนเสรีภาพหรือไม่ให้ความเสมอภาคแก่สตรี ตรงกันข้ามกลับให้ประโยชน์กับสตรี สำหรับการรับราชการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2497 มาตรา 46 ระบุไว้ว่า "ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนใดที่โดยลักษณะและคุณภาพของงานไม่เหมาะสมกับการแต่งตั้งบุรุษหรือสตรีเข้ารับราชการ ให้กระทรวงเจ้าสังกัดทำความตกลงกับก.พ. วางข้อบังคับมิให้บุรุษหรือสตรีเข้ารับราชการในตำแหน่งนั้น" (อุทัย หิรัญโต 2507:413) แสดงว่ากฎหมายให้ความยุติธรรมในการเข้ารับราชการแก่สตรี แต่จำกัดการแต่งตั้งในการปฏิบัติงานในบางตำแหน่ง ซึ่งหลังจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ข้อจำกัดหลายอย่างก็ถูกยกเลิกไป สตรีจึงได้รับโอกาสในการเข้ารับราชการเพิ่มขึ้น

2. ในทางจิตวิทยา เนื่องจากงานราชการเป็นงานที่เกี่ยวกับการริเริ่ม การมีนโยบายใหม่ ๆ หรือการวางแผนปรับปรุงให้ดีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความคิดริเริ่มและหวังความก้าวหน้าในการทำงาน การทำงานจะได้ผลดี ถ้าข้าราชการรู้จักดิ้นรน ชนขวาย หนักเอาเบาสู้กับงานทุกอย่าง ในทางจิตวิทยาเชื่อว่า สตรีจะทำงานลักษณะนี้ได้ไม่ดีเท่ากับบุรุษเพราะสตรีมักจะทำงานที่เป็นงานประจำ (routine work) นอกจากนี้ความสามารถ ความสนใจและความตั้งใจในการทำงานของสตรีก็น้อยกว่าบุรุษ เพราะมีข้อจำกัดทางความรู้สึกที่ต้องการเป็นแม่ที่ดีและเป็นภรรยาที่ได้รับความรักใคร่ชื้อสื้อ

จากสามี่ การทำงานของสตรีจึงเป็นไปเพื่อส่งเสริมสามี่ ทุ่มเททุกอย่างเพื่อบุตรและสามี่ ชาติความ
อดทนและมีการเปลี่ยนแปลงง่าย สำหรับสตรีโสดมักจะขาดความสนใจต่อโลกภายนอก ทำให้เป็นคน
ไม่ทันโลก (อุทัย หิรัญโต 2507 : 414 - 417) ในทางจิตวิทยาจึงถือว่า สตรีไม่น่าจะได้รับความ
เสมอภาคในการรับราชการ

3. ความถนัดกับชนิดของงาน ความถนัดเป็นลักษณะพิเศษเฉพาะตัวบุคคล
จะทราบได้โดยการศึกษาบุคลิกลักษณะและอุปนิสัยของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการ คือ
ลักษณะทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสิ่งแวดล้อม ในการพิจารณาบุคคลเข้ารับราชการ ได้อาศัย
ปัจจัยเหล่านี้เป็นเครื่องช่วยอย่างสำคัญ เพราะเชื่อว่าการบรรจุคนที่มีความถนัดกับงาน จะทำให้ได้
คนที่มีสมรรถภาพ ยิ่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน บุรุษกับสตรี มีความถนัดไม่เหมือนกันฉะนั้น
งานตำแหน่งใดที่สตรีทำได้ดีกว่า ก็ควรให้สตรีทำ

โดยสรุป ในการเข้ารับราชการ สตรีได้รับความเสมอภาคในทางกฎหมายแต่
ไม่ได้รับความเสมอภาคในทางจิตวิทยา และจะได้รับราชการในตำแหน่งใด ขึ้นอยู่กับความสามารถ
และความถนัดของสตรีที่มีต่องานนั้น ๆ

2. งานที่เหมาะสมกับสตรี

จากการศึกษาของสุชาดา สัตบุตร์ (อ้างถึงในสภาสตรีแห่งชาติ 2519 : 214 -
215) จากสถิติอาชีพผู้มีงานทำ (อ้างถึงในยอดแก้ว ไทसान 2521 : 23 - 25) และอุทัย หิรัญโต
(2507 : 418 - 422) พบว่า อาชีพราชการที่เหมาะสมกับสภาพเพศและเป็นงานที่สตรีทำแล้วมี
ประสิทธิภาพสูง มีดังนี้

1. งานครู เนื่องจากงานครูเป็นงานที่ต้องการความเอาใจใส่ ความมี
อารมณ์เย็น มีความอดทนสูง และมีความเมตตาปราณี ดังนั้นโดยลักษณะแห่งเพศ สตรีซึ่งมีนิสัยอยู่ใน
กรอบของงานนี้จึงเป็นเพศที่เหมาะสมกับการเป็นแม่พิมพ์ของชาติ

2. งานพยาบาล เนื่องจากธรรมชาติสตรีเป็นคนอ่อนหวาน มีกิริยานุ่มนวล
สุภาพเรียบร้อย เอาใจเก่ง ดังนั้นการให้สตรีพยาบาลคนไข้จึงเป็นการเหมาะสมเพราะทำให้คนไข้
สบายใจ

3. งานเกี่ยวกับหนังสือ เพราะงานเกี่ยวกับหนังสือเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้

วิชาชีพ เป็นงานที่ต้องทำเป็นประจำวัน (routine work) และต้องทำตามระเบียบแบบแผน เช่น งานสารบรรณ งานบรรณารักษ์ งานบัญชี งานพิมพ์ดีด เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น จึงทำให้งานนี้เป็นงานที่เหมาะสมกับสตรี

3. ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานของข้าราชการสตรีและแนวทางแก้ไข

หากพิจารณาถึงสภาพในการทำงานของข้าราชการสตรี ในกรณีที่งานนั้นเป็นงานในตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานเหมือนกันกับข้าราชการชาย จะพบว่าข้าราชการสตรีประสบอุปสรรคในการทำงานอย่างมาก ทั้ง ๆ ที่ข้าราชการสตรีมีบทบาทอยู่เบื้องหลังโครงการสำคัญ ๆ ของส่วนราชการ โดยเกี่ยวข้องกับภาระงานหลักของส่วนราชการนั้น (พิราปขาว 2518 : 62) จากการศึกษาของคณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว พ.ศ. 2525 - 2544 ในเรื่องปัญหาและความต้องการของข้าราชการสตรี (อ้างถึงในอัมพร มีสุข 2526 : 13 - 15) พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน of ข้าราชการสตรี คือ

1. ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถของสตรี
2. ลักษณะของงานไม่เปิดโอกาสให้สตรีได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่
3. ค่านิยมของสังคมที่ว่า สตรีทำงานไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย ไม่จริงจังกับงาน เพราะสตรีมีหน้าที่ธรรมชาติดีคือ การคลอดบุตร และภาระทางบ้าน

นอกจากนี้ กษิ หิรัญโศ (2507 : 424 - 427) ได้กล่าวว่า ปัญหาในการทำงานอย่างหนึ่งของข้าราชการสตรีคือ ข้อจำกัดในการโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้ไปดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งข้อจำกัดในการโยกย้ายมี

1. การโยกย้ายด้วยเหตุผลทางราชการ เป็นความจำเป็นของทางราชการที่ต้องแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถหรือเพื่อความเหมาะสมกับเหตุการณ์หรือสภาพท้องที่ การโยกย้ายไปอยู่ต่างท้องที่ สำหรับข้าราชการสตรีเป็นความยุ่งยากทำให้เกิดความลำบาก ข้าราชการสตรีจึงไม่ไป ทำให้เกิดความเสียหาย แก่ทางราชการ เพราะการขาดแคลนองค์ตัวในการโยกย้ายเป็นการจำกัดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. การโยกย้ายด้วยเหตุผลส่วนตัว ได้แก่ การย้ายเพื่อติดตามสามีหรือการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม กรณีนี้จะเกิดปัญหาเมื่องานที่ทำอยู่เดิมกับงานที่จะย้ายไปทำใหม่ไม่เหมือนกัน หรือไม่มีตำแหน่งงาน ทำให้ตัวข้าราชการสตรีเองต้องทำงานที่ไม่ตรงกับความถนัด และทางราชการคือ

ต้นสังกัดเดิม ก็ขาดบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ

สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง ข้าราชการสตรีมีโอกาสดำเนินการพิจารณาน้อยเพราะสตรีมีภาระกิจทางบ้านเต็มมือ ถ้าทุ่มเททำราชการที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง ผลงานทางบ้านก็ลดลงยังผลให้การปฏิบัติราชการลดลงเพราะความกังวลในตำแหน่งและงานทางบ้าน

นอกจากนี้ภาวะที่ครอบงำความนึกคิดของสตรี ความหวั่นไหวต่อความทะเยอทะยาน ทำให้สตรีขาดความหวังในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีผลให้ลักษณะการทำงานเป็นไปในลักษณะทรงตัว เพื่อมิให้ล้ม งานที่ทำจึงด้อยประสิทธิภาพ

ปัญหาอีกประการหนึ่งที่กัษ หิรัญโต กล่าวถึงก็คือ วันหยุดของข้าราชการสตรีเนื่องจากการลาคลอดได้ถึงครั้งละ 60 วัน แม้ว่าข้าราชการจะลาอุปสมบทได้ 120 วัน แต่ก็ได้เพียงครั้งเดียว และทางราชการสามารถระงับการลาได้ถ้ามีความจำเป็นในตัวบุคคลผู้นั้น ส่วนข้าราชการสตรีลาได้ทุกครั้งที่คลอดและทางราชการก็ขยับยั้งไม่ได้แม้จะมีความจำเป็น ข้าราชการสตรีจึงมีวันหยุดมากกว่า ผลงานที่ได้จึงมีน้อยกว่า เป็นผลให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ เพราะงานราชการเป็นงานที่ต้องดำเนินไปไม่หยุดยั้ง การหยุดงานของข้าราชการบางคนอาจทำให้งานราชการหยุดชะงักได้

อัมพร มีสุข (2526 : 13) ได้กล่าวถึงสตรีในวงราชการว่า มีสถานภาพและคุณภาพชีวิตด้อยกว่าบุรุษอยู่มาก เนื่องจากปัญหา 3 ประการ คือ

1. สภาพสตรีระของสตรี
2. หน้าที่โดยธรรมชาติและการเคยทำงานแบบไม่ได้รับค่าตอบแทน ทำให้สตรีด้อยกว่าบุรุษในด้านการศึกษา ทักษะในการประกอบอาชีพและโอกาส
3. ทศนะคติและความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับสตรีและบทบาทของสตรี

สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้มีผู้คำแนะนำไว้หลายประการเช่น คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาวพ.ศ. 2525 - พ.ศ. 2544 (อ้างถึงในอัมพร มีสุข 2526 : 14) ได้กล่าวถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงานของข้าราชการสตรีไว้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานต้องให้การยอมรับและสนับสนุนการทำงานของข้าราชการสตรี

2. ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความยุติธรรมแก่ข้าราชการสตรี
3. ข้าราชการสตรีต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและกล้าตัดสินใจ

ชัยทิวี เสนาะวงศ์ (2529 : 99) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ทางแก้ไขขึ้นอยู่กับข้าราชการสตรีเองว่าจะสามารถพิสูจน์ตัวเองได้ขนาดไหนว่า ตัวเองมีความสามารถทั้งทางด้านสติปัญญา ความพร้อมทางด้านอารมณ์และความสามารถด้านอื่น ๆ ทัดเทียมกับบุรุษ

อัมพร มีสุข (2526 : 15 - 19) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาไว้เป็นข้อ ๆ

ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดความคิดร่วมในการทำงานเพื่อใช้ประโยชน์ของความแตกต่างระหว่างเพศ การคัดเลือกบุคคลต้องปราศจากอคติในเรื่องเพศ ฐานะทางครอบครัวและระดับชั้นชั้น ควรปรับปรุงเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติที่เป็นอุปสรรคต่อการให้ความเสมอภาคระหว่างบุรุษกับสตรี
2. ทำความเข้าใจกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง ตลอดจนสมาชิกอื่น ๆ ในสังคมว่า กทัศนคติหรือความคิดดั้งเดิมเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรธิดา ควรให้โอกาสเท่าเทียมกันในการศึกษา
3. ปรับปรุงความคิดเกี่ยวกับบทบาทสตรี โดยเฉพาะบุรุษให้ยอมรับและเปลี่ยนความคิดดั้งเดิม บุรุษและสตรีควรมีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันในการเลี้ยงดูลูกและในภาระกิจที่เรียกว่างานบ้าน เพื่อให้สตรีได้พัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ

โดยสรุป ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการสตรี ก็คือ

1. กทัศนคติและความเชื่อดั้งเดิมที่ว่า สตรีควรมีบทบาทเฉพาะในบ้าน ยังมีอิทธิพลอยู่
2. สรีระทางร่างกายและหน้าที่โดยธรรมชาติคือ การคลอดบุตร ทำให้สตรีทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ
3. ข้อจำกัดในการโยกย้ายและการเลื่อนตำแหน่ง
4. การไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
5. ตัวสตรีเอง

สำหรับแนวทางในการแก้ไข ก็อาจทำได้โดย

1. เปลี่ยนทัศนคติและความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับบทบาทสตรี พร้อมกับสร้างค่านิยมในการยอมรับบทบาทใหม่ของสตรี
2. ข้าราชการสตรีเองต้องพิสูจน์ตัวเองในด้านการทำงาน ความสามารถและสติปัญญา เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
3. ในการทำงานควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการสตรีได้ทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ใช่ข้อคดีในเรื่องของเพศมาตัดสิน ความเหมาะสมและความสามารถในการทำงาน

ดังนั้นสตรีในระบบราชการจึงควรได้รับความเป็นธรรมในขั้นพื้นฐานโดยไม่ใช่ความแตกต่างทางธรรมชาติ ความคิด จิตใจหรือความแตกต่างอื่น ๆ ที่สมมติขึ้น เช่น ความเชื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับสตรี มาเป็นอุปสรรคหรือกีดกันโอกาสของข้าราชการสตรีในการก้าวสู่ตำแหน่งระดับสูง หรือผู้บริหาร

ตอนที่ 3 สตรีกับการบริหาร

ในระบบราชการความเสมอภาคในการได้รับความก้าวหน้าในการทำงานยังมีความเหลื่อมล้ำกันอยู่มากระหว่างบุรุษและสตรี สตรีมักถูกจำกัดให้อยู่ในขอบเขตและระดับที่ต่ำกว่าบุรุษ นอกจากนี้ยังต้องเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาในการทำงานเนื่องจากชนบทรวมเนียม ประเพณีและทัศนคติของสังคมที่ยังยืนยันยอมรับบทบาทดั้งเดิมของสตรี จากการสำรวจจำนวนของข้าราชการทั้งหมดกับจำนวนข้าราชการในระดับบริหาร (ชี้ 7 ขึ้นไป) พบว่า ข้าราชการสตรีที่มีตำแหน่งสูงมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการทั้งหมด กล่าวคือ ข้าราชการชายทั้งหมดมี 326,162 คน เป็นข้าราชการในระดับชี้ 7 หรือสูงกว่า 10,601 คน ส่วนข้าราชการสตรีมีถึง 390,019 คน กลับเป็นข้าราชการในระดับชี้ 7 หรือสูงกว่าเพียง 4,632 คน (อ้างถึงใน KASAMA VPRAVARN : TABLE F) จากการศึกษาของจิตกรการหล่อสุวรรณรัตน์ (2529 : 61) พบว่า ในทางกฎหมาย ความรู้ความสามารถและการวางตัวเป็นเกณฑ์ที่เสริมโอกาสในการทำงานของข้าราชการสตรีและเพศไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร แต่ที่ข้าราชการสตรีได้รับตำแหน่งทางการบริหารน้อยกว่าบุรุษนั้น อมรา พงศ์พิชญ์ (2529 : 10) กล่าวว่า เป็นเพราะเมื่อมีโอกาสในการก้าวหน้าโดยการอบรมหรืออื่น ๆ สตรีจะให้ความสนใจน้อย สตรีที่จะมีโอกาสในการทำงานจนถึงขั้นผู้บริหารได้ต้องทำงานหนักกว่าทำตัวให้เก่งกว่า นั่นคือต้องแสดงความสามารถเฉพาะตัวสูงหรือเด่นจริง ๆ จึงจะถูกมองเห็นความสามารถและได้รับการยอมรับ ดังนั้นจึงน่าจะพิจารณาว่าเป็นเพราะเหตุใด ข้าราชการสตรีจึงเสียโอกาสในการที่จะได้รับการพิจารณาสำหรับตำแหน่ง

ผู้บริหาร

ในเรื่องนี้รัชทวี เสนอวงศ์ (2529 : 97 - 99) ได้ให้เหตุผลว่า เป็นเพราะความเชื่อผิดๆ เกี่ยวกับผู้บริหารที่เป็นสตรีว่า

1. มีความสามารถในการบังคับบัญชาและมีความฉลาดน้อยกว่าบุรุษ
2. มีความทะเยอทะยานในการทำงานน้อยกว่า บุรุษเพราะในการทำงานจะสนใจแต่สิ่งจูงใจภายนอก เช่น ค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายและการสมาคมที่ดี ในขณะที่บุรุษสนใจสิ่งจูงใจภายใน เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นและการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถมาก ๆ
3. มีอารมณ์ไม่มั่นคง อ่อนไหวและแปรเปลี่ยนง่าย
4. รักษาผลประโยชน์ให้กับองค์การน้อยกว่าบุรุษ
5. ขาดคุณสมบัติของการเป็นบริหารที่ประสบความสำเร็จ เช่น ความเข้มแข็งอดทน การรักษาผลประโยชน์ ความมั่นคงในอารมณ์และความทะเยอทะยาน

นอกจากนี้ค่านิยมทางสังคมที่ผิด ๆ เช่น การไม่ยอมรับผู้นำที่เป็นสตรี ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ปิดโอกาสสำหรับข้าราชการสตรีในการเลื่อนตำแหน่งเข้ามาเป็นผู้บริหาร ฉะนั้นจึงถึงเวลาแล้วที่ข้าราชการสตรีต้องลุกขึ้นต่อสู้กับค่านิยมและความเชื่อที่ผิด ๆ เหล่านี้ เพราะในความเป็นจริงผู้บริหารสตรีก็มีความสามารถไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบุรุษ

การเป็นผู้บริหารสำหรับข้าราชการสตรีนั้น นอกจากทำงานหนักเพื่อแสดงความสามารถส่วนตัวให้เป็นที่ประจักษ์และยอมรับแล้ว ข้าราชการสตรียังต้องสร้างปัจจัย 3 ประการให้เกิดขึ้นในการทำงานของตนเอง ปัจจัยเหล่านั้นได้แก่

1. สร้างพันธมิตร โดยการติดต่อกับบุคคลที่การตัดสินใจของเขามีผลต่อการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเพิ่มกำลังให้กับตนเอง
2. สร้างอภินิหาร โดยการชักจูงให้ผู้ร่วมงานสนับสนุนทั้งคำพูดและการกระทำ เพื่อผู้ร่วมงานจะไม่เป็นอุปสรรคขัดขวางความก้าวหน้าในการทำงานและสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง
3. สร้างอำนาจ โดยการคิด กะเกณฑ์และจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อกำหนดการใช้เวลาและขั้นตอนการดำเนินงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในการทำงาน

(อารี ชื่นวัฒนา 2527 : 9 -11)

นอกจากการสร้างปัจจัย 3 ประการนี้แล้ว ข้าราชการสตรีที่ต้องการจะก้าวหน้าในการทำงานจนถึงระดับผู้บริหาร ต้องยึดหลักในการปฏิบัติราชการ 3 ประการ คือ

1. ต้องเก่งงาน คือ ทำงานอย่างมีคุณภาพและใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ
2. มีทัศนคติที่ดีในการรับราชการ คือมีความสำคัญอยู่เสมอว่า ข้าราชการคือผู้ใช้ประชาชน ดังนั้น จึงต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และอุทิศตนให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ
3. ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ (วิชชนันท์ 2530 : 8 - 9)

นอกจากนี้ ผลการศึกษาของจิตกรการ หล่อสุวรรณรัตน์ (2529 : 61 - 63) ก็พบว่า ข้าราชการสตรีที่จะก้าวหน้าในการทำงานจนถึงระดับผู้บริหารได้นั้น ต้องประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้

1. การเป็นผู้มีความรู้ดี เหมาะสมกับงานในหน้าที่ และอย่างน้อยควรมีพื้นฐานความรู้ในระดับปริญญาโท
2. ลักษณะงานหรือสายงานที่ทำให้สตรีได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่
3. มีลักษณะความคิดและอุปนิสัยในการทำงาน ดังนี้
 - 3.1 เป็นผู้รักความก้าวหน้า
 - 3.2 ขวนขวายในการหาความรู้เพิ่มเติม
 - 3.3 มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี
 - 3.4 รู้จักแบ่งเวลาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว
 - 3.5 มีความรับผิดชอบสูง
 - 3.6 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 3.7 มีใจรักงานและสนุกกับงานที่ทำ
 - 3.8 สามารถตัดสินใจตัดปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะหน้า
 - 3.9 มีมนุษยสัมพันธ์ดี
 - 3.10 มีปฏิภาณไหวพริบดี
 - 3.11 มีลักษณะของการเป็นผู้นำ
 - 3.12 รู้จักตั้งเป้าหมายและวางแผนในการทำงาน
 - 3.13 มีความขยันหมั่นเพียร
 - 3.14 รู้จักแสดงความคิดเห็นและความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
4. ความคิดของผู้บังคับบัญชาในการยอมรับความสามารถของสตรี

5. สำหรับสตรีที่สมัครแล้ว ความเข้าใจของคู่สมัครและการมีญาติผู้ใหญ่อยู่รวมในครอบครัว จะช่วยให้สตรีสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้เวลา กำลังและความคิดต่อการทำงานจนมีโอกาสร่วมประสบความสำเร็จในอาชีพได้
6. การอบรมเลี้ยงดูและลักษณะของบุคคลใกล้ชิด เป็นสิ่งที่มีผลต่อการปรุงแต่งบุคลิกภาพ และการกล่อมเกลาความคิด ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในชีวิตและอาชีพ
7. มีความรู้ ประสบการณ์ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอโดยการศึกษาด้วยตนเอง เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือดูงาน

สำหรับผลการศึกษาของบวร ประพตติดีและคณะ (2520 : 213 - 216) ก็พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการได้เข้าไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารของสตรีคือ ความกระตือรือร้นในการทำงานความเชื่อมั่นในตนเอง และความนิยมยกย่องให้สตรีเป็นผู้นำระดับบริหาร

นอกจากนี้สมิทธา จิตตลดากร (2529 : 100 -102) ได้กล่าวสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้นำท้องถิ่นที่เป็นสตรีว่า สตรีที่ก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ตัวเอง ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความต้องการมีชื่อเสียง ความอยากเด่นอยากดัง และความต้องการทำงานเพื่อส่วนรวม
2. ครอบครัวหรือพรรคพวก ได้แก่ การสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัว สามี หรือพรรคพวก ความต้องการสืบทอดอำนาจของบุคคลในตระกูล
3. สถานการณ์ ได้แก่ จังหวะประกอบกับการมีอำนาจทางเศรษฐกิจ

ในต่างประเทศผลการศึกษาของ Hadsses Esua Mamma (1987 : 270 A) ก็พบว่าข้าราชการสตรีที่จะก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารได้ ต้องได้รับการสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งมีการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ได้รับความเสมอภาคในโอกาสที่จะเข้าสู่ตำแหน่งโดยปราศจากอคติในเรื่องของเพศ มีความรู้และความสามารถในด้านการบริหาร มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารและมีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ดังนั้นข้าราชการสตรีที่จะเป็นผู้บริหารจึงต้องมีความรู้สูงกว่าปริญญาตรี มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหาร มีพฤติกรรมการทำงานต่างจากข้าราชการทั่วไป ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลใกล้ชิด มีบุคลิกภาพผู้นำและต้องมีความปรารถนาที่จะเป็นผู้บริหารสตรี

ตอนที่ 4 ผู้บริหารการศึกษา

เชื่อกันว่าในสายงานการศึกษา สตรีมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าสายงานอื่น เพราะงานครูเป็นงานที่เหมาะสมกับสตรีมากกว่าบุรุษ ดังนั้นจึงพบว่า สตรีมีโอกาสได้รับตำแหน่งสูงในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น ศาสตราจารย์คุณหญิงพูนทรัพย์ นพวงศ์คนบตีคนแรก ของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คุณหญิงอัมพร มีสุขอธิบดีกรมวิชาการคนแรกของกระทรวงศึกษาธิการ ศาสตราจารย์นางเยาว์ ชัยเสรีอดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดร.ยุพา อุดมศักดิ์ อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น (นางเยาว์ ชัยเสรี สฐก 2526 : 35) สตรีจึงมีบทบาทในหน่วยงานทางการศึกษาทุกหน่วยงาน

แม้จะมีบทบาทในทุกหน่วยงานทางการศึกษา แต่สตรีที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการศึกษายังคงมีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนข้าราชการทางการศึกษาทั้งหมด กล่าวคือข้าราชการสตรีในวงการศึกษามีตำแหน่งในระดับ 7 หรือสูงกว่ามีอยู่เพียง 43.59% (อ้างอิงใน Kasama Varakarn : Table F) สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อเทียบอัตราส่วนกับจำนวนผู้บริหารชายแล้วก็พบว่ามีจำนวนน้อยมากเช่นกัน กล่าวคือ อัตราส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นชายต่อหญิงเป็น 14:1 โดยโรงเรียนมัศึกษามีทั้งสิ้น 1654 โรงเรียน แต่มีผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรีเพียง 122 โรงเรียนซึ่งเป็นโรงเรียนสตรีล้วน มีโรงเรียนสหศึกษาไม่กี่แห่งที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นสตรี (วลัยพร แสงนภาพร 2529 : 38)

แม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรีจะมีเป็นจำนวนน้อย แต่ประวัติศาสตร์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ก็ได้จารึกไว้แล้วว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนระดับ 9 2 ท่านแรก คือ คุณหญิงบรรจง นิवासบุตร และคุณหญิงวลัย ลีลาพุทธ นอกจากนี้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรีที่ปรากฏชัดและเป็นที่ยกย่องกันมากที่สุดก็คือ การได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนดีเด่นของกรมสามัญศึกษาส่วนใหญ่ก็เป็นโรงเรียนที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นสตรี (วลัยพร แสงนภาพร 2529 : 34 - 35) สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลยืนยันได้ว่า ผู้บริหารสตรีของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาเป็นนักบริหารการศึกษาที่มีขีดความสามารถสูง มีศักยภาพสูง มีความเก่งกล้าสามารถในการบริหาร สามารถรับผิดชอบและปฏิบัติงานใหญ่ๆ ของชาติคือ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้ประสบผลสำเร็จอย่างดียิ่ง พลังความสามารถของผู้บริหารสตรีจะเติบโตอย่างยิ่งใหญ่อและแข็งแรง ถ้าเปิดโอกาสให้สตรีได้แสดงความ

สามารถทางการบริหารและให้การสนับสนุนมากขึ้น

1. คุณสมบัติของผู้บริหารการศึกษาสตรี

ภาพพจน์เกี่ยวกับผู้บริหารการศึกษาสตรีในอดีตนั้นคือ ผู้บริหารสตรีต้องมีลักษณะสูงใหญ่ เสียงดัง วางอำนาจ ฯลฯ ในปัจจุบันภาพพจน์ดังกล่าวได้เปลี่ยนไปคือ ผู้บริหารสตรีจะเป็นผู้หญิงที่มีความเป็นกุลสตรีไทยอย่างสมบูรณ์ ได้แก่ การมีอัธยาศัยอันเฟร็ดพริง นุ่มนวล แต่มีความเด็ดเดี่ยว และมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป (วลัยพร แสงนภาพพร 2529 : 40)

การศึกษาของโยธิน จารุภูมิ (2526 : 102 - 113) พบว่า คุณสมบัติที่จำเป็นของผู้บริหารที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ

1. คุณสมบัติส่วนตัวของผู้บริหาร ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีเหตุผล มีความรับผิดชอบสูง เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความจริงใจต่อทุกคน มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเผชิญปัญหาต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ มีความเสียสละ และกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ตรงต่อเวลา มีความประพฤติเรียบร้อยและมีระเบียบวินัย

2. คุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีความตั้งใจในการทำงาน กระตือรือร้น มีความปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จสูง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักเลือกความคิดเห็นที่ดี รู้งานที่ทำเป็นอย่างดี มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น รู้จักแบ่งงานหรือมอบงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีความสามารถจริงใจคนที่ทำในสิ่งที่ตั้งถาม แก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่น่าเชื่อถือ เป็นคนหนักเอาเบาสู มีความขยันแข็งแรงและอดทน เด็ดขาดในการตัดสินใจ มีความสามารถในการวางแผน

นอกจากคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นแล้ว จากการศึกษาขององอาจ โฆษุณทนนท์ (2514 : 109 - 113) , เฉลิม รัชชนะกุล (2524 : 120 - 120) , ธรรมรัตน์ ประเสริฐ (2525 : 107 - 114) และรุจิเรข จิระเสวี (2530 : 96 - 100) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาตรี
2. ได้รับการฝึกฝนและเตรียมตัวเพื่อเป็นผู้บริหาร
3. เคยทำงานด้านบริหารมาก่อน ได้แก่ หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างานและผู้ช่วย

ผู้บริหารโรงเรียน

4. เคยทำงานในท้องที่ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารโรงเรียน
5. ได้รับการศึกษาทางด้านบริหารการศึกษา
6. เป็นผู้มีคุณธรรมประจำใจ
7. เป็นผู้มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ
8. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีเข้ากับชุมชนได้
9. มีบุคลิกภาพดี มีลักษณะของความเป็นผู้นำ

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2529 : 96) พิษณุ สันทรานันท์ (2523 : 60-64)

และโยธิน จารุภูมิ (2526 : 105-11) ได้กล่าวว่า บุคคลที่ควรจะได้รับตำแหน่งผู้บริหาร ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีสติปัญญาและความรู้ เพราะผู้มีสติปัญญาและความรู้สูงย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานสูง
2. มีความสามารถ ไหวพริบดี ตื่นตัวอยู่เสมอ ทนต่อภาระ ใช้เวลา และภาษาถูกต้อง ตัดสินใจได้รวดเร็ว ถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
3. เป็นผู้มีควมรับผิดชอบ ผู้อื่นสามารถพึ่งพาได้ มีความคิดริเริ่ม อดทน มั่นคง กล้าพูดกล้าทำ เชื่อมมั่นในตนเอง ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ยุติธรรม และมีความปรารถนาที่จะเป็นเลิศหรือทะเยอทะยาน
4. เป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักปรับตัวและต้องมีการปรับตัว
5. มีฐานะทางสังคมเป็นที่ยอมรับ
6. เป็นผู้รู้สถานการณ์ รู้สภาวะจิตใจของคนระดับต่าง ๆ รู้ฐานะ ความต้องการ และความสนใจของบุคคลากรในหน่วยงาน รู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

นอกจากนี้ผลการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารในต่างประเทศได้แก่ ผลการศึกษาของ Emma Jean Moses Stepherson 1981 : 4294 A - 4295 A, Sharon A. Dorner (1983 : 336 A), Sylvia , S. Suloski (1988 : 1616A) และ Janet Mebee Edgin (1987 : 2390 A) ก็พบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่เป็นสตรีมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีการศึกษาระดับปริญญาโท
2. มีสติปัญญาดีเมื่อเรียนอยู่ในโรงเรียนหรือวิทยาลัย นอกจากนี้ก็เป็นผู้นำด้านกีฬา ชุมชน กิจกรรมและสภานักเรียน
3. ได้รับการฝึกอบรมและมีประสบการณ์ทางอาชีพสูงกว่าข้าราชการครูอื่น ๆ
4. มีสุขภาพดีเยี่ยม ลาหยุดงานเพราะป่วยน้อย
5. มีสุขภาพกับการทำงาน
6. เคยรับราชการในพื้นที่ที่ได้เป็นผู้บริหารมาก่อน
7. ตั้งเป้าหมายที่จะก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารไว้ตั้งแต่เริ่มทำงาน
8. มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง
9. ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัว ได้แก่ บิดามารดา สามี ในการ ศึกษาและการทำงานด้านการบริหาร
10. มีลักษณะเป็นผู้นำ

ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาสตรีต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี
2. ได้รับการศึกษาทางด้านบริหารการศึกษา
3. ได้รับการฝึกฝนและเตรียมตัวเพื่อเป็นผู้บริหาร
4. มีสติปัญญาดี
5. มีความสามารถในการทำงานเป็นที่ยอมรับ
6. เคยทำงานทางด้านการบริหารมาก่อน
7. เคยทำงานในท้องที่ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหาร
8. บุคคลใกล้ชิดให้การสนับสนุนในการทำงาน
9. มีสุขภาพการทำงาน
10. มีลักษณะเป็นผู้นำ
11. มีมนุษยสัมพันธ์ดี รู้จักปรับตัว
12. รู้สถานการณ์และสภาวะจิตใจของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
13. มีฐานะทางสังคมเป็นที่ยอมรับ
14. มีความปรารถนาที่จะเป็นผู้บริหาร

ตอนที่ 5 การคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนของกรมสามัญศึกษา

อุทัย หิรัญโต (2507 : 107 - 109) ได้กล่าวถึงการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นวิธีหนึ่งของการบรรจุบุคคลในตำแหน่งที่ว่าง เป็นการยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานดีเด่นที่ผ่านมาของผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งรวมทั้งเป็นการจูงใจในการทำงาน เพราะผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะเข้าสู่หน้าที่การทำงานที่ดีกว่าเดิม มีความรับผิดชอบ มีเกียรติภูมิ และฐานะทางสังคมสูงขึ้น หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกต้องพิจารณากันอย่างรอบคอบ โดยต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ได้แก่ ความฉลาด ไหวพริบ ความชำนาญงาน ความสามารถในการเห็นการณ์ไกลตามลักษณะของงานแต่ละประเภท ความสามารถในการปกครอง การบังคับบัญชา การวินิจฉัยปัญหา การตัดสินใจและการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่ง William B. Casstetter (1976: 167) ได้กล่าวถึงบุคคลที่ควรได้รับการคัดเลือกว่าต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีคุณสมบัติตรงตามต้องการ
2. มีความสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้
3. เป็นผู้ที่จะอุทิศตนในการทำงานได้ตามความต้องการของหน่วยงาน
4. เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
5. เป็นผู้ที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าได้

สำหรับหน่วยงานทางการศึกษาของกรมสามัญศึกษา มีนโยบายในการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อขจัดความแตกต่างระหว่างปริมาณและคุณภาพของการจัดการศึกษาและเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการครู (กรมสามัญศึกษา 2525: 23 อ้างถึงใน อนุพงศ์ ผลสุวรรณ 2528:25) โดยมีวิธีการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. คัดเลือกข้าราชการครูเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน โดยดำเนินการดังนี้
 - 1.1 กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งในหลักเกณฑ์นั้นประกอบด้วย
 - 1.1.1 ประเภทของข้าราชการครูที่จะเข้ารับการอบรม แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ
 - ประเภทที่ 1 ได้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารหรือข้าราชการครูสังกัดกองการมัธยมศึกษา หรือศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา หรือข้าราชการครูสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญฯ

ประเภทที่ 2 เป็นข้าราชการสังกัดกรมสามัญศึกษาที่กรมสามัญศึกษา
คัดเลือกเข้ารับการอบรม

1.1.2 คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม ได้แก่

- 1.1.2.1 เป็นข้าราชการสังกัดกรมสามัญศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นผู้มีความพร้อมและเหมาะสมเพื่อเป็นผู้บริหารโรงเรียน
- 1.1.2.2 มีอายุไม่เกิน 45 ปี สำหรับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนให้มีอายุไม่เกิน 50 ปี (นับถึงวันที่ 1 เมษายนในปีที่เข้ารับการอบรม)
- 1.1.2.3 มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 1.1.2.4 ดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 5
- 1.1.2.5 ต้องไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรนี้มาก่อน (กรมสามัญศึกษา 2531: เอกสารหมายเลข 1)

1.2 ให้ข้าราชการครูประเภทที่ 1 สมัครเข้ารับการฝึกอบรมโดยกรอกข้อความลงในใบสมัครและแบบประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยกรอกเฉพาะตอนที่ 1 สำหรับข้าราชการครูประเภทที่ 2 นั้น กรมสามัญศึกษา จะคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมเข้ารับการฝึกอบรมโดยไม่ต้องสมัคร

แบบประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ภาคประวัติและประสบการณ์ส่วนตัว ประกอบด้วย

1. ประวัติส่วนตัว ได้แก่ ชื่อ ตำแหน่ง ระดับ โรงเรียน อำเภอ จังหวัด วุฒิ วิชาเอก เงินเดือน วันเดือนปีเกิด ศาสนา อายุจริง ภูมิลำเนา ที่อยู่ปัจจุบัน
2. ประวัติครอบครัว ได้แก่ สถานภาพการสมรส ชื่อคู่สมรส สภาพของคู่สมรส
3. ประวัติการศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาสามัญและการศึกษาวิชาชีพ
4. ประวัติการรับราชการ ได้แก่ ประวัติการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นรับราชการ จนถึงปัจจุบัน โดยระบุเป็นตำแหน่ง สถานที่ทำงาน วันเดือนปีที่เริ่มทำงาน

ในตำแหน่งนั้น ระดับ ชั้น

5. ประสบการณ์ในการฝึกอบรมทางด้านบริหาร

6. ความรู้ความสามารถพิเศษ

ตอนที่ 2 ภาคความรู้ความสามารถและความเหมาะสม ประกอบด้วย

1. ความรู้ความสามารถทั่วไป ได้แก่

1.1 บุคลิกภาพการเป็นผู้นำ

1.2 ความประพฤติและจริยธรรม

1.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 ความรู้และความสามารถในการควบคุมและติดตาม

1.5 ความรอบรู้โดยทั่วไป

1.6 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

1.7 ความขยันหมั่นเพียร

1.8 ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหา

1.9 ความเสียสละ

1.10 คุณธรรม

1.11 ความสามารถในการวินิจฉัยและจัดระบบงาน

1.12 ความสามารถในการประสานงานและสื่อความหมาย

1.13 เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

1.14 ความอดทน อดกลั้น การควบคุมอารมณ์ต่อสถานการณ์

1.15 ความซื่อสัตย์สุจริต

1.16 ความกล้าหาญในการตัดสินใจ

1.17 การให้บริการและความร่วมมือแก่ชุมชน

1.18 การได้รับความเชื่อถือจากชุมชน

1.19 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชน

1.20 ความสามารถในการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย

2. ความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ได้แก่

2.1 ความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร

2.2 ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนและการจัดตารางสอน

2.3 ความรู้และความเข้าใจในเรื่องการวัดและการประเมินผล

- 2.4 ความสามารถในการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนการสอน
- 2.5 ความคิดริเริ่มและการเป็นผู้นำในการพัฒนางานทางวิชาการ
- 2.6 ความเป็นผู้ใฝ่ใจในการศึกษาหาความรู้
- 2.7 ความรู้ความสามารถในการนิเทศภายในทางวิชาการ
- 2.8 เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทางวิชาการ
- 2.9 ให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทางวิชาการ
- 2.10 ความสามารถในการประสานงานวิชาการกับหน่วยงานอื่น
3. ความรู้ความสามารถด้านธุรการ ได้แก่
 - 3.1 ความรู้ความเข้าใจระเบียบงานสารบรรณ
 - 3.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทะเบียนต่าง ๆ ของโรงเรียน
 - 3.3 ความรู้ความเข้าใจระเบียบการเงินและพัสดุ
 - 3.4 ความรู้ความเข้าใจระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล
 - 3.5 ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ระบบงานและพัฒนางาน
 - 3.6 ความรอบคอบละเอียดถี่ถ้วน
 - 3.7 ความสามารถในการตัดสินใจและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
 - 3.8 ความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา
 - 3.9 ความมีมนุษยสัมพันธ์และเป็นนักบริหาร
 - 3.10 การยอมรับนับถือของครูในโรงเรียน
4. ความรู้ความสามารถด้านการปกครอง ได้แก่
 - 4.1 ความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปกครอง
 - 4.2 ความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 4.3 การได้รับการยกย่องนับถือจากครู นักเรียนและชุมชน
 - 4.4 ความรู้ความสามารถในการใช้จิตวิทยาในการปกครอง
 - 4.5 เทคนิคและศิลปะในการปกครองคน
 - 4.6 ความกล้าในการเผชิญปัญหาและตัดสินใจปัญหา
 - 4.7 ความเข้าใจและจริงใจกับบุคคลอื่น
 - 4.8 ความยุติธรรมกับบุคคลอื่น
 - 4.9 ความสนใจในความเอาใจใส่ในการปกครองดูแลนักเรียน

- 4.10 ความคล่องตัวจับไว้ในกาปฏิบัติหน้าที่
5. ความรู้ความสามารถทางด้านบริการ ได้แก่
 - 5.1 ความมีนิสัยในการบริการ
 - 5.2 ความสามารถในการประสานประโยชน์
 - 5.3 ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของส่วนรวม
 - 5.4 ความมีอัธยาศัยที่ดีต่อบุคคลอื่น
 - 5.5 ความเมตตากรุณาและเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น
 - 5.6 ความมั่นคงทางจิตใจและมีวุฒิภาวะ
 - 5.7 ความสามารถในการประชาสัมพันธ์
 - 5.8 ความสามารถในการจัดการและการบริหารกิจกรรม
 - 5.9 ความสามารถในการจูงใจคนและการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 5.10 ความรู้ความเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ

ตอนที่ 3 ภาคความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับ ผลงานและการปฏิบัติงาน ความประพฤติและคุณธรรม สภาพทางครอบครัวและเศรษฐกิจ ความสามารถทางสังคมและการปรับตัว และความเหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหาร (กรมสามัญศึกษา 2531 : เอกสารหมายเลข 2)

1.3 ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการครู(ประเภทที่ 1) เข้ารับการอบรม

ตามขั้นตอนดังนี้

- 1.3.1 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประเมินตัวบุคคล(ตามแบบที่กำหนด) จัดลำดับผู้สมัคร แล้วส่งรายชื่อเฉพาะผู้ที่ได้ลำดับที่ 1 พร้อมใบสมัคร แบบประเมินและรายละเอียดต่าง ๆ ให้คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด (ส่วนภูมิภาค)/ประธานกลุ่มโรงเรียนสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครที่โรงเรียนสังกัด(ส่วนกลาง)
- 1.3.2 คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด(ส่วนภูมิภาค)/ประธานกลุ่มโรงเรียนสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครที่โรงเรียนสังกัด(ส่วนกลาง) พิจารณาคัดเลือกบุคคลโดยใช้อ้อมูลที่ได้รับจากแบบประเมินในข้อ 1.3.1 สำหรับส่วนภูมิภาคให้จัดลำดับเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วจึงส่งรายชื่อบุคคลที่ได้รับการเลือกพร้อมใบสมัคร แบบประเมินและรายละเอียดอื่น ๆ ให้กรมสามัญศึกษาตามกำหนดเวลา แต่ส่วนกลาง

เมื่อพิจารณาคัดเลือกแล้ว ให้จัดลำดับและส่งรายชื่อพร้อมทั้งใบสมัคร
แบบประเมินและรายละเอียดอื่น ๆ ให้ประธานกลุ่มโรงเรียนใน
กรุงเทพมหานครเสนอไปยังกรมสามัญศึกษา

หมายเหตุ

ในการคัดเลือก ถ้าใช้วิธีการประเมินอย่างเดี่ยว จะคิดคะแนนจากแบบประเมิน 100%
แต่ถ้ามีการสอบคัดเลือก จะใช้สัดส่วนคะแนนดังนี้

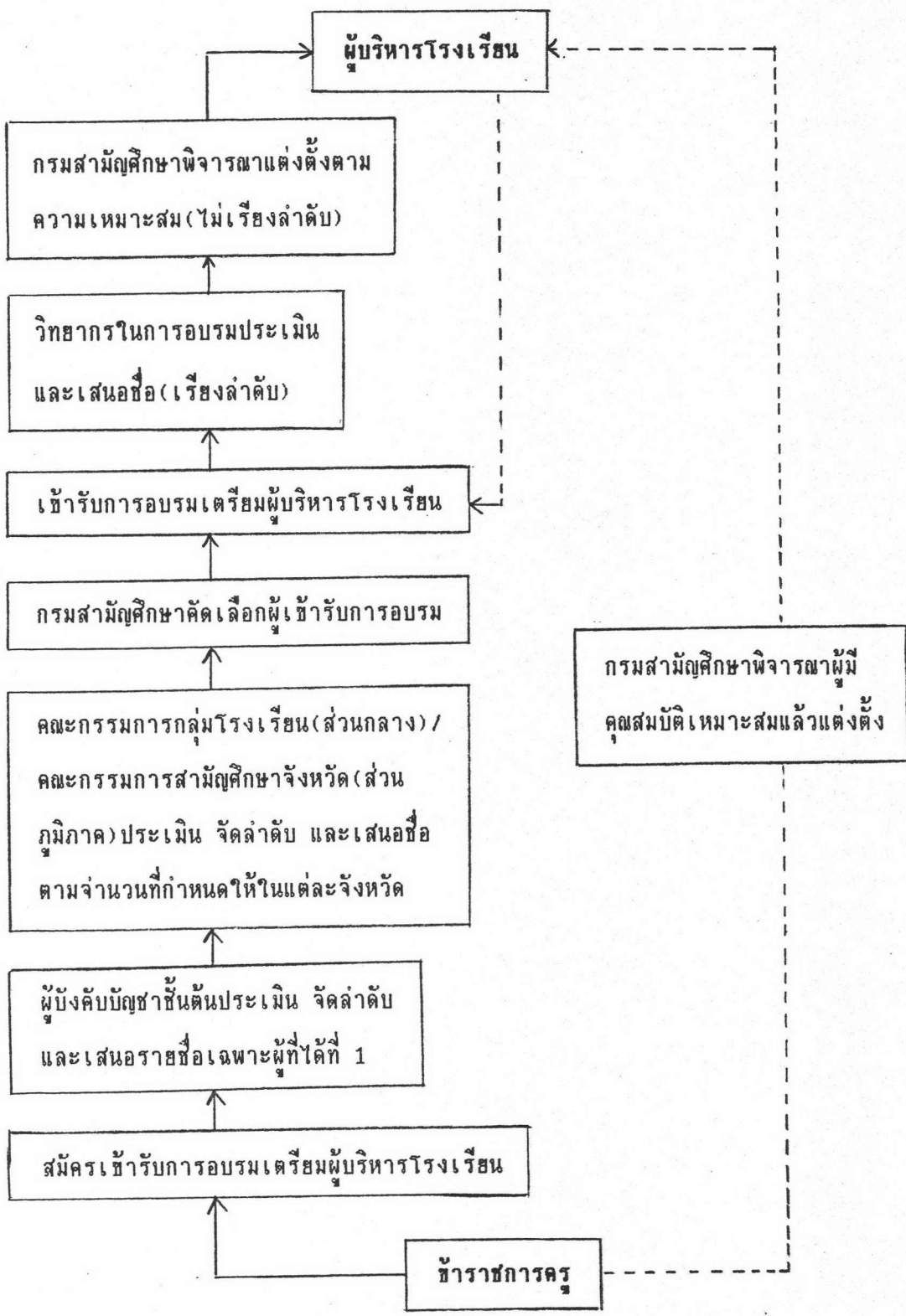
คะแนนจากแบบประเมิน 50% แบ่งเป็น ตอนที่ 1 30%, ตอนที่ 2 10% และ
ตอนที่ 3 10%

คะแนนจากการสอบ 50% แบ่งเป็น สอบข้อเขียน 30% และสอบสัมภาษณ์ 20%

2. ข้าราชการครูที่ได้รับการคัดเลือกจากข้อ 1 เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยมีคณะกรรมการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถ
และประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน และผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการบริหาร
สถานศึกษา ให้การชี้แนะ ฝึกฝน และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการฝึกอบรม
3. คณะกรรมการฝึกอบรมประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมในขั้นสุดท้าย จัดส่งรายชื่อเรียง
ตามลำดับ เสนอไปยังกรมสามัญศึกษาเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารในโอกาสต่อไป
4. กรมสามัญศึกษาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดต่าง ๆ ตามที่เห็น
ว่าเหมาะสม

อย่างไรก็ตามก็ยังพบว่า ในการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนแต่ละครั้ง จะมีผู้เข้าอบรม
ส่วนหนึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนอยู่แล้ว แต่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรม ซึ่งผู้บริหารเหล่านั้นได้รับการแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเพราะเป็นผู้มีความเหมาะสม

การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนของข้าราชการครูจึงเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



สรุปได้ว่า ในการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนของกรมสามัญศึกษา จะพิจารณาใน 2 ส่วนคือ

1. คุณสมบัติส่วนตัวของข้าราชการครูที่ถูกคัดเลือก ได้แก่

- 1.1 ประวัติการศึกษา
- 1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.3 ความรู้ความสามารถ
- 1.4 อุปนิสัยในการทำงาน
- 1.5 ผลงานที่ถือเป็นเกียรติประวัติ
- 1.6 บุคลิกภาพ
- 1.7 บทบาทในสังคม

2. สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่

- 2.1 ครอบครัว
- 2.2 ผู้บังคับบัญชา
- 2.3 เพื่อน
- 2.4 ภูมิฐานะเดิม
- 2.5 ประเภทของโรงเรียน

จะเห็นได้ว่า ผลการศึกษาที่ผ่านมา ไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับกระสวนอาชีพและปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนของผู้บริหารสตรี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นระบบและนำไปใช้อ้างอิงได้โดยตรง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีอาจช่วยให้มองเห็นข้อดีและข้อบกพร่องของการคัดเลือกบุคคลเข้ามามีบทบาทในการบริหารโรงเรียนที่ผ่านมา ผลการศึกษาก็จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติในการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนต่อไปในอนาคต และเป็นแนวทางสำหรับข้าราชการครูโดยเฉพาะข้าราชการครูสตรีที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน