

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสาระของวัตถุประสงค์ สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1.1 เพื่อวิเคราะห์วิถีชีวิตของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) และการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data) โดยได้ออกแบบขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ

แต่ละขั้นตอนการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ ขั้นตอนอาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ วิถีชีวิต สถานภาพ ค่านิยม และบทบาทของสตรีในสังคมไทย กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ แล้วประมวลสรุปเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย วิถีชีวิต ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี จากนั้นนำกรอบแนวคิดในการวิจัยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบกรอบแนวคิดในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสารที่สร้างขึ้นเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับกรอบแนวคิดในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา หาค่าความถี่ ร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

ในขั้นตอนนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสตรี ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 528 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นเวลา 2 เดือน รวมได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนจำนวน 456 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.4 ของแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามผู้บริหารสตรีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ และระดับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ

ในขั้นตอนนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่กำหนดโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษาถึงวิถีชีวิต และปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้บริหารสตรีซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน โดยคัดเลือกจากเกณฑ์ที่กำหนด และผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสตรี จำนวน 29 คน ได้แก่ ครู และบุคลากรในโรงเรียน นักเรียน และผู้ที่อยู่ในครอบครัวของผู้บริหารสตรี เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 1 เดือน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถาม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิถีชีวิต และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

4. สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอแบ่งเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 ระดับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3 ผลการวิเคราะห์วิถีชีวิตและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.4 เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
รายละเอียดดังนี้

4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารสตรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งหมด 456 คน ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 51 - 60 ปี ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสและอยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาปริญญาโทด้านบริหารการศึกษามากที่สุด และผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่มีวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ซึ่งผู้บริหารสตรีในแต่ละวิทยฐานะ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโทด้านบริหารการศึกษาเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ยังไม่มีผู้บริหารสตรีที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ นอกจากนี้ ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมีจำนวนใกล้เคียงกัน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา และประถมศึกษาขยายโอกาส ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป โดยส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ / อาจารย์ใหญ่ / ผู้อำนวยการโรงเรียนไม่เกิน 10 ปี และเคยเป็นครูมาก่อนเป็นเวลา 11-20 ปี ทั้งนี้ ส่วนใหญ่ไม่เคยดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน / หัวหน้ากลุ่มสาระฯ แต่เคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยฯ / รองผู้อำนวยการโรงเรียน ไม่เกิน 5 ปี

4.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพในภาพรวมของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามกลุ่มปัจจัยแต่ละด้าน สรุปผลการวิเคราะห์ได้เป็น 4 โมเดล ดังนี้

เมื่อนำชุดของตัวแปรปัจจัยด้านภูมิหลังวิเคราะห์ (โมเดลที่ 1) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีได้ร้อยละ 15.80 โดยมีตัวแปรการสนับสนุนจากครอบครัวเพียงตัวแปรเดียวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.418 เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอย โดยมีตัวแปรปัจจัยด้านภูมิหลัง และด้านจิตสังคม (โมเดลที่ 2) พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพได้ร้อยละ 62.90 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 47.20 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากครอบครัว ตามลำดับ

จากโมเดลที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร (โมเดลที่ 3) พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพได้ร้อยละ 68.00 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 5.10 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 8 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง การได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

จากโมเดลที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร (โมเดลที่ 4) พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพได้ร้อยละ 71.50 โดยมีความแปรปรวนเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 3 ร้อยละ 3.40 ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี และมีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ การได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีมี 4 กลุ่มปัจจัย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย โดยปัจจัยด้านจิตสังคมสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีมากที่สุด ร้อยละ 47.20 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีได้ร้อยละ 15.80, 5.10 และ 3.40 ตามลำดับ

4.1.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยย่อยแต่ละด้านสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า มีปัจจัยย่อยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพในภาพรวมได้ร้อยละ 71.50 โดยปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีมากที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี การได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ทั้งนี้ มีปัจจัยย่อยได้แก่ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี

4.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพเป็นรายด้านของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

4.1.2.1 ด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีมากที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี และกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี ตามลำดับ

4.1.2.2 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีมากที่สุดคือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ ปริญญาโท ปริญญาตรี สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากครอบครัว การได้รับโอกาสในการพัฒนา กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี ตามลำดับ

4.1.2.3 ด้านบทบาทการทำงาน ปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำ รองลงมา ได้แก่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ตามลำดับ

4.1.2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีมากที่สุดคือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ส่วนการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี

4.1.2.5 ด้านความสำเร็จในชีวิต ปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีมากที่สุดคือ สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี รองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน และการสนับสนุนจากครอบครัว ตามลำดับ

4.1.3 ความเหมือนและความแตกต่างของปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

4.1.3.1 ปัจจัยที่เหมือนกัน

1) ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพมีปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีเหมือนกันคือ การสนับสนุนจากครอบครัว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ การได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนผู้บริหารและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง สถานภาพและบทบาทของสตรี

2) ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพมีปัจจัยที่ไม่สนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีเหมือนกันคือ ระยะเวลาในการทำงาน ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี

4.1.3.2 ปัจจัยที่แตกต่างกัน

1) ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี ในขณะที่ข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า ไม่สนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี

2) ข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี เป็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี ในขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า ไม่สนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี

4.2 ระดับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้บริหารสตรีมีระดับความสำเร็จในวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความสำเร็จในวิชาชีพเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสตรีมีระดับความสำเร็จในวิชาชีพด้านบทบาทการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารสตรีมีระดับความสำเร็จในวิชาชีพด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บริหารสตรีมีระดับความสำเร็จในวิชาชีพด้านบทบาทการทำงาน โดยมีบทบาทผู้นำทางวิชาการมากที่สุด โดยมีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวกจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่ส่งเสริมในทางวิชาการให้แก่บุคลากรของโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง และมีบทบาทในการส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในระดับมากที่สุด และผู้บริหารสตรีมีบทบาทผู้นำทางการบริหารในระดับน้อยที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความสามารถนำทฤษฎีทางการบริหาร ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน

4.3 วิถีชีวิตและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการวิเคราะห์วิถีชีวิต และปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

4.3.1 วิถีชีวิต

4.3.1.1 การใช้เวลา

วิถีชีวิตของผู้บริหารสตรีตื่นนอนไม่เกิน 5.00 น. มาถึงโรงเรียนแต่เช้า ระหว่างเวลา 6.00 - 7.30น. เดินดูนักเรียนเข้าแถว เดินดูความเรียบร้อยของอาคารเรียน และดูการเรียนการสอนของครู หากมีประชุมข้างนอกจะออกไปประชุมแล้วกลับมาโรงเรียนทุกครั้ง ดูเพิ่มงาน มักออกจากโรงเรียนเป็นคนสุดท้าย บางครั้งงานไม่เสร็จจะนำงานกลับไปทำที่บ้าน เมื่อกลับถึงบ้านจะอ่านหนังสือพิมพ์ ดูรายการทีวี รายการข่าว บางท่านใช้เวลาในการทบทวนไต่ร่องทุกวันถึงสิ่งที่ผ่านมา และวางแผนงานที่จะทำต่อไป เข้าห้องพระ ดูข่าว จะเข้านอนไม่

เกินเพียงคืน งานอดิเรกของผู้บริหารสตรี ได้แก่ ฟังธรรม สวดมนต์ นั่งสมาธิ อ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร หนังสือธรรมะ และหนังสืออื่นๆ ที่น่าสนใจ ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพ การดูแลตัวเอง การผ่อนคลาย เมื่อมีวันหยุด วันเสาร์-อาทิตย์ จะทำสวน ปลูกต้นไม้ รดน้ำ พรวนดิน ไปด้วย หรือไปพักผ่อนกับครอบครัว

4.3.1.2 เป้าหมายในชีวิต

ผู้บริหารสตรีบางท่านได้ตั้งเป้าหมายว่าจะเป็นคนรู้ตั้งแต่แรก แต่บางท่านไม่ได้ตั้งเป้าหมายว่าจะเป็นคนรู้ แต่มาประกอบวิชาชีพครูเนื่องด้วยได้รับแรงบันดาลใจจากครอบครัว และครูผู้สอนในวัยเด็ก ซึ่งเมื่อได้มาเป็นครูแล้ว ผู้บริหารมีความรู้สึกรักชอบ ถูกกับนิสัยของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในความเป็นครู ทั้งนี้ผู้บริหารสตรีจะตั้งเป้าหมายการทำงานเป็นช่วงๆ เมื่อประกอบวิชาชีพครู ได้ตั้งเป้าหมายว่า จะเป็นครูเพื่อนักเรียน จะเป็นครูสอนหนังสือที่ดี และมีคุณภาพที่สุด มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ตั้งใจสอนนักเรียน พยายามทำงานด้านต่างๆ เพื่อให้มีประสบการณ์ ผู้บริหารสตรีทุกท่านไม่ได้ไม่ได้ตั้งเป้าหมายว่าจะเป็นผู้บริหารมาก่อน แต่เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้มีพระคุณ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากสามี จึงมีโอกาสก้าวเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร เมื่อเป็นผู้บริหาร ได้ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ว่า ทำสิ่งใดจะต้องทำให้ดีที่สุด เต็มกำลังความสามารถ พัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ และทำงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

4.3.1.3 หลักในการดำเนินชีวิต

ผู้บริหารสตรีทุกท่านได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นหลัก ในการดำเนินชีวิต และการบริหารงาน เช่น หลักมรรคมีองค์ 8 หลักไตรสิกขา หลักสังคหวัตถุ 4 หลักอิทธิบาท 4 และหลักพรหมวิหาร 4 ผู้บริหารสตรีได้ยึดมั่นในคุณความดี เชื่อในเรื่องบาปบุญ คุณ โทษ เชื่อว่า สิด 5 ทำให้บุคคลเป็นคนดี และมีความเชื่อว่าหลักพระพุทธศาสนาสามารถช่วยเหลือตนเองและบุคคลต่างๆ ให้อยู่ในชีวิตประจำวันได้อย่างลงตัวและมีความสุข ผู้บริหารสตรีทุกท่านเป็นผู้ดำรงตนเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี ให้การอุปถัมภ์และเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นผู้มีความดี มีความซื่อสัตย์ มีความกตัญญู มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความอดทน อดกลั้น มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน

4.3.1.4 ประสบการณ์ที่ได้รับ

ผู้บริหารสตรีได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากการดำเนินชีวิตตั้งแต่ วัยเยาว์ ได้รับการปลูกฝังให้มีคุณธรรม จริยธรรม ได้รับการหล่อหลอมให้มีความขยัน ความรับผิดชอบ

ประหัด มัชชัสถ์ มีความอดทน เสียสละ มีภาวะผู้นำ ช่างสังเกต คิดแก้ไขปัญหา รักการอ่าน สนุกกับการทำงาน และเมื่อมีเวลาว่างเมื่อใด จะใช้โอกาสนั้นในการทำภาระงานของตนเอง ได้ เรียนรู้ว่า การทำให้เห็นเป็นแบบอย่าง ทำให้บุคคลใกล้ชิดสามารถซึมซับ และนำไปปฏิบัติตาม

ผู้บริหารสตรีทุกคนมีประสบการณ์ในการเป็นครูผู้สอน โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าหมวดวิชา/หัวหน้างาน เป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน เป็นครูใหญ่/อาจารย์ใหญ่/ ผู้อำนวยการโรงเรียน มีเพียงท่านเดียวที่เป็นครูผู้สอนแล้วไปได้ ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ ซึ่งในขณะที่เป็นครูผู้สอนนั้น ได้รับโอกาสในการเป็นผู้ช่วยของครูใหญ่ อย่างเต็มที่ แม้ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่อย่างเป็นทางการก็ตาม

ผู้บริหารสตรีมีแนวทางในการบริหารงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักธรรมาภิบาล การทำงานเป็นทีม การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การสานต่อนโยบายของผู้บริหารสตรีเดิม โดยมีแบบอย่างของสตรีที่ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการ ดำรงชีวิตและการบริหารงาน

4.3.2 ปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพ

4.3.2.1 สถานภาพการสมรส

ผู้บริหารสตรีที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีทั้งสถานภาพโสด สมรส และหม้าย ผู้บริหารสตรีที่มีสถานภาพโสด ทำให้เป็นผู้มีความคล่องตัว ไม่มีภาระครอบครัว สามารถให้เวลา และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ส่วนผู้บริหารสตรีที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย สามิเป็นเพื่อนคู่คิด เป็นผู้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ให้กำลังใจ และความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำต่างๆ จึงทำให้ผู้บริหารสตรีมีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

4.3.2.2 ระดับการศึกษา

ผู้บริหารสตรีจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ซึ่งเป็นพื้นฐาน สำคัญในการปฏิบัติงาน เป็นที่ศรัทธา ได้รับการยอมรับ ได้รับความเชื่อถือ และความไว้วางใจ จากของครู นักเรียน และผู้ปกครอง มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่ออยู่ในต่างจังหวัด

4.3.2.3 การสนับสนุนจากครอบครัว

ครอบครัวของผู้บริหารสตรีมีความอบอุ่น มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามิเป็นผู้ให้การสนับสนุนทั้งทางด้านความคิด ให้คำปรึกษาแนะนำ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้

ความช่วยเหลือทั้งด้านร่างกายและการเงิน บุตรและธิดาของผู้บริหารสตรีเดบโต สามารถดูแลช่วยเหลือตัวเองได้ และช่วยดูแลผู้บริหารสตรีในบางขณะ นอกจากนี้ ผู้บริหารสตรีบางท่านยังมีมารดา และพี่สาวคอยดูแลช่วยเหลือในครอบครัวด้วย

4.3.2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผู้บริหารสตรีมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผู้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง ทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีมาตรฐานในการทำงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด และมีความสุขในการทำงาน

4.3.2.5 ภาวะผู้นำ

ผู้บริหารสตรีเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถถ่ายทอดความคิดไปยังครูและบุคลากรในโรงเรียน สามารถวิเคราะห์ และรู้จักครูเป็นรายบุคคล ชี้ดื้อระเบียบวินัยและจรรยาบรรณครูอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นผู้ที่มีความสามารถจูงใจโน้มน้าวบุคลากรให้เห็นถึงประโยชน์ต่อส่วนรวม เห็นว่าปัญหาต่างๆ เป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่า ก่อให้เกิดหนทางในการแก้ปัญหา ให้การติดตามนิเทศเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของบุคลากร เป็นที่ปรึกษาและเป็นที่ยิ่งให้แก่บุคลากรและบุคคลอื่น ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้โอกาสครูในการพัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

ผู้บริหารสตรีมีคุณลักษณะมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความคล่องแคล่ว มีความคิดเฉียบคม มีความเด็ดขาด กล้าตัดสินใจ กล้าชี้ดื้อขัดแย้งในความถูกต้อง มีความยุติธรรม มีความน่าเชื่อถือ น่าศรัทธา มีความมั่นใจในตนเอง มีความขยันหมั่นเพียร มีความประหัด มัธยัสถ์ เป็นผู้มีความละเอียดรอบคอบ มีความจำดี เป็นผู้มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีความพอเพียง สมถะ ประหัด มัธยัสถ์ กำนึงถึงการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า ทั้งในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

4.3.2.6 ความฉลาดทางอารมณ์

ผู้บริหารสตรีเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ เป็นผู้ที่มีความสุขุม เยือกเย็น มีสติ สามารถควบคุมอารมณ์ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม มองโลกในแง่ดี มีศิลปะและมีจิตวิทยาในการพูด พูดจาไพเราะ สุภาพ นุ่มนวล รู้จักข้อดี ข้อด้อยของตนเองและบุคคลอื่น ยินดีรับฟังเหตุผลของบุคลากรในโรงเรียน เมื่อมีการขัดแย้ง สามารถประนีประนอมให้ปรับความเข้าใจได้

4.3.2.7 การได้รับโอกาสในการพัฒนา

ผู้บริหารสตรีได้รับโอกาสในการพัฒนาเป็นผู้มีความสนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ ทั้งการอ่านหนังสือไม่ว่าจะเป็นหนังสือเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษา หรือด้านอื่นๆ เข้าร่วมประชุม สัมมนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านวิชาการ แล้วนำมาถ่ายทอดแก่นักเรียน ในโรงเรียน เรื่องใดไม่ทราบ จะซักถามผู้รู้จนเข้าใจ

4.3.2.8 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ผู้บริหารสตรีได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และผู้มีพระคุณในการก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร ได้รับการยอมรับ ให้กำลังใจ และโอกาสในการปฏิบัติงานและแสดงความสามารถ ได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติอยู่เสมอ

4.3.2.9 การสนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชา

ผู้บริหารสตรีได้รับการสนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชา ได้รับความศรัทธา และความเคารพนับถือ ครูให้ความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ทำงานนอกเวลาราชการ ไม่ว่า วันหยุดเสาร์-อาทิตย์ หรือตอนเย็น

4.3.2.10 การสนับสนุนจากเพื่อนผู้บริหารสตรี และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารสตรีได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนผู้บริหารสตรี ไม่ว่าจะเป็นผู้อำนวยการอาวุโส เพื่อนในกลุ่มผู้บริหาร สมาคมผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนเป็นอย่างดี ให้คำแนะนำ ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และให้การยอมรับในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ ยังให้การสนับสนุนเชิญไปเป็นวิทยากรต่างๆ ทำให้เป็นผู้บริหารสตรีเป็นที่รู้จักในวงกว้าง

4.3.2.11 สถานภาพและบทบาทของสตรี

ผู้บริหารสตรีได้แสดงออกตามสถานะและบทบาทที่สังคมคาดหวัง ทั้งในบทบาทบุตร บทบาทภรรยา และบทบาทมารดา กล่าวคือ บทบาทบุตร ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีความกตัญญู เมื่อมีโอกาสจะคอยดูแล และเยี่ยมบิดา มารดาอยู่เสมอ เมื่อเจ็บป่วยจะไปเฝ้าดูแลรักษา ส่วนบทบาทภรรยา และบทบาทมารดา ผู้บริหารสตรีเป็นผู้ปฏิบัติตนในเรื่องของงานและครอบครัวได้อย่างสมดุล แบ่งเวลาให้กับครอบครัว ดูแลเอาใจใส่สามี ใช้จ่ายอย่างประหยัด ให้การอบรม เป็นที่พึ่งและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุตร และธิดา

4.4 เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการวิเคราะห์วิถีชีวิตและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารสตรีเป็นผู้ที่ดำรงตนตามเส้นทางแห่งมรรคมีองค์ 8 เป็นผู้มีความประพฤติถูกต้องทั้งกาย วาจา และใจ ซึ่งจากการวิเคราะห์วิถีชีวิตและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีพบว่า ผู้บริหารสตรีมีวิถีชีวิตเรียบง่าย มีวิถีชีวิตใกล้ชิดพระพุทธศาสนา ได้เห็นแบบอย่างที่ดีงาม ได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมจากครอบครัว และสถานศึกษา ผู้บริหารสตรีแต่ละท่านเป็นผู้ที่มีความเห็นชอบ (สัมมาทิฎฐิ) มีความเข้าใจถูกต้องเกี่ยวกับเรื่องของความดี-ความชั่ว มีความเห็นที่ชัดเจนว่าความดี ความชั่วคืออะไร อะไรคือสิ่งถูก อะไรคือสิ่งผิด ยึดมั่นในคุณความดี มีความเข้าใจในเรื่องบาป บุญ คุณ โทษ มีความเชื่อว่าบุคคลทำดีย่อมได้ดี ทำชั่วย่อมได้ชั่ว เชื่อว่าเวรกรรมมีจริง และมีความเชื่อว่าศีล 5 ทำให้บุคคลเป็นคนดี ไม่ประพฤติต่างพร้อย นอกจากนี้ ยังมีความเห็นว่าธรรมะเป็นสิ่งที่วิเศษที่สุด ธรรมะคือยารักษาใจ ธรรมะทำให้มีสติและเกิดความรักใคร่ ความรอบคอบ หากนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันจะสามารถช่วยเหลือตนเองและบุคคลอื่นๆ ให้อยู่อย่างลงตัวและมีความสุข ซึ่งความเห็นชอบต่างๆ เหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญของการมีคำริชอบ วาจาชอบ การกระทำชอบ การเลี้ยงชีพชอบ ความพยายามชอบ การระลึกชอบ และความตั้งใจชอบ กล่าวคือ

ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีความคำริชอบ (สัมมาสังกัปปะ) เป็นผู้คิดเป็น เป็นผู้รู้จักคิด คิดพิจารณาเหตุการณ์ต่างๆ อย่างถูกต้อง ใช้ความคิดถูกต้อง โดยมีความคิดว่า ควรนำหลักมรรคมีองค์ 8 หลักไตรสิกขา หลักสังคหวัตถุ 4 หลักอิทธิบาท 4 และหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการดำเนินชีวิต และมีความคิดว่าวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ทุกคนให้เกียรติ ให้การยกย่อง เมื่อประกอบวิชาชีพครู ควรจะเป็นครูเพื่อนักเรียน เป็นครูสอนหนังสือที่ดี และมีคุณภาพที่สุด รวมทั้งพยายามทำงานด้านต่างๆ เพื่อให้มีประสบการณ์ เมื่อดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร มีความคิดว่า ทำสิ่งใดจะต้องทำให้ดีที่สุด เต็มกำลังความสามารถ พัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ และทำงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีวาจาชอบ (สัมมาวาจา) เป็นผู้พูดเป็น ใช้คำพูดถูกต้อง เป็นการพูดคำจริงตามที่รู้เห็นและเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น พูดให้ผู้ฟังเกิดกำลังใจ หรือได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยผู้บริหารสตรีเป็นผู้พูดจาไพเราะ อ่อนหวาน ใช้คำสุภาพ มีวิธีการพูดที่นุ่มนวล ไม่ใช้อารมณ์ในการพูดกับผู้อื่น เป็นผู้ที่คิดก่อนพูด มีวาทสิลป์ในการให้เหตุผล ให้ข้อคิดเห็น และคำแนะนำแก่บุคลากร รู้จักใช้วิธีพูดคำจริงไม่ให้สะเทือนใจผู้อื่น และพูดในเรื่องจริงที่เป็นประโยชน์

ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีการกระทำชอบ (สัมมากัมมันตะ) เป็นผู้ทำเป็น กล่าวคือ กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง กระทำในสิ่งที่สมควรทำตามสถานภาพและบทบาทของตน ผู้บริหารสตรีเป็นผู้ดำรงตนเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี ปฏิบัติตนตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นแก่นในการดำเนินชีวิตและการบริหารงาน ให้การอุปถัมภ์และเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นผู้มีความประพฤติประจําใจ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน บุคลากรและบุคคลอื่นๆ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ มีความกตัญญู มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความอดทน อดกลั้น ปลูกฝังจิตสำนึกอันดีงามให้แก่ครูและนักเรียน มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน และมีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ เป็นผู้สนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง รับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังใช้หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักธรรมภิบาล การทำงานเป็นทีม การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การสานต่อนโยบายของผู้บริหารท่านเดิมเป็นแนวทางในการบริหารงาน

ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีการเลี้ยงชีพชอบ (สัมมาอาชีวะ) โดยประกอบอาชีพสุจริต มีความรู้และมีความชำนาญในการประกอบอาชีพ ผู้บริหารสตรีได้ประกอบวิชาชีพครู สอนวิชาการต่างๆ และดูแลนักเรียน เป็นผู้ช่วยครูใหญ่/อาจารย์ใหญ่/ผู้อำนวยการ เป็นหัวหน้างาน/หัวหน้าหมวด เป็นครูใหญ่/อาจารย์ใหญ่ ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน

ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีความพยายามชอบ (สัมมาวายามะ) เป็นผู้มีความขยัน วิริยะอุตสาหะในการประกอบอาชีพการงาน ผู้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มาถึงโรงเรียนแต่เช้าระหว่างเวลา 6.00 - 7.30น. เดินดูนักเรียนเข้าแถว เดินสำรวจความเรียบร้อยของอาคารเรียน และสังเกตการเรียนการสอนของครู มักกลับจากจากโรงเรียนเป็นคนสุดท้าย เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง ทำงานอย่างจริงจัง จะทำให้ดีที่สุดเต็มกำลังความสามารถ มีมาตรฐานในการทำงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ผู้บริหารสตรียังเป็นผู้มีความเพียรพยายามรักษาจิต ไม่ให้เกิดความคิดที่ไม่ดีในจิตใจ

ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีความระลึกรู้ชอบ (สัมมาสติ) เป็นผู้มีความระลึกรู้อยู่กับปัจจุบันในสิ่งที่ดำรง ไม่หลงลืม มีสติทำหน้าที่ควบคุมตนตั้งแต่การรับรู้ตลอดจนทำให้การแสดงออก เป็นผลให้ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีความสุขุม เยือกเย็น สามารถควบคุมอารมณ์ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ

ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีความตั้งใจชอบ (สัมมาสมาธิ) เป็นผู้มีความตั้งใจจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีความตั้งมั่นในการทำงานอย่างมาก ไม่เคยท้อแม้มีอุปสรรค สามารถฝ่าฟันไปจนบรรลุผลสำเร็จ และยังเป็นผู้มีความฝึกฝนและมีความศรัทธาในพระพุทธศาสนา มุ่งมั่นในการทำนุบำรุงและเผยแผ่พระพุทธศาสนา นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการดำเนินชีวิต และฝึกปฏิบัติธรรม ทำจิตใจให้สงบ

จากผลการวิจัยพบว่ ผู้บริหารสตรีมีวิถีตามมรรคมืองค์ 8 ครบทุกประการ แต่ อาจจะมีระดับความมากน้อยแตกต่างกันไป ทำให้ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีความประพฤติถูกต้องทั้งกาย วาจา และใจ ปฏิบัติในสิ่งสมควรทำ มีความถูกต้อง ดังนั้น เส้นทางของมรรคมืองค์ 8 จึงเป็น เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีอย่างแท้จริง

5. อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ตามการสรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพในภาพรวมของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยด้านภูมิหลังวิเคราะห์ พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีได้ร้อยละ 15.80 เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยด้านภูมิหลังและชุดตัวแปรปัจจัยด้านจิตสังคมร่วมกันวิเคราะห์ พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพได้ร้อยละ 62.90 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 47.20 แต่เมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยด้านภูมิหลัง ชุดตัวแปรปัจจัยด้านจิตสังคม และชุดตัวแปรปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรร่วมกันวิเคราะห์ พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพได้ร้อยละ 68.00 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 5.10 และเมื่อนำชุดตัวแปรปัจจัยด้านภูมิหลัง ชุดตัวแปรปัจจัยด้านจิตสังคม ชุดตัวแปรปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และชุดตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ร่วมกันวิเคราะห์พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในวิชาชีพได้ร้อยละ 71.50 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 3.4 แสดงให้เห็นว่า ชุดตัวแปรปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้บริหารสตรีนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ชุดตัวแปรปัจจัยด้านภูมิหลัง ชุดตัวแปรปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ชุดตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

กล่าวได้ว่า ในการบริหารงานให้มีประสิทธิผลนั้น สิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารสตรีจะต้องมีคือ ปัจจัยด้านจิตสังคม ซึ่งมีปัจจัยย่อยได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีมากที่สุด ผู้บริหารสตรีจะต้องเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน มีภาวะผู้นำ และมีความฉลาดทางอารมณ์ เพราะหากผู้บริหารคนใดขาดปัจจัยดังกล่าวเช่น ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน ขาดวิสัยทัศน์ ขาด

การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ขาดการโน้มน้าวและกระตุ้นบุคลากร ขาดความเข้าใจและการจัดการตนเองและบุคคลอื่น ข่อมทำให้การบริหารงานไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ที่ได้ศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกของผู้บริหารสตรีมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปราการ ภูกิจ (2544) และฉัตรฤดี สุกปลั่ง (2543) ที่พบว่า พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ ดังนั้น ปัจจัยด้านจิตสังคมจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านภูมิหลังยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในระดับรองลงมา อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสตรีมีภูมิหลัง เช่น สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และการสนับสนุนจากครอบครัว เป็นพื้นฐานลักษณะส่วนบุคคล หากผู้บริหารสตรีมีปัจจัยด้านภูมิหลังสนับสนุนอย่างมาก แต่ขาดปัจจัยด้านจิตสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันตนเองและบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการรู้จักบริหารจัดการทั้งตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการบริหารงาน อาจเป็นการยากที่จะประสบความสำเร็จในวิชาชีพได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chemiss (1991) ที่ทำการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร และความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัยจากวิชาชีพของผู้บริหารสตรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ที่ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีรองลงมา ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีด้วย

5.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยย่อยแต่ละด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีมากที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี การได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ทั้งนี้ มีปัจจัยย่อยได้แก่ สถานภาพโสด สถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน สถานภาพสมรสและแยกกันอยู่ ปริณญาตรี ปริณญาโท ระยะเวลาในการทำงาน และค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

5.1.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีของในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง เป็นผู้มีความอดทน และมีความรับผิดชอบสูง โดยพยายามแข่งกันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมเพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ถือได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่สำคัญมากที่สุดที่ทำให้ผู้บริหารสตรีมุ่งทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ ซึ่งหากผู้บริหารสตรีขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แล้ว จะไม่สามารถบริหารงานได้ประสบผลสำเร็จ หรือประสบความสำเร็จแต่อาจเป็นไปอย่างล่าช้า สอดคล้องกับดวงเดือน พันธุมนาวิน (2537) ที่ได้เสนอเป็นทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นคุณลักษณะประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล กล่าวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นเสมือนพลังผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นสู่มาตรฐานและความเป็นเลิศในสิ่งที่ทำ โดยคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของงาน แม้จะเผชิญปัญหาและอุปสรรคหรือความยากลำบาก บุคคลนั้นจะตั้งใจปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ (พิทราภรณ์ จินกุล, 2547) สอดคล้องกับการศึกษาของ ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2538) ที่พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เช่นเดียวกับวิสุทธิ ราตรี (2532) ที่ได้ศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า จะสามารถบริหารโรงเรียนได้ประสบความสำเร็จมากกว่า ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ งานวิจัยของ Rhee (1993) ยังพบว่า ลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงประสบความสำเร็จสูงในอาชีพต่างๆ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับ Baron and Greenberg (1990: 318 cited in McCall and Lombardo, 1983) ที่ได้ศึกษาถึงลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในอาชีพพบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูงจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงกว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต่ำ

2) ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะสามารถประสบความสำเร็จในวิชาชีพสูงตามไปด้วย เนื่องจาก ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์นั้นจะเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถใช้อารมณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการคิด การจำ และช่วยให้เกิดมุมมองการแก้ปัญหาในทางที่สร้างสรรค์ สามารถแยกแยะวิเคราะห์อารมณ์ของตน และจัดการกับอารมณ์ของ

ตนเองได้อย่างเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ในขณะนั้น และสามารถที่จะจัดการอารมณ์ของผู้อื่น โดยการให้กำลังใจเมื่อเขาท้อแท้ได้ (Mayer and Salovey, 1997) จึงเป็นผลทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับสันตีย์ เจริญแก้ว (2548) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม และด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคาร และสอดคล้องกับ Gibbs (1995) ที่ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับความฉลาดทางสติปัญญาเพียง 20% ส่วนอีก 80% เป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์และปัจจัยอื่นๆประกอบ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสุณีย์ สุกกรเดมิย์ (2543) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า วิศวกร ครู พยาบาล นักร้อง และพระสงฆ์ที่ประสบความสำเร็จจะมีเขาน์อารมณ์โดยรวมและแต่ละองค์ประกอบระดับสูง เช่นเดียวกับ ปาริชาติ รัตนราช (2544) ได้ทำการศึกษาตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของสตรีพบว่า พยาบาลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะประสบความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าพยาบาลที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Wagner and Stremberg (1985 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามย์, 2543: 59-60) ที่กล่าวว่า ถ้าผู้บริหารสตรีมีพฤติกรรมที่ชาญฉลาดด้าน "Practical Intelligence" จะเอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต คือ การครองตน (Managing Self) สามารถในการบริหารจัดการตนเองในแต่ละวันให้บรรลุเป้าหมาย ได้ผลผลิตสูงสุด การครองคน (Managing Others) เป็นผู้มีทักษะความรู้ในการบริหาร ผู้ได้บังคับบัญชา ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ มอบหมายงานให้ทำตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติแต่ละคน ให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ และการครองงาน (Managing Career) จะสร้างผลกระทบที่ดีแก่สังคม องค์กร ประเทศชาติได้อย่างไร จะสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิของตน

3) สถานภาพ และบทบาททางสังคมของสตรี ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของบรร ประพฤติดี ทิพาพร พิมพิสุทธิ์ และเฉลิมพล ศรีหงษ์ (2520: 82-96) ที่ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับสตรีไทยและบทบาทในการเป็นผู้นำทางการบริหาร พบว่า สถานภาพของสตรีไทยได้เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งบทบาทในสังคม บทบาทของสตรีไทยมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมากกว่าชายอยู่ตลอดเวลา สตรีได้รับการยกย่องในสังคมเพิ่มขึ้นอันมีส่วนสัมพันธ์กับการศึกษาเมื่อสตรีได้มีโอกาสเรียนรู่มากขึ้น ทำให้มีทัศนคติกว้างขวางขึ้น พร้อมอุทิศตัวในการสร้างสรรค์สังคมเพิ่มขึ้น บทบาทที่สตรีได้รับในปัจจุบันมีเกือบทุกด้าน ภาพพจน์ของสตรีดีขึ้นตามไปด้วย

4) ภาวะผู้นำส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถคิดสร้างสรรค์ นำแนวคิดใหม่ๆ ไปใช้ในการพัฒนางานสามารถถ่ายทอดความคิดไปยังบุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร เป็นผู้กระตุ้นและโน้มน้าว

บุคคลากรให้คำเนิ่งถึงประโยชน์ต่อส่วนรวม ร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นผู้ให้โอกาสแก่บุคคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ เป็นต้น การแสดงออกถึงสิ่งต่างๆ เหล่านี้ เป็นผลทำให้สามารถพัฒนางาน และปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง จะทำให้ผู้บริหารสตรีสามารถประสบความสำเร็จในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ที่ได้ศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกของผู้บริหารสตรี เช่นเดียวกับ Silver (1996) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของสตรี พบว่าผู้บริหารที่เป็นสตรีและต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมิลักษณะของภาวะผู้นำ และพบว่าสไตล์ภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จแตกต่างกันด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fok, Hartmann, Crow and Moore (1995) จันทราณี สงวนนาม (2533) สมแก้ว รุ่งเลิศเกรียงไกร และจงพิศ กนกโชติ (2534) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งี่ส่งผลต่อผู้บริหารให้สามารถประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการได้ และสอดคล้องกับเพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยสตรี และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพด้วย

5) การสนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสตรีย่อมต้องได้รับความร่วมมือช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน หากมีงานเร่งด่วนผู้ได้บังคับบัญชาจะช่วยเหลือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ยิ่งในช่วงแห่งยุคการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนจะต้องปรับบทบาทการบริหารงานในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ล้วนแล้วแต่จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของผู้ได้บังคับบัญชาทั้งครู หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ ต่างๆ รวมทั้งบุคคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นส่วนที่สำคัญเช่นเดียวกัน เนื่องด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไข พ.ศ. 2545 ได้เน้นให้มีการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยเครือข่ายต่างๆ ทั้งในการระดมทรัพยากร งบประมาณ และอื่นๆ จากชุมชนในการบริหารจัดการ ในขณะที่เดียวกันหากผู้บริหารสตรีได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้มีความสำเร็จในวิชาชีพด้วย เนื่องจาก เมื่อผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายให้ผู้บริหารสตรีปฏิบัติงานที่สำคัญบ่อยครั้ง ให้คำแนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหามา รวมทั้งให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสตรีว่าสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสตรีได้แสดงความสามารถ และผลักดันให้ผู้บริหารสตรีสามารถบริหารงานได้ประสบความสำเร็จเร็วยิ่งขึ้น ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Aryee and Luk (1996) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสตรีที่แต่งงานแล้วจากหลายกลุ่มอาชีพพบผลเช่นเดียวกันว่า การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของสตรีเหล่านี้ และสอดคล้องกับ Ray and Miller (1994: 360) ที่พบว่า การสนับสนุนจากแหล่งที่ทำงานหรือองค์กรนี้ที่สำคัญก็คือ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับ Long, Kahn and Schutz (1992) และกลินแก้ว ป.จินตกานนท์ (2529) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสตรี พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพจิตวิสัยของผู้บริหารสตรี

6) กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจเนื่องมาจาก การรับรู้เกี่ยวกับกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ได้กำหนดให้สตรีและบุรุษมีสิทธิเสมอภาคเท่าเทียมกันในทางกฎหมาย การรับรู้ถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสตรีได้ระบุโอกาสแก่สตรีเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ รับรู้ว่ามีรัฐได้กำหนดวันสตรีสากลในประเทศไทย และมีนโยบายจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติเพื่อส่งเสริมบทบาทและสถานภาพของสตรีไทยทำให้สตรีได้รับการยอมรับและมีบทบาทมากขึ้นในสังคม การรับรู้ต่างๆ เหล่านี้ อาจเป็นผลให้ผู้บริหารสตรีมีความเชื่อมั่นว่า สังคมให้การยอมรับ และส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารสตรีอย่างเต็มที่ ซึ่งต่างจากสมัยก่อนที่รัฐยังไม่ได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควร จึงมีความมั่นใจและกล้าที่จะแสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับกลินแก้ว ป.จินตกานนท์ (2529) ที่กล่าวถึงความสำเร็จของสตรีมิได้ขึ้นอยู่กับตัวแปรหนึ่ง ตัวแปรใด โดยเฉพาะ เช่น อายุ การศึกษา ภูมิหลังของครอบครัว ลักษณะอุปนิสัยใจคอ ลักษณะการบริหาร ลักษณะของหน่วยงานที่สตรีทำ แต่เนื่องจากสตรีและหน่วยงานก็เป็นสมาชิกของสังคมที่ตนเองอยู่ ดังนั้น ตัวบทกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ก็มีผลสำคัญและมีอิทธิพลอย่างมากในการใช้เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของสตรีในหน้าที่การงาน

7) การได้รับโอกาสในการพัฒนา เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานในช่วงการปฏิรูปการศึกษา เป็นช่วงแห่งการเปลี่ยนผ่าน มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานแนวใหม่ เช่น การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ หลักธรรมาภิบาล ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการปรับเปลี่ยนในภาระงานงานหลายด้าน เช่น ด้านการบริหารงานวิชาการ มีการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการแบบองค์รวม การเสริมสร้างกระบวนการคิด การจัดระบบเรียนรู้ การจัดการความรู้ ด้านการบริหารจัดการนักเรียนเช่น ระบบช่วยเหลือนักเรียน และระบบกิจกรรมนักเรียน เป็นต้น ผู้บริหาร

จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ทั้งการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ การเข้ารับการอบรมสัมมนาต่างๆ ดังนั้นการได้รับโอกาสในการพัฒนาจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี สอดคล้องกับ Armstrong-Stassen and Cameron (2005: 204) ที่กล่าวถึงการให้โอกาสในการฝึกอบรมจะมีอิทธิพลต่อความพึงใจในอาชีพของผู้บริหารสตรี และสอดคล้องกับ Burke and KcKeen (1995) ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การฝึกอบรมและพัฒนา และงานที่ทำทนาย มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในอาชีพของผู้บริหารสตรี เช่นเดียวกับ Mckeen and Burke (1991) พบว่า ผู้บริหารสตรีและผู้บริหารสตรีมีอาชีพ ผู้ซึ่งเข้าร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนาจำนวนมากจะมีความพึงพอใจในอาชีพกว่าผู้บริหารสตรีและผู้บริหารสตรีมีอาชีพที่ถูกจำกัดในการเข้ารับการอบรมและพัฒนา ซึ่งเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ดังนั้น การได้รับโอกาสในการพัฒนาจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีด้วย

8) การสนับสนุนจากครอบครัว เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจเนื่องมาจาก ครอบครัวของผู้บริหารสตรีมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสตรี ผู้บริหารสตรีได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวได้แก่ บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร หรือญาติพี่น้องโดยช่วยแบ่งเบาภาระงานภายในบ้าน ให้คำปรึกษาหารือและความช่วยเหลือ ได้รับกำลังใจจากสมาชิกในครอบครัว จึงทำให้ผู้บริหารสตรีไม่มีภาระทางบ้าน ได้รับแรงกระตุ้นและส่งเสริมในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ Kouzes and Posner (1995) ที่พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวมีส่วนสนับสนุนทั้งในแง่ของวัตถุ และความรูสึกทางด้านจิตใจ ครอบครัวจะเป็นแหล่งให้กำลังใจ ปลอบใจเพื่อให้สามารถเผชิญและจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเข้าใจและการยอมรับของสามีเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับสตรีที่ก้าวไปสู่ตำแหน่งบริหาร (กลั่นแก้ว ป. จินตกานนท์, 2529: 23) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ House (1981) ที่ได้กล่าวถึงแหล่งสนับสนุนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการ ไม่เกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงาน เช่น พ่อ แม่ คู่สมรส เครือญาติ เพื่อนฝูงหรือเพื่อนบ้าน เป็นต้น และสอดคล้องกับ King, et al. (1995) ที่ได้ทำการศึกษการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวของคนทำงานหลากหลายสาขาอาชีพไม่ว่าจะเป็นพนักงานบริษัท พนักงานไปรษณีย์ พนักงานรับโทรศัพท์ ครู และอื่นๆ พบว่าการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพทั้งกลุ่มพนักงานและกลุ่มผู้บริหาร โดยได้เสนอประเภทของการสนับสนุนจากครอบครัวนั้นประกอบไปด้วยการสนับสนุน 2 ด้าน คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ และการสนับสนุนด้านทรัพยากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ Peluchette (1991) ที่ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัย พบว่า แหล่งสนับสนุนจากครอบครัวเป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำนายความสำเร็จในวิชาชีพเช่นเดียวกัน

5.1.2.2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) สถานภาพการสมรสไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับบทกล คำเต็ม (2545) และเปรมฤดี ปองมงคล (2546) ที่พบว่า สถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ แต่อย่างไรก็ตาม จากการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพพบว่า สถานภาพการสมรสเป็นปัจจัยที่สนับสนุนต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสตรีซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ พบว่า สถานภาพโสดสามารถทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และผู้บริหารสตรีที่มีสถานภาพสมรส แม้จะต้องดูแลสามี และบุตร แต่จะมีสมาชิกในครอบครัวเช่น มารดา หรือพี่สาว คอยช่วยเหลือภาระงานภายในบ้าน ขณะเดียวกัน ครอบครัวของผู้บริหารสตรีเป็นครอบครัวที่มีความอบอุ่น สามีของผู้บริหารยังเป็นผู้มีความเข้าใจในภาระหน้าที่ของผู้บริหารสตรี เป็นผู้ให้การส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ และบุตรของผู้บริหารสตรีสามารถช่วยแบ่งเบาภาระงานภายในบ้าน รวมทั้งดูแลช่วยเหลือผู้บริหารสตรีด้วย จึงทำให้ผู้บริหารสตรีไม่มีภาระ สามารถทุ่มเทเวลาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล ปันดี (2545) ที่ได้ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2) ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจเนื่องมาจาก ระดับการศึกษาอาจมีผลต่อการปฏิบัติงานในระยะต้นของการเข้าสู่วิชาชีพ ซึ่งข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ได้ระบุมหาวิทยาลัยของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไป ระดับการศึกษาอาจมีความสำคัญน้อยลง เนื่องจากผู้บริหารสตรีสามารถเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองทั้งการศึกษาด้วยตนเอง การเข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการ การเข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่ข้อบังคับคุรุสภากำหนด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องหลักและกระบวนการบริหารการศึกษานโยบายและการวางแผนการศึกษา การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ และการบริหารงานอื่นๆ รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

สถานศึกษา ซึ่งเป็นผลให้ผู้บริหารสตรีมีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นระดับการศึกษาจึงไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wayne, Liden, Kraimer and Graf (1999) เพ็ญจันทร์ เมศุลา (2544) นกมล คำเต็ม (2545) นฤมล ปั้นลี (2545) เปรมฤดี ปองมงคล (2546) และพัทธราภรณ์ จินกุล (2547) ที่พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ แต่อย่างไรก็ตาม จากการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพพบว่า ระดับการศึกษาปริญญาโท เป็นปัจจัยที่สนับสนุนต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสตรีได้นำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในระดับปริญญาโทมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการวิจัยต่างๆ รวมทั้งทำให้เป็นผู้มีมุมมองในการบริหารงานกว้างมากขึ้น ประกอบกับผู้บริหารสตรีบางท่านมีภูมิลำเนาและเป็นผู้บริหารในต่างจังหวัด ซึ่งคนในชุมชนยังให้ความสำคัญอย่างมากกับระดับการศึกษา ดังนั้น จากข้อมูลเชิงคุณภาพจึงพบว่า การศึกษาระดับปริญญาโทเป็นปัจจัยที่สนับสนุนต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nabi (1999) ที่ได้ศึกษาตัวแปรทำนายความสำเร็จในวิชาชีพพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรในการทำนายความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยและอัตนัย

3) ระยะเวลาในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันการสั่งสมความรู้และประสบการณ์อาจศึกษาค้นคว้าจากตำรา หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้บริหารสตรีมีความรู้ มีประสบการณ์ มีความชำนาญมากขึ้น ทั้งนี้ ได้ขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารสตรีเองด้วย หากผู้บริหารสตรีเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่เสมอ แม้มีระยะเวลาในการทำงานไม่มากนัก แต่ก็สามารถบริหารงานประสบความสำเร็จในวิชาชีพได้ ดังนั้น ระยะเวลาการทำงานจึงไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wayne, Liden, Kraimer and Graf (1999) เพ็ญจันทร์ เมศุลา (2544) นฤมล ปั้นลี (2545) นกมล คำเต็ม (2545) และพัทธราภรณ์ จินกุล (2547) ที่ได้ศึกษาพบว่า ประสบการณ์ทำงานและประสบการณ์ในตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ

4) ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ ประสิทธิ์ ปุษยไพบุลย์ (2529) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อและค่านิยมของสังคมว่า สตรีส่วนมากขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในการทำงาน เกรงกลัวความแตกแยกก้าวร้าว ชอบใช้วิธีประนีประนอมในการแก้ปัญหาต่างๆ สังคมจึงยังคงมองว่าผู้ชาย

เท่านั้นที่สามารถเป็นชนชั้นปกครองได้ สตรีสมควรที่จะเป็นผู้ถูกปกครอง และสอดคล้องกับซัยทวิ เสนาวงศ์ (2529: 97-99) ที่กล่าวถึงความเชื่อผิดๆ เกี่ยวกับผู้บริหารสตรีที่ว่า มีความสามารถในการบังคับบัญชาและมีความฉลาดน้อยกว่าบุรุษ มีความทะเยอทะยานในการทำงานน้อยกว่าบุรุษ มีอารมณ์ไม่มั่นคง อ่อนไหว และแปรเปลี่ยนง่าย รักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กรน้อยกว่าบุรุษ ขาดคุณสมบัติของการเป็นนักบริหารที่ประสบความสำเร็จ เป็นผลให้ข้าราชการสตรีเสียโอกาสในการที่จะได้รับการพิจารณาสำหรับตำแหน่งผู้บริหารด้วย

5.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพเป็นรายด้านของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.3.1 ด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีมากที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสตรีเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่อการทำงานแม้งานนั้นจะยากลำบาก คำนึงถึงคุณภาพและความถูกต้อง พยายามปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานสูงสุดตามเกณฑ์ที่กำหนด สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน ทำให้รู้สึกปลื้มใจเมื่องานนั้นสำเร็จ ลุล่วง ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Loscocco and Roschelle (1991) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัยด้านความพึงพอใจในงานด้วย นอกจากนี้ การสนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชายังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานด้วย อาจเนื่องจากเมื่อผู้บริหารสตรีได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันและทำงานจนสำเร็จลุล่วงแม้ต้องปฏิบัติงานในช่วงนอกเวลาราชการ ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชาถึงความสามารถในการบริหารงาน ทำให้ผู้บริหารสตรีสามารถจัดการงานต่างๆ ได้สำเร็จ สอดคล้องกับสุภาพ ดอกกุหลาบ (2534) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้หัวหน้าหมวดวิชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ และสอดคล้องกับ Herzberg (cited in Lunenburg and Ornstein, 2004) ที่กล่าวถึงปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อน และผู้ได้บังคับบัญชา เงื่อนไขในการทำงาน เงินเดือนสถานภาพ เป็นต้น ถ้าหากบุคคลขาดปัจจัยดังกล่าวจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน

5.1.3.2 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีมากที่สุดคือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อาจเนื่องมาจากในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้โอกาสแก่ผู้บริหารสตรีในการแสดงความสามารถ มอบหมาย

งานสำคัญให้รับผิดชอบ เมื่อผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ผู้บริหารสตรีปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้บริหารสตรีได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถ แสดงผลงานให้ปรากฏเป็นที่ประจักษ์อย่างเด่นชัดแก่บุคคลทั่วไป และผู้บังคับบัญชาทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ดังนั้น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกมากที่สุดต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี สอดคล้องกับ Tharenou and Conroy (1994) ที่ทำการศึกษพบว่า การส่งเสริมสนับสนุนในงานอาชีพจากองค์การมีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในงานอาชีพของผู้บริหารสตรี โดยมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล และสอดคล้องกับ Ray and Miller (1994: 360) พบว่า การสนับสนุนจากแหล่งที่ทำงานหรือองค์การนี้ที่สำคัญก็คือ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับ Morrison, White and Velsor (1987) และ Morrison and Von Gilnow (1990: 200-208) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสตรีจะผ่านพ้นเพศานแก้วไปได้ั้น จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ความสามารถในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นส่วนประกอบสำคัญของการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า ระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาตรียังส่งผลต่อความสำเร็จก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีด้วย อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยกำหนดมาตรฐานความรู้ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง ดังนั้น ผู้บริหารสตรีจึงต้องจบการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาตรี แต่ผู้บริหารสตรีจบการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด จึงเป็นผลให้ผู้บริหารสตรีมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น การศึกษาระดับปริญญาโทจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีมากกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับ Tharenou and Conroy (1994) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์การทำงานต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานก็มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีด้วยเช่นกัน

5.1.3.3 ด้านบทบาทการทำงาน ปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญคือ บทบาทผู้นำทางวิชาการ บทบาทผู้นำทางการบริหาร บทบาทผู้ประสานสัมพันธ์ และบทบาทการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (Knezevich, 1984; วิเชียร ชิวพิมาย, 2539; ปราชญา กล้าผจญ, 2547; ชีระ รุญเจริญ, 2545) ดังนั้น หากผู้บริหารสตรีที่มีภาวะผู้นำสูง กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดความคิดไปยังบุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา สามารถกระตุ้นโน้มน้าวบุคลากร และคำนึงถึงความเป็น

ปัจเจกชน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ จะทำให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทการทำงานดังกล่าวได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกในด้านบทบาทการทำงานของผู้บริหารด้วย

ทั้งนี้ผู้บริหารสตรีมีระดับความสำเร็จในวิชาชีพด้านบทบาทการทำงาน โดยมีบทบาทผู้นำทางวิชาการมากที่สุด ผู้บริหารสตรีได้แสดงบทบาทสอดคล้องกับสมานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์ (2537) ที่เห็นว่า งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน และสอดคล้องกับ Lunenburg and Omstein (2004) ที่กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานสำคัญของโรงเรียน เป็นภารกิจหลักของการบริหารโรงเรียน เป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการให้ชัดเจน ผู้บริหารสตรีจึงทุ่มเทบริหารงานมีบทบาทผู้นำทางวิชาการมากที่สุด นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Smith, Krouse and Atkinson (1961) ที่เสนอแนะให้ผู้บริหารการศึกษาใช้เวลาทำงานแต่ละประเภท โดยใช้เวลากับงานบริหารวิชาการมากที่สุด และสอดคล้องกับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ชั้น พื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน การศึกษาให้บริการหรือปฏิบัติงาน เกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาต่างๆ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550: 62) อย่างไรก็ตาม ในด้านบทบาทการทำงานพบว่า ผู้บริหารสตรีมีบทบาทผู้นำทางการบริหารในระดับน้อยที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความสามารถนำทฤษฎีทางการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ทั้งๆที่กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสตรีจบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษามากที่สุด อาจเนื่องมาจาก การจัดการเรียนการสอนในด้านบริหารการศึกษายังไม่ได้เน้นในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปประยุกต์ใช้เท่าที่ควร และผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเป็นครูใหญ่ / อาจารย์ใหญ่ / ผู้อำนวยการโรงเรียน ไม่เกิน 10 ปี อาจยังไม่มีประสบการณ์เพียงพอในการที่จะนำหลักและทฤษฎีทางการบริหารไปประยุกต์ใช้ได้

5.1.3.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีมากที่สุดคือ การสนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชา อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานของผู้บริหารสตรีมีความเกี่ยวข้องกับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสตรีและผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิด มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ผู้บริหารสตรีได้รับการความร่วมมือจากผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เมื่อบุคลากรให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร ข่อมทำให้สภาพบรรยากาศความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นไปด้วยดี ดังนั้น การสนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ผู้บริหารสตรีประสบความสำเร็จในวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด ในขณะที่ ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้บริหารสตรี หมายถึง ถ้าผู้บริหารสตรีได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูง จะทำให้มีความสำเร็จในวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลน้อยลง อาจเนื่องมาจาก เมื่อผู้บริหารสตรีได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูง แสดงถึงการเป็นผู้มีโอกาสดำเนินกิจการกับผู้บังคับบัญชา ดังนั้น อาจเป็นสาเหตุของความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ลดน้อยลงไป เนื่องจาก เมื่อผู้บริหารสตรีได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับยิ่งสูงมาก อาจต้องใช้เวลาในปฏิบัติงาน และติดต่อกับผู้บังคับบัญชาสูงด้วย อาจมีผลทำให้ผู้บริหารสตรีมีเวลาให้กับบุคคลอื่นๆ ลดน้อยลงไป จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลน้อยลงไปด้วย นอกจากนี้ บุคคลอื่นๆไม่ว่าจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานอาจแสดงออกให้ผู้บริหารสตรีรู้สึกถึงความห่างเหิน ไม่อยากเข้าใกล้เนื่องจากผู้บริหารสตรีเป็นบุคคลใกล้ชิดกับผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป อาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานขาดความไว้วางใจ จึงเป็นผลให้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้บริหารสตรี

5.1.3.5 ด้านความสำเร็จในชีวิต ปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีมากที่สุดคือ สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสตรีแต่ละท่านได้แสดงบทบาทของบุตร และบทบาทของภรรยาหรือมารดาเมื่อสมรสหรือมีบุตร เมื่อผู้บริหารสตรีได้แสดงออกถึงสถานภาพและบทบาททางสังคมดังกล่าว จึงทำให้รู้สึกว่าคุณได้ทำหน้าที่อย่างเหมาะสม ซึ่งการที่ผู้บริหารสตรีมีเวลาให้กับครอบครัว สามารถจัดเวลาดูแลอบรมบุตร จัดสมดุลชีวิตได้ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น เป็นผลทำให้ผู้บริหารรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิต สอดคล้องกับ กษมา วรวรรณ ณ อุรุษา (2537) ที่กล่าวว่า อย่างน้อยที่สุดในหนึ่งสัปดาห์จะต้องมีเวลาให้กับครอบครัวช่วงวันหยุด หากครอบครัวไม่มีความสุข ก็คงทำงานไม่ได้แน่นอน และสอดคล้องกับจิตรา ก่อนันทเกียรติ (2542) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบชีวิตคนเราได้แก่ ครอบครัว งาน สังคม ศาสนา และสุขภาพ คนที่ทำงานเก่งได้ก้าวหน้า แต่หากไม่สามารถจัดเวลาดูแลอบรมลูกให้ดีได้ ก็ถือว่ายังไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต คนที่ประสบความสำเร็จที่แท้จริง จึงควรเป็นคนที่ดีสมดุลชีวิตได้ดี ไม่มีปัญหาครอบครัว งานราบรื่น นอกจากนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิตรองลงมา สอดคล้องกับ Goleman (1988) ได้แสดงความเชื่อมั่นว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิตเหนือกว่าด้านสติปัญญาและความชำนาญการต่างๆ ถึงสองเท่า และมิตซูโอะ คเวสโก (2550) ที่ได้กล่าวถึงปัจจุบันมีนักจิตวิทยาได้ให้ความสำคัญอย่างมากกับเรื่องวุฒิภาวะทางอารมณ์ เพราะเชื่อว่าคนเราจะประสบความสำเร็จและมีความสุขในชีวิตได้จะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ด้วย

5.2 ผลการวิเคราะห์วิถีชีวิตของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2.1 การใช้เวลาของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

1) ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีกิจวัตรประจำวันที่เหมาะสมต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน กล่าวคือ ผู้บริหารสตรีตื่นแต่เช้าระหว่างตีสี่ถึงตีห้า มาถึงโรงเรียนแต่เช้าระหว่าง 6 โมงถึง 7 โมงเช้า เดินดูนักเรียนเข้าแถว เดินดูความเรียบร้อยของอาคารเรียน และดูการเรียนการสอนของครู กิจวัตรประจำวันต่างๆ เหล่านี้ สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525) ที่พบว่า หากเฝ้าดูการทำงานของอาจารย์คนหนึ่งตลอดทั้งวัน อาจจะพบภาพของอาจารย์ใหญ่ที่ดีดังนี้ไปทำงานเช้าก่อนคนอื่นๆ เดินตรวจตราอาคารสถานที่รอบๆ บริเวณโรงเรียน ทักทายกับเจ้าหน้าที่คนงาน ภารโรง และคณะครูที่กำลังเข้ามาทำงาน

2) เมื่อกลับถึงบ้านผู้บริหารสตรียังใช้เวลาในการทบทวนไต่ตรองทุกวันถึงสิ่งที่ผ่านมาและวางแผนงานที่จะทำต่อไป จะอ่านหนังสือพิมพ์ ดูรายการทีวี รายการข่าว และเข้าห้องพระ งานอดิเรกของผู้บริหารสตรี ได้แก่ ฟังธรรม สวดมนต์ นั่งสมาธิ อ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร หนังสือธรรมะ และหนังสืออื่นๆ ที่น่าสนใจ ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพ การดูแลตัวเอง การผ่อนคลาย การกระทำความดี เป็นการกระทำที่แสดงถึงการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสตรี ดังที่ ละเมียด ลิมอักษร (2525) ได้กล่าวว่า ควรกำหนดเวลาสำหรับการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งให้น้อยลง เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลงภายในเวลาที่เร็วขึ้น ซึ่งถ้ามีเวลามาก งานอาจจะเสร็จช้าลง จึงควรสนับสนุนให้วางแผนงานล่วงหน้าประจำวัน โดยเน้นงานสำคัญที่ต้องการทำให้เสร็จในระบะนั้น และสอดคล้องกับนพแก้ว ศิริพลไพบูลย์ สิทธิกร เกื้อกุล และสุกษัย อาชีวะระงับโรค (2545: 63) ได้กล่าวถึง การใช้เวลาอย่างคุ้มค่า โดยการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้มีเวลาที่เหลือจากงานประจำที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวัน และสามารถทำกิจกรรมที่สำคัญอื่นๆ เช่น การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยตั้งเป้าหมายสำหรับอนาคตเพื่อให้บรรลุผล การใช้เวลากับการอ่านในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่องาน พร้อมทั้งศึกษาเรื่องใหม่ๆ หรือเรียนรู้งานอดิเรกใหม่ๆ การผ่อนคลาย ต้องมีแผนผ่อนคลายตนเอง เพราะเมื่อต้องโหมงานหนัก สุขภาพอาจสู้ไม่ไหว การคิดปรับปรุงวิธีการทำงานและสร้างโอกาสที่ท้าทายใหม่ๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กนก จันทร์ขจร (2543: 242) ที่ได้กล่าวถึง การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เมื่อว่างจากการงานก็ไม่ควรปล่อยให้ว่างโดยเปล่าประโยชน์ ควรใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ อ่านหนังสือดีๆ ฟังเทศน์ ฟังการอภิปรายหรือฟังปาฐกถา และสอดคล้องกับก่องแก้ว เจริญอักษร (2545) ที่กล่าวถึงกิจกรรมในชีวิตประจำวันของบุคคลจะต้องเกี่ยวข้องกับความวิริยะ อุตสาหะ มากบ้าง น้อยบ้าง จึงจะเป็นผลให้แต่ละบุคคลประสบความสำเร็จได้ตามระดับขั้น

3) เมื่อผู้บริหารสตรีมีวันหยุด วันเสาร์-อาทิตย์ จะทำสวน ปลูกต้นไม้ รดน้ำ พรวนดิน ไปวัด หรือไปพักผ่อนกับครอบครัว แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ให้ความสำคัญกับครอบครัว พยายามแบ่งเวลาและร่วมกิจกรรมต่างๆ กับครอบครัว สอดคล้องกับ กษมา วรวรรณ ณ อุรุทยา (2537) ที่กล่าวว่า หากครอบครัวไม่มีความสุข ก็คงทำงานไม่ได้แน่นอน อย่างน้อยที่สุดในหนึ่งสัปดาห์จะต้องมีเวลาให้กับครอบครัว ช่วงวันหยุด และสอดคล้องกับกนก จันทร์จรัส (2543: 242) ที่กล่าวถึงการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยใช้เวลาว่างทำงานอดิเรกเช่น เล่นดนตรี ปลูกต้นไม้ ทำสวนครัว เลี้ยงสัตว์ หรือทำงานอุตสาหกรรมในครัวเรือน โดยไม่ควรใช้เวลาไปในทางอบายมุข หมั่นเอาใจใส่กับคนในครอบครัวตลอดจนญาติมิตร เพื่อนบ้านใกล้เรือนเคียง

5.2.2 เป้าหมายในชีวิตของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

ผู้บริหารสตรีได้ตั้งเป้าหมายการทำงานเป็นช่วงๆ เมื่อประกอบวิชาชีพครู ได้ตั้งเป้าหมายว่า จะเป็นครูเพื่อนักเรียน จะเป็นครูสอนหนังสือที่ดี และมีคุณภาพที่สุด มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ตั้งใจสอนนักเรียน พยายามทำงานด้านต่างๆ เพื่อให้มีประสบการณ์ เมื่อเป็นผู้บริหาร ได้ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ว่า ทำสิ่งใดจะต้องทำให้ดีที่สุด เต็มกำลังความสามารถ พัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ และทำงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด การตั้งเป้าหมายดังกล่าวเป็นเป้าหมายที่เด่นชัด มีความเหมาะสมชัดเจน สอดคล้องกับ กนกวรรณ เลี้ยวคลัง (2545) ที่กล่าวถึงการตั้งเป้าหมายว่า เป้าหมายของชีวิตและอาชีพควรเป็นเป้าหมายที่มีความหมายต่อตัวเอง มีความเป็นไปได้ ตรวจสอบ วัดได้ สอดคล้องกับปรัชญาและอุดมการณ์ เป็นเป้าหมายที่มุ่งอนาคต และสอดคล้องกับเป้าหมายของตนเองที่ได้ตั้งไว้ การตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมชัดเจน เป็นพื้นฐานแห่งความสำเร็จในชีวิตและอาชีพ

5.2.3 หลักในการดำเนินชีวิตของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

1) ผู้บริหารสตรีทุกท่านได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต และการบริหารงาน เช่น หลักมรรคมีองค์ 8 หลักไตรสิกขา หลักสังคหวัตถุ 4 หลักอิทธิบาท 4 และหลักพรหมวิหาร 4 สอดคล้องกับ สัจญา ธรรมศักดิ์ (2534) ได้กล่าวว่า คนเราต้องมีหลักชีวิต หรือประมวลวิถีชีวิต โดยยืนยันว่า หลักธรรมในพระพุทธศาสนา ช่วยให้มีความสำเร็จในชีวิตได้อย่างดีที่สุด เช่น หลักอิทธิบาทสี่ พรหมวิหารสี่ ขันติ โสรัจจะ เป็นต้น ซึ่งหลักธรรมของพระพุทธเจ้านั้นไม่ใช่สิ่งลึกลับซับซ้อน แต่เหมาะสำหรับคนทุกชั้นทุกวัย และสอดคล้องกับ จำนง เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2545) กล่าวถึงหลักการที่ปฏิบัติมาชั่วชีวิตซึ่งตรง

กับหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสอนที่ทำให้ประสบความสำเร็จ คือ ต้องมีอิทธิบาท 4 “ทางแห่งความสำเร็จ” คือ 1) ฉันทะ ใจรักงานนี้ 2) วิริยะ อุตสาหะพยายามอย่างขยัน 3) จิตตะ ใจผูกพันอยู่กับงานนั้นๆ ไม่ทอดทิ้ง กัดคิด 4) วิมังสา หมั่นพิจารณาทบทวน วิเคราะห์อยู่เสมอ

2) ผู้บริหารสตรีได้เชื่อมั่นในคุณความดี เชื่อในเรื่องบาป บุญ คุณ โทษ เชื่อว่าคนทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เชื่อว่า สิต 5 ทำให้บุคคลเป็นคนดี และมีความเชื่อว่าหลักพระพุทธศาสนาสามารถช่วยเหลือตนเองและบุคคลอื่นๆ ให้อยู่ในชีวิตประจำวันได้อย่างลงตัวและมีความสุข สอดคล้องกับ Ismail, Rasdi and Wahat (2005: 117-132) ที่ศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของบัณฑิตยสภาหญิง พบว่า ความสำนึกเกี่ยวกับศาสนา เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งทางจิตวิญญาณ ทำให้สามารถประสบความสำเร็จสูงสุดในตำแหน่งงานปัจจุบันได้ และสอดคล้องกับ Jandamit, (1995:14-15) ที่กล่าวถึงการทำความดี และการละเว้นความชั่ว ทำให้มีฐานะทางจริยธรรมอย่างมั่นคง เพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติกิจต่างๆ

3) ผู้บริหารสตรีทุกท่านเป็นผู้ดำรงตนเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี ให้การอุปถัมภ์และเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นผู้ที่มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความกตัญญู มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความอดทน อดกลั้น มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน ซึ่งเป็นคุณธรรมของผู้บริหารดั่งที่ ชัยวัฒน์ ธมวาทธโน (2535) ได้กล่าวถึงผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติหรือคุณธรรมที่สำคัญมี 6 ประการคือ อดทน ตื่นตัว ขยัน เอื้อเฟื้อ มีเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ตรวจสอบติดตามผลงานหรือการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับ Jandamit, (1995:14-15) ที่กล่าวถึงขั้นการทำความดี จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติด้วยความกรุณา เห็นอกเห็นใจ ทำด้วยความรัก ความปรารถนาดี และมีความซื่อสัตย์ต่อสรรพสิ่ง

5.2.4 ประสบการณ์ที่ได้รับของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

1) ผู้บริหารสตรีได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากการดำเนินชีวิต ตั้งแต่วัยเยาว์ ได้รับการปลูกฝังให้มีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับ กนก จันทร์ขจร (2543) ที่กล่าวถึงลักษณะเด่นของวิถีชีวิตไทย คือ พ่อแม่จะสั่งสอนอบรมเด็กให้ตระหนักในเรื่องศีลธรรม อันสืบเนื่องจากความเชื่อในเรื่องบุญกรรม และเรื่องของการเวียนว่ายตายเกิด คำสอนที่ว่า ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว จะเป็นข้อเตือนใจให้เด็กสำนึกอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้รู้จักทำในสิ่งที่ถูกควร

2) ผู้บริหารสตรีทุกคนมีประสบการณ์ในการเป็นครูผู้สอน โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าหมวดวิชา/หัวหน้างาน เป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

โรงเรียน เป็นครูใหญ่/อาจารย์ใหญ่/ ผู้อำนวยการโรงเรียน มีเพียงท่านเดียวที่เป็นครูผู้สอนแล้วไปได้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ ซึ่งในขณะที่เป็นครูผู้สอนนั้น ได้รับโอกาสในการเป็นผู้ช่วยของครูใหญ่อย่างเต็มที่ แม้ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่อย่างเป็นทางการก็ตาม สอดคล้องกับ วิภา มณีเนตร (2533: 71) ที่กล่าวถึงกระสวนอาชีพของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา มีรูปแบบใหญ่ๆ 3 แบบคือ แบบที่ 1 มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ครู-อาจารย์ ร้อยละ 25.60 แบบที่ 2 มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ ครู-อาจารย์ และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนร้อยละ 41.46 และแบบที่ 3 มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ ครู-อาจารย์ หัวหน้าหมวดวิชา และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ร้อยละ 14.63

5.3 เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการวิเคราะห์วิถีชีวิตและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี พบว่า ผู้บริหารสตรีเป็นผู้ที่ดำรงตนตามเส้นทางแห่งมรรคมีองค์ 8 เป็นผู้มีความเห็นชอบ (สัมมาทิฏฐิ) ความดีริชอบ (สัมมาสังกัปปะ) วาจาชอบ (สัมมาวาจา) การกระทำชอบ (สัมมากัมมันตะ) การเลี้ยงชีพชอบ (สัมมาอาชีวะ) ความพยายามชอบ (สัมมาวายามะ) ความระลึกรู้ชอบ (สัมมาสติ) และมีความตั้งใจชอบ (สัมมาสมาธิ) โดยผู้บริหารสตรีจะมีวิถีตามมรรคมีองค์ 8 ครบทุกประการ แต่อาจจะมีระดับความมากน้อยแตกต่างกันไป ทำให้ผู้บริหารสตรีเป็นผู้ที่มีความประพฤติถูกต้องทั้งกาย วาจา และใจ ปฏิบัติในสิ่งสมควรทำ มีความถูกต้อง ดังนั้น เส้นทางของมรรคมีองค์ 8 จึงเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี สอดคล้องกับพุทธทาสภิกขุ (มปป: 22-23) ที่ได้กล่าวถึงมรรคมีองค์ 8 ว่า เป็นทางสายเดียวที่ทุกคนต้องเดิน มรรคมีองค์ 8 เป็นไปในทางที่จะสำเร็จประโยชน์ตามวิสัยของโลก หมายความว่า อยู่ดีกินดี ในลักษณะที่เป็นธรรมชาติ อย่างที่เราเรียกกันว่า มนุษย์สมบัติ สวรรค์สมบัติ นำมาใช้สร้างความเจริญของบ้านเมืองในโลกนี้ ในชาตินี้ ในชีวิตนี้ และสอดคล้องกับก่องแก้ว เจริญอักษร (2545) ที่กล่าวว่า เส้นทางแห่งมรรคเป็นการดำเนินชีวิตในทางสายกลาง แนวปฏิบัติตามเส้นทางของมรรค คือ เส้นทางที่มุ่งงามที่มนุษย์ควรเดินไปสู่จุดมุ่งหมายให้สามารถครองตน ครองชีวิตได้อย่างปลอดภัย และประสบความสำเร็จสูงสุด คือการประพฤติตนอย่างมีระเบียบวินัย และมีคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Sucitto, Bhikkhu (1995: 57) ที่ได้กล่าวถึงมรรคมีองค์ 8 เป็นหนทางของการดำเนินชีวิตในทุกเรื่อง เป็นทางที่ถูกต้อง เป็นสิ่งจริงแท้สำหรับทุกคน ไม่ใช่เป็นเพียงอุดมการณ์ แต่เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติตนเพื่อการดำรงชีพและการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่งหากสามารถปฏิบัติตามมรรคมีองค์ 8 อย่างบริบูรณ์แล้ว ก็จะสามารถประสบความสำเร็จอย่างบริบูรณ์เช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับมาโนช กลิ่นทรัพย์ (2529: 107) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่จะดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องมีหลักในการดำเนินชีวิต ซึ่ง

ลักษณะในอริยมรรคมีองค์แปดเป็นลักษณะในการดำเนินชีวิตทั้งส่วนตัว ครอบครัว และสังคม ทั้งระบบการปกครอง เศรษฐกิจ และการเมือง เป็นเครื่องมือช่วยแก้ไข ช่วยสนับสนุน ช่วยส่งเสริมให้ชีวิตมนุษย์ได้ดำเนินไปในทางที่ไม่มีปัญหา และประสบความสำเร็จได้

จากผลการวิจัยยังพบว่า ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีความเห็นชอบเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์ประกอบอื่นๆ ทำให้เป็นผู้มีความเข้าใจชอบ ความคำริชอบ วาจาชอบ การกระทำชอบ การเลี้ยงชีพชอบ ความพยายามชอบ ความระลึกชอบ และความตั้งใจชอบ สอดคล้องกับ วสิน อินทสระ (2541) ที่ได้กล่าวว่า ความเห็นชอบ (สัมมาทิฎฐิ) ย่อมนำไปสู่การกระทำชอบ และพูดชอบ หากเปรียบด้วยเรือ สัมมาทิฎฐิเป็นหางเสือให้เรือแล่นไปในทางอันถูกต้อง หลีกหนีโสโครกและอันตรายต่างๆ คนเราจะพบสาระหรือไม่พบสาระก็แล้วแต่การเลือก และความเห็นอันถูกหรือผิดของตน ถ้ารู้จักเลือก และมีความเห็นถูกอยู่คู่ใจแล้วย่อมประสบสิ่งอันเป็นสาระได้ ดังนั้น ความเป็นชอบจึงเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญขององค์ประกอบอื่นๆ ด้วย นอกจากนี้ ผู้บริหารสตรีได้มีวิถีตามมรรคมีองค์ 8 ครบทุกประการ แต่อาจจะมีระดับความมากน้อยแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับ อัมณพ ชูบำรุง (2540: 164) ได้กล่าวว่ามรรคมีองค์ 8 เป็นหนึ่งหนทางแต่ประกอบด้วย 8 ปัจจัย เปรียบเสมือนเส้นเชือกเส้นใหญ่ที่มีแปดเกลียว ในการเดินไปในเส้นทางนี้ ต้องถึงพร้อมด้วยปัจจัยทั้งแปดในเวลาเดียวกัน จึงจะบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งมรรคมีองค์ 8 เป็นวิถีชีวิตที่ดีงามมีองค์ประกอบ 8 ประการ (ป.อ. ปยุตโต, 2546)

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

6.1.1 ผลการวิจัยพบว่า เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ เส้นทางแห่งมรรคมีองค์ 8 ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา และส่งเสริมการนำแนวทางแห่งมรรคมีองค์ 8 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการดำเนินชีวิตเพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหารสตรีก้าวไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ

6.1.2 ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกมากที่สุดต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ

6.1.3 ผลวิจัยพบว่า การได้รับโอกาสในการพัฒนา เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จ ในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสตรีได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน

6.1.4 ผลวิจัยพบว่า การรับรู้กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเผยแพร่กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรีให้แพร่หลายมากขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารสตรีได้รับรู้และเข้าใจ อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

6.1.5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสตรีมีบทบาทผู้นำทางการบริหารในระดับน้อยที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความสามารถนำทฤษฎีทางการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารในสถานศึกษาควรส่งเสริมประสบการณ์ให้แก่ผู้บริหารสตรีในการนำแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตามสถานการณ์

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

6.2.1 ผลการวิจัยพบว่า เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ เส้นทางแห่งรรคมือองค์ 8 ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจแสวงหาผู้บริหารสตรีต้นแบบในด้านการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้บริหารสตรีและบุคคลอื่นๆ อันนำไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ และความสงบสุขของสังคมที่ดำรงอยู่

6.2.2 ผลวิจัยพบว่า ความเห็นชอบเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์ประกอบอื่นในการมีคำริชอบ วาจาชอบ การกระทำชอบ การเลี้ยงชีพชอบ ความพยายามชอบ การระลึกชอบ และความตั้งใจชอบ ดังนั้น การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสตรี จึงควรเริ่มด้วยการส่งเสริมให้ผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีความเห็นชอบ มีสัมมาทิฐิ เข้าใจถูกต้องเป็นประการแรก เมื่อผู้บริหารสตรีเป็นผู้มีสัมมาทิฐิ มีความเห็นชอบถูกต้องแล้ว จะทำให้เป็นผู้มีความประพฤติดีทั้งทางกาย วาจาและใจด้วย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานโดยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามไปด้วย

6.2.3 ผลวิจัยพบว่า การได้รับโอกาสในการพัฒนา ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการใหม่ๆ การมีโอกาสเยี่ยมชม

สังเกตวิธีการทำงานของบุคคลอื่นๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น การส่งเสริมประสบการณ์ให้ผู้บริหารสตรีสามารถนำทฤษฎีทางการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน อาจดำเนินการโดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างผู้บริหาร หรือจัดทำแนวทางการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีในการบริหารงานจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์หรือผู้มีความชำนาญการในด้านการบริหารการศึกษาทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อให้ผู้บริหารสตรีได้มีโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์จริงโดยอาศัยประสบการณ์จากบุคคลอื่นเป็นแนวทาง ทำให้สามารถประสบความสำเร็จในวิชาชีพได้เร็วยิ่งขึ้น

6.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.3.1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกมากที่สุดต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น เป็นผลให้ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาประสบความสำเร็จในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น และเป็นการเพิ่มสัดส่วนจำนวนผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

6.3.2 ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพในด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับระดับความสำเร็จในวิชาชีพด้านอื่นๆ ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อหาแนวทางและวิธีการในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสตรีมีความก้าวหน้าในวิชาชีพสูงขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี

6.3.3 ผลการวิจัยพบว่า เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ เส้นทางแห่งมรรคมีองค์ 8 ดังนั้น ควรใช้แนวทางแห่งมรรคมีองค์ 8 ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาทุกระดับทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้เห็นถึงวิธีการดำเนินชีวิตและการบริหารงานของผู้บริหารสตรีมีความเหมือนและแตกต่างกันอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสตรีพัฒนาตนเองนำไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น