



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย และเป็นประโยชน์ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาสาระสำคัญในประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับวิถีชีวิต
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในแต่ละประเด็นมีสาระดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

1.1 ผู้บริหารสตรี

ในสมัยก่อน คนไทยส่วนใหญ่มีความเชื่อว่า บทบาทของสตรียังจำกัดอยู่ที่การอยู่กับครัวเรือน การเลี้ยงเด็กหญิงและชายก็มีความแตกต่างกันทั้งในการอบรมและการให้วิชาความรู้ เด็กหญิงจะถูกอบรมในเรื่องการบ้าน การเรือน เพื่อเตรียมตัวออกไปสำหรับปรนนิบัติสมาชิกในครอบครัวตน เมื่อประเทศไทยเริ่มมีการติดต่อกับต่างประเทศมากขึ้น เด็กหญิงในวังได้มีโอกาสเริ่มการศึกษาเล่าเรียนในการอ่านเขียนเช่นเดียวกับเด็กชาย แต่การศึกษาทางด้านวิชาการและวิชาชีพในชั้นสูงๆ ก็ยังจำกัดอยู่เฉพาะชาย ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพและบทบาทของสตรีซึ่งเห็นเด่นชัดในสมัยรัชกาลที่ห้า สตรีได้มีโอกาสศึกษาในด้านวิชาการขั้นต้นและขั้นสูงทัดเทียมกับชาย ซึ่งแม้จะมีอุปสรรคบ้างแต่ก็ได้มาจากการจำกัดโอกาสมากนัก แต่มีสาเหตุเนื่องจากเจตคติของสังคมยังเห็นว่า สตรียังควรจำกัดบทบาทอยู่แค่การปรนนิบัติสามีและครอบครัวเท่านั้น ซึ่งหลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองปี พ.ศ. 2475 จำนวนสตรีที่ออกมาทำงานนอกบ้านในอาชีพต่างๆ ก็เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะสตรีที่อยู่ในตัวเมือง จำนวนโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้หญิงชายได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้นมากมาย จำนวนนักศึกษาหญิงที่เข้าเรียนในแขนงวิชาต่างๆ ก็เพิ่มขึ้นรวมทั้งสตรีได้มีโอกาสไปดูงานและศึกษาในระดับสูงในต่างประเทศมากขึ้น การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศในช่วงระยะ 25 - 30 ปีที่ผ่านมาได้มีส่วนกระตุ้นให้เกิดการขยายตัวของ

หน่วยงานเอกชน รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และองค์การของต่างประเทศสามารถรับแรงงานสตรีอีกด้วย (กลินแก้ว ป. จินตกานันท์, 2529: 2-5) อย่างไรก็ตาม การที่สตรีได้รับโอกาสทางการศึกษามากขึ้น และระดับสูงขึ้น ทำให้ได้พบคุณค่าของตนเองในฐานะสมาชิกในสังคมที่ต้องมีส่วนรับผิดชอบ สังคมร่วมกับผู้ชาย ความต้องการที่จะมีชีวิตอย่างมีอิสระและมีคุณค่า ทำให้สตรีผลักดันตนเองให้เข้ามาจับบทบาทนอกบ้าน ซึ่งรัฐได้ให้ความสำคัญของสตรีโดยมีการดำเนินงานพัฒนาสตรีตั้งแต่ ช่วงเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 เป็นต้นมา และจากการที่องค์การ สหประชาชาติประกาศให้ปี พ.ศ.2518 เป็นปีสตรีสากล การยอมรับบทบาทของสตรีในด้านอื่น นอกเหนือจากบทบาทในบ้านจึงมีมากขึ้น

เมื่อระบบการศึกษาเปิดกว้างขึ้น สตรีจึงอาศัยการศึกษาเป็นบันไดทอดสู่ระบบราชการ ได้เต้าขึ้นสู่การเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคม และเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ซึ่งกำหนดให้มีความเสมอภาคในการรับราชการ คือ ผู้มีคุณวุฒิ และคุณสมบัติตามที่กำหนดย่อมมีสิทธิ์แข่งขันเข้ารับราชการได้ โดยไม่มีการจำกัดในเรื่องถิ่นที่อยู่ พื้นเพ ตระกูล ศาสนา หรือเพศ สตรีจึงเข้ารับราชการมากขึ้น สามารถเข้ารับราชการได้ในทุก กระทรวง ทบวง กรม และมีจำนวนมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้ งานราชการที่สตรีทำแล้วมี ประสิทธิภาพสูง ได้แก่ 1) งานครู เนื่องจากครูเป็นงานที่ต้องการความเอาใจใส่ ความมีอารมณ์ เย็น มีความอดทนสูง และมีความเมตตาปราณี ดังนั้น ลักษณะทางเพศสตรีซึ่งมีนิสัยอยู่ในกรอบ ของงานนี้จึงเป็นเพศที่เหมาะสมกับการเป็นแม่พิมพ์ของชาติ 2) งานพยาบาล เนื่องจากธรรมชาติ สตรีเป็นคนอ่อนหวาน มีกริยานุ่มนวล สุภาพเรียบร้อย เอาใจเก่ง ดังนั้น การให้สตรีพยาบาล คนไข้ จึงเป็นการเหมาะสมเพราะทำให้คนไข้สบายใจ 3) งานเกี่ยวกับหนังสือ เป็นงานที่ต้องใช้ ความรู้วิชาชีพ เป็นงานที่ต้องทำเป็นประจำวัน และต้องทำตามระเบียบแบบแผน เช่น งานสาร บรรณ งานบรรณารักษ์ งานบัญชี งานพิมพ์ดีด เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น จึงทำให้งานนี้ เป็นงานที่เหมาะสมกับสตรี (อุทัย หิรัญโต, 2523: 410)

ถึงแม้ว่า อาชีพการสอนหนังสือทั้งในและต่างประเทศส่วนใหญ่จะเป็นอาชีพ ของสตรี อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากสถิติแล้วพบว่า แม้ว่าจะมีสตรีเป็นจำนวนมากในอาชีพนี้ แต่สตรีที่อยู่ในตำแหน่งของการบริหารการศึกษามีจำนวนน้อย อาชีพสอนหนังสือของสตรีมักจะถูก มองว่า เป็นอาชีพที่เหมาะสมกับสตรี เพราะเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความระมัดระวัง ความเอาใจใส่ แต่ในความเป็นจริงก็คือ อาชีพนี้ได้เงินเดือนและโอกาสที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสตรีมีน้อย กว่าผู้ชาย แม้ว่าจะมีจำนวนของสตรีในอาชีพนี้มากกว่าผู้ชายก็ตาม นอกจากนี้ยังอยู่ในลักษณะของ การเป็นผลผลิตทางเศรษฐกิจมากกว่าโอกาสที่เท่าเทียมกันอีกด้วย เมื่อสตรีทำงานในระดับที่สูงขึ้น

ก็จะเข้าไปในลักษณะของครูผู้อาวุโส ในขณะที่ผู้ชายจะได้เป็นผู้ควบคุมและดูแลในเรื่องสำคัญๆ เช่น หลักสูตรการเรียนการสอน การเงิน เป็นต้น (Cubillo and Brown: 2003) ในประเทศไทย จากการสำรวจข้อมูลสถิติทางการศึกษา พ.ศ. 2550 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ข้าราชการครูเป็นเพศชายมีจำนวน 123,786 คน ส่วนเพศหญิงมีจำนวน 246,683 คน ในขณะที่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมีจำนวนทั้งสิ้น 32,731 คน เป็นเพศชาย จำนวน 30,292 คน ส่วนเพศหญิงมีเพียง 2,439 คน คิดเป็นร้อยละ 7.45 ของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด นับได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรีมีสัดส่วนจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับเพศชาย และเมื่อพิจารณาคำถึงคนภาครัฐ ปี 2549 พบว่า ตำแหน่งนักบริหารระดับสูงของกระทรวงอื่นๆ โดยส่วนใหญ่จะมีจำนวนข้าราชการระดับ 9 - 10 ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงแตกต่างกันเป็นจำนวนมาก จะเห็นได้จากข้อมูลนักบริหารชายหญิงในภาพรวมตั้งแต่ปีงบประมาณ 2545 - 2549 พบว่า มีจำนวนนักบริหารสตรีระดับ 9 - 11 ร้อยละ 17.80, 20.94, 20.16, 21.85 และ 23.14 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าแม้จำนวนนักบริหารสตรีจะมีแนวโน้มสูงขึ้น แต่ก็ยังสูงขึ้นเพียงจำนวนเล็กน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย แต่เมื่อพิจารณาคำถึงตำแหน่งนักบริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการพบว่ามีข้าราชการระดับ 9 - 11 เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงเช่นเดียวกัน แต่มีสัดส่วนแตกต่างกันไม่มากนัก กล่าวคือ มีข้าราชการระดับ 10 เป็นเพศหญิงร้อยละ 42.86 ส่วนระดับ 11 เป็นเพศหญิงร้อยละ 40 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2549) อาจกล่าวได้ว่า การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสตรีทางการศึกษานั้น ได้เปิดโอกาสให้สตรีเข้าไปมีส่วนร่วม แต่ในระดับสถานศึกษามีสตรีจำนวนน้อยที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อมูลผู้สมัครสอบตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนปี 2550 พบว่ามีเพศชายสมัครสอบเป็นจำนวน 8,722 คน เพศหญิงสมัครสอบเป็นจำนวน 2,681 คน จึงมีข้อสังเกตว่า เพศชายสมัครสอบในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนร้อยละ 7.05 ในขณะที่สตรีมีจำนวนน้อยมากเพียงร้อยละ 1.09 ที่สมัครสอบในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ทั้งๆ ที่ข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิงมีเป็นจำนวนมาก อาจเนื่องมาจาก สตรีต้องแบกรับภาระทั้งอาชีพการงานและครอบครัว ทั้งลูกเล็กๆ และลูกที่โตแล้ว และสตรีเต็มใจจะก้าวถอยซึ่งแตกต่างจากเพศชาย (ชูชาน วิไลตัน โขโลวิก, 2000) และสตรีมักเป็นผู้เสียสละในการดูแลครอบครัวและลูกๆ เพื่อความก้าวหน้าของหัวหน้าครอบครัว จึงทำให้สตรีพลาดโอกาสการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (จิรวรรณ ภัคศิบุตร, 2540: 41)

กล่าวโดยสรุป การได้รับโอกาสทางการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่ทำให้สตรีก้าวออกมาแสดงบทบาทการทำงานนอกบ้าน นอกจากการศึกษาแล้ว ปัจจัยที่ผลักดันให้สตรีก้าวออกมามีบทบาทนอกบ้าน ก็คือ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจของครอบครัว ความต้องการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และความปรารถนาของสตรีที่ต้องการมีอิสระ เมื่อสภาพสังคมไทย

ได้เปลี่ยนแปลงไป การยอมรับต่อบทบาทสตรีมีมากขึ้น จึงทำให้สตรีมีบทบาทในสังคมนอกบ้านมากขึ้นทั้งในบทบาททางสังคม บทบาททางการเมือง และบทบาททางด้านเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้สตรีจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น แต่การก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของสตรียังมีสัดส่วนที่น้อยกว่าเพศชาย สำหรับผู้บริหารสตรีทางการศึกษา ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น แต่จำนวนผู้บริหารสตรีที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษายังมีจำนวนน้อยในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารสตรีเองหรือปัจจัยภายนอกที่ยังต้องแบกรับภาระงานอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงาน

1.1.1 ปัญหาและอุปสรรคในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสตรี

ปัญหาและอุปสรรคต่อการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสตรี สามารถแบ่งเป็นกลุ่มๆ ได้ตามกลุ่มทฤษฎีดังนี้ (Cubillo and Brown, 2003)

ทฤษฎีกลุ่มที่ 1 การกล่อมเกลாதองสังคม และสิ่งที่เป็นต้นแบบ (Socialization and stereotyping)

กล่าวถึงอันตรายของการที่ผู้หญิงถูกมองว่า จำเป็นต้องได้รับการอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อขึ้นไปสู่ระดับของผู้ชายมากกว่าการตระหนักในคุณค่าของการที่จะนำไปสู่แนวทางของการจัดการ ซึ่งส่วนใหญ่ของการฝึกอบรมที่ถูกจัดขึ้นก็เพื่อสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าวนั้น จะอยู่ภายใต้การจัดการเพื่อ โอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้หญิงที่อยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ

ทฤษฎีกลุ่มที่ 2 อุปสรรคภายใน (Internal Barriers)

อุปสรรคภายในคือ การขาดความมั่นใจในตัวเอง การขาดพลังของการต่อสู้แข่งขัน และความกลัวต่อความล้มเหลว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ยากมากที่จะสามารถเอาชนะได้ แต่อย่างไรก็ตาม อุปสรรคภายในเหล่านี้ ก็มีไขจุดอ่อนเสียทีเดียว เพราะอาจจะเป็นจุดแข็งที่ผู้หญิงอาจจะนำไปใช้ประโยชน์ในการเป็นผู้นำและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพได้ เพราะผู้หญิงสามารถปรับเปลี่ยน และหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในการแก้ปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ได้ ซึ่งแตกต่างจากผู้ชายที่ส่วนใหญ่จะแข็งแกร่งมากกว่า และมองอีกฝ่ายว่าเป็นคู่แข่งอยู่เสมอ นอกจากนี้ ผู้หญิงที่ถูกเรียกว่าขาดความมั่นใจนี้ ยังสามารถทำอะไรได้ดีกว่าผู้ที่ขาดความศรัทธาในความสามารถของตนเอง ความกลัวต่อความล้มเหลวจะทำให้ผู้หญิงที่ตระหนักถึงกฎของเกมส์ลดน้อยลง ซึ่งเป็นความกลัวอย่างแรกที่จะขับไล่ผู้หญิงออกจากโลกของการบริหารจัดการที่มีผู้ชายเป็นผู้ควบคุมตลอดไป

ทฤษฎีกลุ่มที่ 3 วัฒนธรรม และประเพณี (The culture and traditions)

วัฒนธรรมและประเพณีที่มีผลต่อการกระทำของผู้ชายในสังคม ได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสังคมและการเมือง ระดับองค์การ และระดับบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับสังคมและการเมือง

เป็นมิติที่อยู่บนพื้นฐานของกลุ่มคนที่เหมือนกันทางวัฒนธรรม ประเพณี ซึ่งมักจะมีอิทธิพลที่รุนแรงจากความเชื่อของศาสนาโดยผู้หญิงจะอยู่ในฐานะที่จะถูกบังคับให้ยอมรับกับสถานการณ์ต่างๆ ผู้หญิงสามารถขึ้นเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ที่ถูกบังคับ ซึ่งประเทศเหล่านั้น คือ ประเทศที่มีทั้งผู้เริ่มต้นแห่งการเปลี่ยนแปลงและผู้พิทักษ์วัฒนธรรมเก่าแก่ เช่น การอภิปรายถึงผลกระทบในโปรแกรมทางเศรษฐกิจของอินเดียแสดงให้เห็นถึงแรงบังคับของเศรษฐกิจการเมืองในรูปของผลผลิตทางเศรษฐศาสตร์ที่จะทำให้เกิดอคติลำเอียงซึ่งเป็นข้อเสียเปรียบของผู้หญิง

2. ระดับองค์กร

อำนาจในสัมพันธภาพภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับสายการบังคับบัญชาและลักษณะแบบพ่อปกครองลูกของสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่ มีรายงานที่กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า เป็นลักษณะที่เอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้ชาย และจากการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาได้รายงานไว้ว่า ทั้งที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดในเรื่องภาวะผู้นำ โดยไม่คำนึงถึงเพศแล้ว ก็ยังมีการยืนยันในความคิดที่ว่าผู้ชายเป็นใหญ่ในอำนาจหน้าที่และภาวะผู้นำอยู่นั่นเอง นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาอื่นที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่เป็นผู้หญิงดูเหมือนจะได้รับการยอมรับ แต่เป็นไปในวิถีทางของกฎครอบครัวยุคใหม่ เช่น จะเปรียบเสมือนแม่ ถ้าเป็นผู้ดูแลในเรื่องสวัสดิการของพนักงาน หรือเปรียบเสมือนป้าถ้าเป็นผู้ที่มีอายุมาก และทำงานในตำแหน่งอาวุโส แต่มีอำนาจที่แท้จริงน้อยหรือเปรียบเสมือนภรรยา ถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเลขานุการหรือผู้ช่วย

3. ระดับบุคคล

เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล เช่น การขาดความนับถือตัวเอง ซึ่งอาจจะมีผลมาจากเหตุในระดับสังคมและการเมือง หรือระดับองค์กร กล่าวคือ ระดับสังคมและการเมืองเป็นสังคมของผู้ชายที่มีความเป็นใหญ่ และอาจจะเกิดจากระดับองค์กรในวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้ชายเป็นใหญ่อีกเช่นกัน ซึ่งผนวกด้วยบรรทัดฐาน คุณค่า บทบาทของสังคม จึงเป็นผลกระทบให้เกิดลักษณะส่วนบุคคลในรูปแบบต่างๆ กัน

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศพบว่า Brown (1996: 18-23) ได้ศึกษาอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของผู้บริหารสตรีด้านการศึกษาในประเทศยูกันดาพบว่า มีทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ได้แก่ ลักษณะทางสังคม คุณลักษณะทางเพศ การถูกจำกัดในอำนาจ ได้รับงานที่ไม่สามารถก้าวหน้าต่อไปได้ ทั้งนี้โอกาสที่ถูกปิดกั้นของผู้หญิงในองค์กรหรือที่เรียกว่า เพดานแก้ว (Glass Ceiling) ซึ่งหมายถึงสิ่งที่มองไม่เห็น แต่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการก้าวขึ้นสู่ระดับบริหารที่สูงขึ้นไปของผู้บริหารสตรี ผู้บริหารสตรีจำนวนมากต้องประสบกับเพดานแก้วซึ่งเป็นอุปสรรคของบุคคลที่มีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้บริหารมีโอกาสก้าวหน้าในระดับตำแหน่งผู้บริหารในองค์กร

ผู้บริหารสตรีจะผ่านพ้นเพศานแก้วไปได้ นั่น จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ความสามารถในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา แรงจูงใจที่มุ่งมั่นต่อความสำเร็จของตัวผู้บริหารสตรี ความกล้าเสี่ยงในอาชีพ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจเป็นส่วนประกอบสำคัญของการทำงาน (Morrison, White and Velsor: 1987; Morrison and Von Gilnow, 1990: 200-208)

ทั้งนี้ จากการศึกษางานวิจัยในประเทศพบว่า การสอบถามผู้บริหารทั้งเพศหญิง และเพศชายระดับสูงขององค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนได้มีทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี ได้แก่ การศึกษา ระดับความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกล้าตัดสินใจ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2543: 78-81) ขณะที่ ศุทธิพร ร้าไพกุล (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการทหารของนายทหารสัญญาบัตรหญิง ศึกษาเฉพาะกรณีกองทัพเรือ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการทหาร ได้แก่ ปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคล ระดับการศึกษา จะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสามารถในการถ่ายทอด พุทธิ์แข็งให้ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเข้าใจ เป้าหมาย มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรอบคอบละเอียดถี่ถ้วน มีความอดทน ยังมีปัจจัยด้านเจตคติ และปัจจัยด้านองค์กรและงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้วย และจากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสตรีระดับสูง (ระดับอธิบดีขึ้นไป) ในระบบราชการไทย หลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความก้าวหน้าในระบบราชการไทยของข้าราชการพลเรือนสตรีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ระดับอธิบดีขึ้นไป) คือ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว สถานภาพภูมิหลังของครอบครัว สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนโอกาสในการแสดงบทบาทของข้าราชการสตรีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ระดับอธิบดีขึ้นไป) (อุไรวรรณ เหมมุน, 2545)

นอกจากนี้ ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของข้าราชการสตรีไทย คือ

- 1) ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถของสตรี
- 2) ลักษณะของงานไม่เปิดโอกาสให้สตรีได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่
- 3) ค่านิยมของสังคมที่ว่า สตรีทำงานไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย ไม่จริงจังกับงานเพราะสตรีมีหน้าที่ธรรมชาติคือ การคลอดบุตร และภาระทางบ้าน (อัมพร มีสุข, 2526: 13-15) อุทัย หิรัญโต (2523: 424-427) ได้กล่าวถึงปัญหาในการทำงานของข้าราชการสตรี คือ ข้อจำกัดในการโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้ไปดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งสตรีมีข้อจำกัดการโยกย้ายด้วยเหตุผลทางราชการคือ การโยกย้ายไปอยู่ต่างท้องที่ สำหรับ

ข้าราชการสตรีเป็นความยุ่งยากทำให้เกิดความลำบาก ข้าราชการสตรีจึงไม่ไป ทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ เพราะขาดความคล่องตัวในการโยกย้าย เป็นการจำกัดประสิทธิภาพในการทำงาน และการโยกย้ายด้วยเหตุผลส่วนตัว ได้แก่ การย้ายเพื่อติดตามสามีหรือย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม กรณีนี้จะเกิดปัญหาเมื่องานที่ทำอยู่เดิมกับงานที่จะย้ายไปทำใหม่ไม่เหมือนกัน หรือไม่มีตำแหน่งงาน ทำให้ตัวข้าราชการสตรีเองต้องทำงานที่ไม่ตรงกับความถนัด และทางราชการคือต้นสังกัดเดิมขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง ข้าราชการสตรีมีโอกาสได้รับการพิจารณาน้อย เพราะสตรีมีภารกิจทางบ้านเต็มมือ ถ้าทุ่มเททำราชการที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง ผลงานทางบ้านก็ลดลง ยังผลให้การปฏิบัติราชการลดลงเพราะความกังวลในตำแหน่งและงานทางบ้าน นอกจากนี้ วันหยุดของข้าราชการสตรีเนื่องจากการลาคลอดได้ถึง ครึ่งละ 60 วัน ข้าราชการสตรีมีวันหยุดมากกว่า ผลงานที่ได้จึงมีน้อยกว่า เป็นผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานน้อยลง ทั้งนี้ สถานภาพและคุณภาพชีวิตของสตรีด้อยกว่าบุรุษอยู่มาก เนื่องจาก 1) ปัญหาด้านสภาพสรีระของสตรี 2) หน้าที่โดยธรรมชาติและการเคยทำงานแบบไม่ได้รับค่าตอบแทน ทำให้สตรีด้อยกว่าบุรุษในด้านการศึกษา ทักษะในการประกอบอาชีพและโอกาส 3) เจตคติและความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับสตรีและบทบาทของสตรี (อัมพร มีสุข, 2526: 15-19)

กล่าวโดยสรุป ปัญหาและอุปสรรคต่อการเป็นผู้บริหารสตรี เนื่องมาจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการคือ 1) อุปสรรคที่เกิดมาจากตัวสตรีเอง เช่น บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ความกล้าแสดงออก ความรู้และประสบการณ์ ค่านิยมและความเชื่อของคนในการยอมรับความด้อยกว่า 2) อุปสรรคที่เกิดมาจากเงื่อนไขภายนอกซึ่งเป็นปัจจัยด้านอื่นที่มากกระทบต่อสตรีจนเกิดเป็นอุปสรรค ได้แก่ สถานภาพในครอบครัว บทบาทที่ได้รับ ค่านิยมในสังคม การยอมรับจากบุคคลอื่น

1.1.2 สิ่งที่เกี่ยวข้องต่อการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสตรี

การศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้ผู้หญิงประสบความสำเร็จพบว่า มีปัจจัย 6 ประการ ได้แก่ 1) ความช่วยเหลือจากหัวหน้า 2) ประวัติความสำเร็จ 3) ความมุ่งมั่น 4) ความสามารถในการปกครอง 5) ความพร้อมในการรับความเสี่ยงและความสามารถในการตัดสินใจ 6) การทำงานหนัก โดยพบว่ามีปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) การไม่สามารถปรับปรุงสิ่งต่างๆ ให้เข้ากันได้ 2) ความต้องการที่มากเกินไป 3) ปัญหาในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การมีพี่เลี้ยง การขึ้นเงินเดือน และความพอใจในอาชีพที่สูงขึ้นจะมีส่วนสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย (Morison, et al., 1987) ส่วน Mamma (1987: 270) พบว่า ข้าราชการสตรีที่จะก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารได้ ต้องได้รับการสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่ง มีการเตรียมตัวเพื่อ

เข้าสู่ตำแหน่ง ได้รับความเสมอภาคโดยปราศจากอคติทางเพศ มีความรู้และความสามารถในการบริหาร มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหาร และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้การทำให้ผู้หญิงมีโอกาสเติบโตก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารได้มากขึ้นนั้น สุชาติ สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา (2544: 13-14) ได้เสนอแนวทาง 7 ประการ ดังนี้

1. หาดันแบบที่ตนเองชื่นชมแล้วทำตามคนนั้น (Follow the Leader) ถึงแม้จะมีน้อย แต่ก็ยังมีอยู่บ้าง ลองหาว่าชื่นชอบคนไหน ลองศึกษาชีวิตของเขาเทียบกับอุปสรรคที่ผู้ชายกล่าวหา ทำไมเขาจึงทะลุพุดานแก้วไปได้

2. แยกชีวิตส่วนตัวออกจากงาน (Business-Personal Life) ต้องให้ความสำคัญกับงานในบางช่วง แม้จะมีภาระครอบครัวก็ต้องจัดลำดับความสำคัญให้ได้ว่า เมื่อใดควรทุ่มเทตรงไหน ข้อสำคัญควรทำให้เกิดสมดุลที่ดีที่สุด

3. สร้างปัญหาให้เป็นโอกาส (Convert problem of opportunity) อย่าที่ถอย ต้องใช้สมองในการเผชิญปัญหา มองว่ามีปัญหาแล้วเราจะเกิดปัญญา ฉะนั้นยินดีพบปัญหา

4. ควบคุมอารมณ์ (Control temper all time) ข้อนี้สำคัญมากเพราะผู้หญิงถูกมองว่าเจ้าอารมณ์ ต้องพิสูจน์ตัวเองให้ได้

5. บำเพ็ญกิจกรรมทางสังคมบ้าง โดยเฉพาะหากมีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจขององค์กร (Social Accountability) จะต้องลงทุนบ้าง แต่อย่าทำตัวแบบฟุ้งเฟ้อหรือสร้างภาพอย่างเดียว

6. ดือนรับและยินดีพบคนแปลกหน้า (Greet colleague and customer) คือต้องยินดีพบเพื่อนร่วมงาน ร่วมอาชีพและลูกค้า พิสูจน์ว่า ไม่อิจฉาหรือไม่ยอมให้คนอื่นเหนือกว่า เดินเข้าไปทักคนอื่นก่อนไม่ต้องรอให้เขามาทักเราเพื่อแสดงให้เห็นว่าเราสำคัญกว่า

7. มีความเป็นมืออาชีพ (Professional business manner) ในงาน ไม่หิบบเอาเพศหญิง-ชายมาเป็นข้ออ้างเพื่อให้ได้เปรียบ ต้องศึกษาว่านักบริหารมืออาชีพทำกันอย่างไร

อย่างไรก็ตาม จิตรกร หล่อสุวรรณรัตน์ (2530) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปังจัย เกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย โดยศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของสตรีในระบบราชการที่จะก้าวหน้าในการทำงานจนถึงระดับผู้บริหาร พบว่า ปังจัยที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย ประกอบด้วยปังจัยใหญ่ 2 ปังจัย คือ ปังจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ความเข้าใจและช่วยเหลือพึ่งพากันของคนในครอบครัว ส่วนปังจัยภายในของตัวสตรีเองได้แก่ ลักษณะความคิดและอุปนิสัย การศึกษาอย่างน้อยในระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ รู้จักพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอยู่เสมอ รวมทั้งความเชื่อและความสำนึกในความสามารถของตัวเอง

กล่าวโดยสรุป สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสตรี มีปัจจัย 2 ประการ คือ 1) ปัจจัยภายใน เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การศึกษา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ ความรู้เกี่ยวกับศาสนา 2) ปัจจัยภายนอก เช่น การสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์การ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2547) โดยกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 3) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5) รองอธิการบดี 6) อธิการบดี 7) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548ก: 24) ทั้งนี้ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในปัจจุบันนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้มีมติเห็นชอบให้เรียกตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ในที่นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาในนัยของผู้อำนวยการโรงเรียนเท่านั้น

ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จะมีหน้าที่และความรับผิดชอบ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้มีลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548ข: 17)

1. บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
2. วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมิน และจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา
3. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล
4. ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

5. จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา
6. บริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน
7. วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
8. จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
10. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา
12. จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
13. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ
14. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

1.2.1 หน้าที่การบริหาร

ผู้บริหารจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กร ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นักวิชาการต่างๆ ได้เสนอหน้าที่การบริหาร โดยทั่วไป ที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จไว้ดังนี้

Gulick and Urwick (1973:13) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหาร ประกอบด้วยงานหรือ กิจกรรม 7 อย่างด้วยกัน ซึ่งเป็นที่รู้จักกันเป็นอย่างดีในศาสตร์สาขาบริหารการศึกษาที่เรียกโดยย่อว่า "POSDCoRB" 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การจัดบุคลากร 4) การสั่งการ 5) การประสานงาน 6) การรายงาน 7) การงบประมาณ

Kast and Rosenzweig (1988: 399-405) ได้ระบุถึงภารกิจการบริหาร (The Managerial Task) ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวางแผน 3) การจัดทรัพยากร 4) การจัดองค์การ 5) การปฏิบัติงาน 6) การควบคุม

ในช่วงปี ค.ศ.1990 เป็นต้นมา พบว่านักวิชาการหลายท่านได้กำหนดหน้าที่การบริหารไว้คล้ายคลึงกัน โดยมีการรวมหน้าที่การบริหารบางงานเข้าด้วยกัน ดังนี้

Hodgetts (1990: 72) กล่าวว่า หน้าที่การบริหารประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การควบคุม

Holt (1990: 7-10) กล่าวว่า หน้าที่การบริหารได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ 4) การควบคุม

Kreitner (1998: 14-15) กล่าวว่า หน้าที่การบริหาร ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การตัดสินใจสั่งการ 3) การจัดองค์การ 4) การจัดคนเข้าทำงาน 5) การสื่อสาร 6) การจูงใจ 7) การนำ 8) การควบคุม

DuBrin (2000: 12-13) ระบุว่า หน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การและการจัดบุคลากร 3) การนำ 4) การควบคุม

กล่าวโดยสรุป หน้าที่การบริหารที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่าจำเป็น มี 4 งานหลัก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนั้น โดยมีการตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไร ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์การ การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การกำหนดทางเลือก การกำหนดแนวทางมาตรการและกลยุทธ์ในการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดทรัพยากรหรืองบประมาณที่ต้องใช้ในการดำเนินงานนั้น

2. การจัดองค์การ หมายถึง กระบวนการจัดระบบการดำเนินงานต่างๆ ทั้งการจัดทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างขององค์การ การจัดแผนกงาน การจัดบุคลากรเข้าทำงาน การกำหนดระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน การจัดทำมาตรฐานและรายละเอียดการปฏิบัติงาน การจัดระบบการบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งจัดระบบทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์การ

3. การนำ หมายถึง กระบวนการโน้มน้าวบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย การจูงใจ การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร ให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ

4. การควบคุม หมายถึง กระบวนการในการกำกับติดตามการดำเนินงานต่างๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การและมาตรฐานที่กำหนด โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานว่ามาตรฐาน

ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานและวิธีการวัดผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนและเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ แล้วปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรลุผล

1.2.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

การบริหารเกี่ยวกับงานหรือกิจการของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

Smith, Krouse and Atkinson (1961: 170) ได้แบ่งงานบริหารโรงเรียนออกเป็น 7 ประเภท และเสนอแนะให้ผู้บริหารการศึกษาใช้เวลากับงานแต่ละประเภทไว้ดังนี้

- 1) งานบริหารวิชาการ ร้อยละ 40
- 2) งานบริหารบุคลากร ร้อยละ 20
- 3) งานบริหารกิจการนักเรียน ร้อยละ 20
- 4) งานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ร้อยละ 5
- 5) งานบริหารการเงิน ร้อยละ 5
- 6) งานบริหารอาคารสถานที่ ร้อยละ 5
- 7) งานบริหารในหน้าที่ทั่วไปที่ควรทำ ร้อยละ 5

Cambell, Corbally and Nystrand (1983) ได้กล่าวว่า งานการบริหารเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับ การสอนและการเรียนรู้ และการศึกษางานการบริหารนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เป้าหมายในการสอนและการเรียนรู้นั้นมีผลสัมฤทธิ์ได้ โดยแบ่งงานการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

- 1) งานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- 2) งานบริหารหลักสูตรและการสอน
- 3) งานบริหารบุคลากรและนักเรียน
- 4) งานบริหารบุคลากรร่วมงาน
- 5) งานบริหารอาคารสถานที่
- 6) งานบริหารการเงินและธุรการ

Kimbrough and Nannery (1983) ได้แบ่งงานบริหารการศึกษา ดังนี้

- 1) งานการจัดโครงสร้างองค์การ
- 2) งานบริหารหลักสูตรและการสอน
- 3) งานบริหารการเงินโรงเรียน
- 4) งานบริหารธุรการและบริการ
- 5) งานบริหารบุคลากรผู้ร่วมงาน
- 6) งานบริหารบุคลากรนักเรียน
- 7) งานบริหารอาคารและเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ
- 8) งานความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน
- 9) งานวิจัยประเมินผลและหน้าที่รับผิดชอบ

อุทัย ธรรมเดโช (2531: 75) ได้สรุปงานของผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนไว้ 5 ประการ คือ

- 1) การบริหารงานวิชาการ
- 2) การบริหารบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การบริหารงานธุรการ การเงิน การบัญชี พัสดุ และการบริการ
- 4) การบริหารกิจการนักเรียน
- 5) การบริการชุมชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (มาตรา 39) ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 งาน ได้แก่

- 1) การบริหารวิชาการ
- 2) การบริหารงบประมาณ
- 3) การบริหารงานบุคคล และ
- 4) การบริหาร

ทั่วไป ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารศึกษาและจัดการสถานศึกษาดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 32)

1. การบริหารวิชาการ ได้แก่ 1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) พัฒนาระบบการเรียนรู้อื่น 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และ 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

2. การบริหารงบประมาณ ได้แก่ 1) การจัดทำและเสนอขอของบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การบริหารการเงิน 6) การบริหารบัญชี และ 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพและในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไป ได้แก่ 1) การดำเนินงานธุรการ 2) งานเลขานุการ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป 8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 10) การรับนักเรียน 11) การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย 12) การระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา 13) งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน 14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 15) การส่งเสริมสนับสนุนของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น 17) การจัดระบบการควบคุม 18) งานบริการสาธารณะ และ 19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป

1.2.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

Griffiths (1956: 244-252) ได้ระบุคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ในทฤษฎีการบริหารว่ามี 7 ประการ คือ

1. การเป็นผู้ริเริ่มงานใหม่ๆ ขึ้น ซึ่งมักจะมีแผนงานที่จัดระเบียบขั้นตอนไว้เป็นอย่างดีโดยการทำงานหนักอยู่เสมอเพื่อให้งานที่ริเริ่มใหม่บรรลุผลสำเร็จ
2. การเป็นนักปรับปรุง โดยเป็นคนคอยกระตุ้นและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสวงหาและปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าวิธีเดิมอยู่เสมอตลอดจนเป็นผู้แนะแนวทางหรือวิธีทำงานใหม่ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การเป็นผู้ให้การยอมรับผู้อื่น โดยดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาที่แฝงอยู่ในตัวออกมาใช้ให้ปรากฏ มองเห็นปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน ให้กำลังใจและคำชมเชย ยอมรับในผลสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดี คือ พร้อมเสมอที่จะช่วยแก้ปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาติดขัดมีความห่วงใยและกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีปัญหาและต้องการความช่วยเหลือ
5. การเป็นนักพูดที่มีประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการพูดชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสามารถในการใช้ภาษาซึ่งจะสร้างเสน่ห์ ความศรัทธาและความเชื่อถือได้บนพื้นฐานของการพูดที่มีความจริงใจ
6. การเป็นผู้ประสานงานที่ดี คือ มีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผนงานของทุกฝ่าย
7. การเป็นผู้เข้าสังคมได้อย่างดี เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ มีความมั่นคง สุขภาพ เอื้อเฟื้อ และมีความเป็นมิตรเพื่อให้ได้มาซึ่งการสนับสนุนการทำงานของคนในโรงเรียน ทั้งนี้จะต้องเป็นผู้ที่ใช้เวลาในการสังคมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมด้วย

Magnuson (1971: 78-91) ได้จำแนกคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้จัดการ โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จ ออกเป็นคุณลักษณะด้านอาชีพและคุณลักษณะส่วนตัว คือ

1. คุณลักษณะด้านอาชีพ ประกอบด้วย ความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ให้ความสนใจในบุคคลอื่น มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น และใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม
2. คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย คือ มีวิจาร์ณญาณ มีความรู้กว้างขวาง มีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดี เป็นผู้มึสติไม่ใช้อารมณ์ มีความจริงใจ มีความ

เป็นมิตร มีอารมณ์ขัน มีใจกว้างและเปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความเมตตาปรานีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

Stepherson (1981: 4294A -4295A) และ Suloski (1988: 161A) พบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่เป็นสตรีมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีการศึกษาระดับปริญญาโท
2. มีสติปัญญาดี เมื่อเรียนอยู่ในโรงเรียนหรือวิทยาลัย นอกจากนี้ เป็นผู้นำด้านกีฬา ชุมชน กิจกรรม และสถานักเรียน
3. ได้รับการฝึกอบรมและมีประสบการณ์ทางอาชีพสูงกว่าข้าราชการครูอื่นๆ
4. มีสุขภาพดีเยี่ยม ลาหยุดงานเพราะป่วยน้อย
5. มีสุขภาพกับการทำงาน
6. เคยรับราชการในพื้นที่ที่ได้เป็นผู้บริหารมาก่อน
7. ตั้งเป้าหมายที่จะก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารไว้ตั้งแต่เริ่มทำงาน
8. มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง
9. ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัว ได้แก่ บิดามารดา สามีในการศึกษาและการทำงานด้านการบริหาร
10. มีลักษณะเป็นผู้นำ

วิจิตร วรตบางกูร และ สุพิชญา ชีระกุล (2520: 14-18) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ดีไว้ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย ความร่าเริงแจ่มใส อุดมคติ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการจูงใจคน ความรับผิดชอบ ความฉลาดและไหวพริบดี ความขยัน ความเสียสละ บุคลิกภาพดี ความเป็นประชาธิปไตย
2. ความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับงานในอาชีพของผู้บริหารได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการศึกษา ความรู้เท่าทันเหตุการณ์ ความรู้และประสบการณ์ในวิชาการบริหาร
3. มีมนุษยสัมพันธ์ ยิ้มแย้มแจ่มใส เสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชย มีความซื่อสัตย์
4. มีคุณธรรมสูง มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีความจงรักภักดี และมีศีลธรรม
5. มีสุขภาพดี ทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต จะเป็นเครื่องเสริมสร้างการปฏิบัติงาน

ชัยวัฒน์ ทุมวาทผโน (2535) ได้กล่าวถึงผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติหรือคุณธรรมที่สำคัญมี 6 ประการคือ

1. ขมา หมายถึง อคทน ผู้นำต้องมีบุคลิกลักษณะอคทน อคกลั่น ยิ้มแย้มแจ่มใส กล่าวได้กล้าเสีย ถือภายิตว่า ยิ้มได้เมื่อภัยม ไม่โสกาเมื่อมีภัย
2. ซาครียะ หมายถึง ตื่นตัว คือไหวทันต่อเหตุการณ์ มีสัญชาตญาณตื่นตัวตื่นใจ แต่ไม่ใช่ตื่นตูม ตื่นเต้น หรือตื่นข่าว
3. อุฎฐานะ หมายถึง ขยัน ผู้นำต้องมีความขยัน ไม่ท้อถอย ไม่ท้อแท้หนักเอาเบาสู้อุตสาหะ ตั้งใจ ใฝ่ต่องาน
4. สังวิภาคะ หมายถึง มีความเอื้อเฟื้อ รู้จักแบ่งปัน กระจายตำแหน่งงาน
5. ทยา หมายถึง มีเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ไม่โหดร้ายใจอำมหิต ยามผิดพลาดรู้จักให้ออกาสให้อภัย
6. อิกขณา หมายถึง ตรวจสอบ ตรวจตราติดตามผลงานหรือการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ จากผลรายงานการดำเนินงานของโรงเรียนตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้ ซึ่งปรากฏว่าประสบความสำเร็จค่อนข้างสูง ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติต่างๆ ดังนี้ (ปราชญ์ กล่าวพิชญ, 2547: 248-249)

1. มุ่งมั่น จริงจัง ที่จะพัฒนาครู และจริงใจต่อการปฏิรูปการศึกษา
2. ผู้บริหารและผู้ช่วยทุกฝ่าย ต้องปฏิรูปตนเองก่อน
3. ผู้บริหารต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีไฟในตนเองและมีภาวะผู้นำ
4. ผู้บริหารต้องมีความรู้ ทั้งในด้านการบริหาร และด้านวิชาการ รวมทั้งเข้าใจพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
5. ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และใฝ่รู้
6. ผู้บริหารต้องพัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนางาน และองค์กรด้วยกระบวนการการบริหารอย่างมีศาสตร์ มีศิลป์ นำกระบวนการวิจัยมาช่วยในการบริหารงาน
7. ผู้บริหารต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหา โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน บุคลากร และชุมชน ใช้ความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กรเป็นที่ตั้ง
8. ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และจัดรูปแบบการบริหารให้เป็นระบบ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

9. ผู้บริหารและฝ่ายบริหาร มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน มีวิสัยทัศน์ในการปฏิรูป เอาจริงเอาจัง จริงใจ กำกับ ติดตามและนิเทศอย่างกัลยาณมิตร โดยสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

10. ผู้บริหารต้องให้โอกาสและสนับสนุนครู ให้ทำงานตรงตามความสามารถ

11. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนา สร้างขวัญ กำลังใจ และให้การสนับสนุน เป็นผู้นำทางวิชาการ และสามารถเป็นพี่เลี้ยงให้ครูได้ทุกเรื่อง

12. ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะรับสภาพทุกด้าน และเชื่อมโยงการเรียนรู้ที่ครูได้รับ กับงานประจำ

13. ผู้บริหารเป็นความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา และให้การสนับสนุน ให้เวลาเอาใจใส่ และร่วมคิดร่วมทำและร่วมขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กับครู

14. ผู้บริหารควรจัดงบประมาณสำหรับการดำเนินงานให้เพียงพอ

15. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ สร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ที่เน้นการมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงบทบาทเต็มความสามารถ

16. ผู้บริหารต้องหมั่นพัฒนาทักษะการนำเชิงวิชาการ ไวต่อการรับและใช้ข้อมูล รวมทั้งสารสนเทศที่ทันสมัย

17. ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำ และสร้างผู้นำ ทั้งด้วยวาจาและการปฏิบัติ

18. ทีมงานของผู้บริหารต้องมีเอกภาพเชิงนโยบาย นำเชื่อถือและปฏิบัติได้

19. ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นกัลยาณมิตรกับบุคลากรในโรงเรียน โดยเท่าเทียมกัน

20. ผู้บริหารต้องร่วมแสวงหายุทธศาสตร์ของการพัฒนาทีมงานให้มีศักยภาพ ทำงานได้เต็มที่ มีทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

21. ผู้บริหารต้องสร้างความไว้วางใจ สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความเชื่อมั่น และวิสัยทัศน์ ให้เกิดกับครูทุกคน

22. ผู้บริหารและครูต้องสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน สร้างความรักสามัคคีในกลุ่ม ครูยึดหลักพรหมวิหารสี่ กระจก และให้กำลังใจครูที่กำลังพัฒนา ร่วมกันทำงานเป็นทีม

23. ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยการสนับสนุน และยกย่องประกาศเกียรติคุณครูที่มีความสามารถ

24. ควรจัดทำรายงานสรุปผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานของโรงเรียน และเผยแพร่ผลงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและจัดทำเป็นข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสำหรับปีต่อไป

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สามารถจัดกลุ่ม คุณลักษณะของผู้นำออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ ประกอบด้วย มีความฉลาด รอบรู้ มีความสามารถในการคิดแบบรวบยอดและวินิจฉัยได้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
2. ด้านทักษะ ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการบริหารการเรียนการสอน ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการตัดสินใจที่รวดเร็วและถูกต้อง ความสามารถในการจูงใจ ความสามารถในการสั่งการ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการใช้กระบวนการกลุ่ม มีความสามารถในการประเมิน
3. ด้านเจตคติ ประกอบด้วย มีความรับผิดชอบสูง มีวินัย เชื่อมมั่นในตนเอง มีความต้องการความสำเร็จในอาชีพ เห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน คำนึงถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน
4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย มีความเพียรพยายาม มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมและยึดมั่นในหลักการ ถือประโยชน์ขององค์กรและส่วนรวมเป็นหลัก
5. ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีสุขภาพร่างกายที่ดี และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

1.2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในองค์การทางการศึกษาจำเป็นต้องแสดงบทบาทที่เหมาะสมตามตำแหน่งและตามความคาดหวัง นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

Sergiovanni and Carver (1980: 268-280) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องแสดงความเป็นผู้นำ 3 ประการ ต่อไปนี้

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้นำโดยการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่ง จะต้องประสานกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมของผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง กระบวนการและวิธีทำงาน นอกจากนั้นยังมีอิทธิพลต่อขวัญของครู อาจารย์ พฤติกรรมนักเรียนและเนื้อหาสาระของหลักสูตร
2. พัฒนาผู้อื่น เป้าหมายที่เด่นชัดอย่างหนึ่งของสถานศึกษา คือ การพัฒนาคน บุคคลที่ควรจะต้องพัฒนานั้นจะต้องมุ่งทั้งผู้เรียนและผู้สอน รวมทั้งจะต้องพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารรุ่นใหม่ให้เกิดขึ้นด้วย

3. หน้าที่ผู้นำของกลุ่ม หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทผู้นำของกลุ่ม 2 ประการ ประการแรกคือ บทบาทในการปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ และประการที่สองคือ บทบาทในการสร้างกลุ่มให้คงอยู่ต่อไปได้และมีความเจริญ

Campbell and others (1983: 6-7) ได้กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมองการณ์ไกลและมีอิทธิพลในการพัฒนาเป้าหมายและนโยบายสถานศึกษา
2. ผู้บริหารควรทำหน้าที่ในการกระตุ้นให้มีการพัฒนาโครงการต่างๆเพื่อช่วยให้เป้าหมายของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ
3. ผู้บริหารมีหน้าที่ในการกำหนดวิธีการและประสานงานในการนำโครงการไปปฏิบัติ
4. ผู้บริหารมีบทบาทในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนโครงการให้ประสบความสำเร็จ
5. ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจกรรมต่างๆ
6. ผู้บริหารมีบทบาทในการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

Fullan (2000 cited in Fullan, 2007) ได้เสนอบทบาทของผู้นำสถานศึกษา โดยกล่าวถึงมาตรฐานของผู้นำ 6 ประการ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคน ดังนี้

1. เป็นผู้อำนวยการความสะอาดในเรื่องการพัฒนา การแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติตามแผนและการใส่ใจต่อวิสัยทัศน์ในการเรียนรู้ โดยมีการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของโรงเรียน
2. เป็นผู้สนับสนุน บำรุง และค้ำจุนวัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน และความเจริญของบุคลากรมืออาชีพ
3. เป็นผู้ทำให้เกิดความมั่นคงในด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน และความมั่นคงในเรื่องของการปฏิบัติงาน รวมทั้งการรักษาความปลอดภัยของทรัพยากรต่างๆ และการเรียนรู้สภาพแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. เป็นผู้ร่วมมือกับครอบครัว และสมาชิกของชุมชน เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์และความจำเป็นอันหลากหลายของชุมชน และการใช้ทรัพยากรต่างๆ ของชุมชน
5. เป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม และมีจริยธรรม

6. เป็นผู้มีความเข้าใจตอบสนองและมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในวงกว้างทั้งในทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และวัฒนธรรม

ธีระ รุณเจริญ (2545: 36-38) ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารการศึกษาในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำทางวิชาการที่ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริม และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการบริหารงานอย่างอิสระ คล่องตัวในการบริหารและบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากครูบุคลากรภายในโรงเรียน รวมทั้งบุคคลและหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน
3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในด้านวิชาการ การให้บริหารและการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ มีความสุขในการเรียนรู้ และรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
4. การประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ
5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
6. การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเจตคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่างๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ
7. การประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับการประเมินภายนอก และมีการนำผลการประเมินมาใช้กำหนดนโยบายการศึกษา เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น
8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับงานด้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน ให้ชุมชนและสาธารณชนรับทราบโดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

ปราชญา กล้าผจญ (2547: 250-252) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งปัจจุบัน การเรียนรู้แนวใหม่ยึดถือแนวทาง "ผู้เรียนเป็นสำคัญ" ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อครูและเด็กนักเรียน ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้ทั้งการพูดจา ความรู้ที่ถี่ถ้วนและการกระทำ
2. เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน
3. เป็นผู้นำในด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หัวสมัยใหม่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสนใจต่อเทคนิควิทยาการใหม่ๆ รอบๆ ตัว พยายามนำเอาสิ่งต่างๆ เหล่านั้น มาใช้ในการบริหารโรงเรียน และสถานศึกษาของตนเองอยู่เสมอ
4. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ เป็นผู้มีความสามารถโดดเด่นในการนำพาสถาบันการศึกษาของตนไปสู่ความมีชื่อเสียงเชิงวิชาการ การเรียนการสอนดี ทำให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถสูงได้ระดับตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
5. เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษา เป็นตัวกลางในการประสานงาน มีลักษณะเป็น "ผู้ประสานสิบทิศ"
6. เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ร่วมกันทำงานเป็นทีม สร้างเสริมทีมงานให้เข้มแข็ง ให้ครู อาจารย์ เพื่อนร่วมงานทุกคน มีขวัญกำลังใจดีในการทำงาน และเกิดแรงกระตุ้น แรงจูงใจที่อยากจะกระทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานนั้นปรากฏผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม
7. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์ มีแนวคิดในการศึกษาที่ดี และมีเจตคตินิยมต่อการคิดเชิงบวก คิดดี คิดมีประโยชน์ คิดแล้ว รู้จักนำไปทำให้บังเกิดผล
8. เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ มุ่งรักษาคุณภาพทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา ดูแลการประกันคุณภาพภายใน ด้วยการให้ทุกส่วนงานร่วมแรงแข่งขัน ปฏิบัติงานให้ดี ให้ประสบผลสำเร็จ มีผลงานที่สามารถนำออกแสดงได้

9. เป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

10. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การอาศัยงบประมาณจากรัฐตั้งให้อย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ อาจจะต้องหาทางระดมทุนหาความช่วยเหลือจากองค์กร หน่วยงานต่างๆ ทั้งของเอกชน หรือจากองค์กร NGO

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้กำหนดบทบาทในการบริหารจัดการตามภารกิจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจกับครูทุกคน กรรมการสถานศึกษา ชุมชน เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนนโยบายปฏิรูปการเรียนการสอน
2. จัดการเรียนการสอนโดยเน้น การคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สร้างนิสัยรักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
3. วิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ๆ
4. จัดระบบนิเทศภายในให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
5. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
6. ประสานงานผู้ปกครอง ชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน
7. จัดระบบประกันคุณภาพภายใน ใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการและการเรียนการสอน
8. รายงานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จำเริญ จิตรหลัง (2550) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามภารกิจของหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ และควรมีบทบาทที่สำคัญเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2550 ดังนี้

1. บทบาทในการยึดคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ความเสมอภาค สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย
2. บทบาทในการขยายโอกาสทางการศึกษาของประชากรในวัยเรียนอย่างกว้างขวาง และทั่วถึง
3. บทบาทในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

4. บทบาทในการเสริมสร้างสถานศึกษาให้เข้มแข็ง
5. บทบาทในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และท้องถิ่นในการจัดการศึกษา
6. บทบาทในการจัดการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้
7. บทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
8. บทบาทในเรื่องการจัดการความรู้

กล่าวโดยสรุป บทบาทเป็นตัวกำหนดสถานภาพของบุคคลในการทำงานเพราะจะเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าใครมีตำแหน่งหน้าที่อย่างไร บทบาทนั้นอาจเป็นบทบาทตามสถานภาพ บทบาทที่สังคมคาดหวัง บทบาทที่แสดงออกถึงความสามารถในความเป็นผู้นำมืออาชีพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทการทำงานที่สำคัญ ได้แก่

- 1) บทบาทผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กระตุ้นและจูงใจให้เกิดการพัฒนาทางด้านวิชาการใหม่ๆ ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่นุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในด้านวิชาการ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนานุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- 2) บทบาทผู้นำการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์ มีความสามารถในการวางแผน บริหารจัดการ วิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง มีสามารถในการตัดสินใจ วินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหา จัดการกับความขัดแย้งต่างๆ รวมทั้งมีความสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วง
- 3) บทบาทผู้ประสานสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสาร เป็นตัวกลางในการประสานงาน สร้างความเข้าใจ และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งโรงเรียนและนอกโรงเรียน
- 4) บทบาทการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้การสนับสนุนนำหลักธรรมทางศาสนาเข้ามาพัฒนาครูและนักเรียน

1.2.5 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

วิชาชีพทางการศึกษา เป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ทนายความ พยาบาล สัตวแพทย์ ฯลฯ ทำหน้าที่หลัก

ด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษานในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษากำหนดให้ วิชาชีพทางการศึกษาประกอบด้วย วิชาชีพครู วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุม เพื่อเป็นหลักประกันและคุ้มครองให้ผู้รับบริการทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งจะเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 39 ได้กำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ซึ่งตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษามีวิทยฐานะดังนี้ 1) รองผู้อำนวยการชำนาญการ 2) รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ 3) รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ 4) ผู้อำนวยการชำนาญการ 5) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ 6) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ 7) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2547; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548ข)

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ยังได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบการวิชาชีพให้ประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการอันเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาคือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ โดยมาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่ จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบอาชีพจึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามี

ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องทำใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป

ทั้งนี้ ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา 4 กลุ่มได้แก่ 1) มาตรฐานวิชาชีพครู 2) มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3) มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และ 4) มาตรฐานวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ซึ่งในที่นี้จะกล่าวเฉพาะมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา รายละเอียดดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548)

มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548)

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

1.1 มาตรฐานความรู้

1.1.1 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้ 1) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา 3) การบริหารด้านวิชาการ 4) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ 5) การบริหารงานบุคคล 6) การบริหารกิจการนักเรียน 7) การประกันคุณภาพการศึกษา 8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน 10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรองมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

1.2.1 มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ

1.2.2 มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวดหัวหน้าสายหัวหน้างาน/ตำแหน่งบริหารอื่นๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาดตนเองด้วยวิชาชีพ นุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

3.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

3.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

9) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. แนวคิดเกี่ยวกับวิถีชีวิต

วิถีชีวิตไทยหรือแนวทางการดำเนินชีวิตของคนไทยอาจพิจารณาส่วนประกอบหลักที่สำคัญคือวิถีชีวิตในชนบท และวิถีชีวิตในตัวเมือง วิถีชีวิตในชนบทส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีลักษณะนิสัยการทำงานเป็นกลุ่มใหญ่ เด็กจะช่วยพ่อแม่ ชีวิตใกล้ชิดพึ่งพาและขึ้นอยู่กับธรรมชาติ การใช้ชีวิตของคนในสังคมเป็นแบบเรียบง่าย โดยปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ครอบครัวเป็นแบบครอบครัวใหญ่ และเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของทุกคน ครอบครัวอยู่ร่วมกันอย่างเป็นปึกแผ่น ให้ความสำคัญกับผู้อาวุโสของชุมชน ลักษณะเด่นของวิถีชีวิตไทยคือ พ่อแม่จะสั่งสอนอบรมเด็กให้ตระหนักในเรื่องศีลธรรม อันสืบเนื่องจากความเชื่อในเรื่องบุญกรรม และเรื่องของการเวียนว่ายตายเกิด คำสอนที่ว่า ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว จะเป็นข้อเตือนใจให้เด็กสำนึกอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้รู้จักทำในสิ่งที่ถูกควร แต่ปัจจุบัน วิถีชีวิตได้เปลี่ยนแปลงไป คนในหมู่บ้านต่างนิยมออกไปหางานทำในจังหวัดใหญ่ๆ โดยเฉพาะในเมืองหลวง คนชนบทเริ่มซึมซับความเจริญจากเมืองใหญ่ ส่วนวิถีชีวิตไทยในตัวเมือง การดำเนินชีวิตของคนเมืองแตกต่างจากคนชนบท ทั้งในอดีตและปัจจุบัน สภาพบ้านเมืองในอดีตจะมีถนนหนทางกว้างขวาง แต่ในสภาพปัจจุบันมีจำนวนพลเมืองเพิ่มมากขึ้นประกอบกับความเจริญทางด้านวัตถุ ได้รับวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลอย่างเต็มที่ต่อวิถีชีวิตคนในสังคมเมือง การใช้แรงงานถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักร คอมพิวเตอร์ เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดค่านิยมในการซื้อของใช้ที่ทำจากต่างประเทศมากขึ้น (วรภัทร โทษนะเกษม, 2529; กนก จันทร์ขจร, 2543)

วิถีชีวิตของสตรีไทยนั้น ขนบธรรมเนียมและประเพณีไทยที่มีมาแต่โบราณนั้นได้กำหนดบทบาทของสตรีไว้ค่อนข้างจำกัด กล่าวได้ว่าสตรีไทยโดยทั่วไปไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาน้อยกว่าเพศชาย ทั้งนี้เพราะบทบาทที่สำคัญที่สุดของสตรีที่ผ่านมาในอดีตคือการเป็นแม่บ้าน ต่อมาเมื่อสภาพสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป แนวคิด ค่านิยม ในเรื่องสิทธิเสรีภาพบางอย่างได้ปรับเปลี่ยนไปจากเดิม สังคมไทยเริ่มเปิดโอกาสและส่งเสริมให้สตรีได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ทำให้สตรีสำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาหรือวิชาชีพในแต่ละปีมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น สตรีได้มีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงาน สามารถทำงานนอกบ้าน และสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ก้าวหน้าได้ เช่นเดียวกับเพศชาย ซึ่งเป็นบทบาทที่นอกเหนือไปจากการทำงานเป็นแม่บ้านแต่เพียงอย่างเดียว ดังเช่นในอดีต จึงทำให้สตรีได้มีโอกาสสัมผัสกับสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต และเจตคติ (วรภัทร โตรณะเกษม, 2529; กนก จันทร์ขจร, 2543)

2.1 ความหมายของวิถีชีวิต

ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับวิถีชีวิตดังนี้ พจนานุกรม Longman (2005: 933) ได้ให้ความหมายของวิถีชีวิต (lifestyle) หมายถึง วิถีทางที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินชีวิต รวมทั้งสถานที่ที่บุคคลอาศัยอยู่ สิ่งต่างๆ ที่บุคคลเป็นเจ้าของ ชนิดของงานที่บุคคลทำ และกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลรู้สึกพอใจ และได้ให้ความหมายของวิถีชีวิต (way of life) หมายถึง พฤติกรรม นิสัย กิจกรรมต่างๆ ที่เป็นแบบฉบับของสังคมหนึ่งหรือบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ และหมายถึง งานหรือความสนใจซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากที่มีผลต่อทุกๆ สิ่งที่บุคคลทำ ปิยะพรหม มลิหอม (2546:13) ได้ให้ความหมายของวิถีชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ สภาพการทำงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์กับครอบครัว และชุมชน วิชิตและเจตคติต่อรายได้ที่เป็นตัวเงิน ความคาดหวังต่อวิถีชีวิตในอนาคต Kotler (1999) ได้กล่าวถึงวิถีชีวิต ยังหมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลที่แสดงออกมาในรูปของการกระทำกิจกรรม ความสนใจ และ ความคิดเห็น ซึ่งรูปแบบการดำรงชีวิตสะท้อนให้เห็นถึง “ความเป็นบุคคลนั้นโดยรวม” ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ สุนันทธนา แสนประเสริฐ (2543: 5) ได้ประมวลความหมายของวิถีชีวิตว่า วิถีชีวิตของคนในสังคมหนึ่งๆ เป็นแบบแผนในการดำรงชีวิตของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง ซึ่งแสดงถึงการประกอบกิจกรรมเพื่อการอยู่รอด การพักผ่อน และความสุขตามที่ตัวเองต้องการและเห็นคุณค่า แบบแผนดังกล่าวมีปัจจัยทางสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมเป็นตัวกำหนดการจัดระเบียบทางสังคม และพฤติกรรมของแต่ละคนในสังคมนั้น คนกลุ่มหนึ่งๆ ย่อมมีวิถีชีวิตเป็นของตนเอง เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ ได้กล่าวถึงวิถีการดำเนินชีวิตของคนเกิดจากการเรียนรู้ มีการถ่ายทอดสืบต่อกันได้ และเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเสมอไม่หยุดนิ่ง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจเกิดจากกระบวนการภายในสังคม หรือเพื่อตอบสนองต่อ สิ่งเปลี่ยนแปลง

ที่มาจากภายใน นอกจากนี้ จากการประชุมกลุ่มสัมมนาเรื่อง คุรุกับวิถีชีวิตแบบไทย ได้เสนอ คำนิยามของวิถีชีวิตแบบไทย หมายถึง แนวทางการดำเนินชีวิตของคนไทยตามสภาพความเป็นอยู่ และกาลเวลา (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์ 2525: 6) จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า วิถีชีวิต หมายถึง การดำเนินชีวิตของบุคคลที่แสดงถึงแบบแผน หรือการประกอบกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันของบุคคลนั้น

2.2 การศึกษาเกี่ยวกับวิถีชีวิต

อาชีพในการทำงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งของชีวิต แต่นั่นเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น แม้ว่าอาชีพจะดำเนินไปอย่างเสร็จสิ้นสมบูรณ์แล้วก็ตาม แต่ก็ยังสามารถที่จะดำเนินชีวิตต่อไปได้ หรืออาจทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ แต่ก็ต้องให้เวลากับสิ่งอื่นๆ บ้าง เช่น ครอบครัว เพื่อน กีฬา งานอดิเรก กิจกรรมทางสังคม และอื่นๆ ส่วนมากมักจะรวมเอาทั้งอาชีพทางการทำงานและชีวิตมาผูกพันเข้าไว้ด้วยกัน (ดีเร็ก รวานท์รี, 2534: 279) Goffman (cited in Hall, 1976) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับอาชีพไว้คือ ด้านหนึ่งจะเชื่อมโยงกับภาวะภายในที่เชื่อถือกันอย่างมากเช่น มโนภาพของตนเองและความรู้สึกถึงลักษณะเฉพาะตัว อีกด้านหนึ่งเกี่ยวกับตำแหน่งอย่างเป็นทางการ ความสัมพันธ์ทางกฎหมาย และวิถีชีวิต ซึ่ง Hall (1976) ได้กล่าวถึงอาชีพว่าเป็นลำดับเหตุการณ์ตลอดชีวิตของประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบทบาท (career as a lifelong sequence of role-related experience) กล่าวคือ อาชีพเป็นเส้นทางแห่งประสบการณ์ของบุคคลในงานและกิจกรรมต่างๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นประวัติการทำงานของบุคคล การที่จะเข้าใจการทำงานของบุคคลหนึ่งบุคคลใดตลอดชีวิตการทำงานนั้นจะต้องพิจารณาทั้งในแง่ของสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกับจิตใจ ได้แก่ ความปรารถนาที่เปลี่ยนแปลงไป ความพึงพอใจ ความคิดเกี่ยวกับตนเอง และเจตคติอื่นๆ ที่บุคคลมีต่อการทำงานและชีวิต และสิ่งที่ไม่เกี่ยวเนื่องกับจิตใจพร้อมๆ กันไป ทั้งนี้ อาชีพควรจะดำเนินการให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของชีวิตของสตรีทั้งในแง่บทบาทในการทำงานและครอบครัว (Hirsh and Jackson, 1990 cited in Ismail et al., 2005: 118) จึงกล่าวได้ว่า วิถีชีวิตมีความสัมพันธ์กับอาชีพ ซึ่งอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ดังนั้น เมื่อศึกษาถึงวิถีชีวิต จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาถึงขั้นตอนต่างๆ ของชีวิตเพื่อให้เข้าใจการดำเนินชีวิตอย่างชัดเจน ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงขั้นตอนชีวิตดังนี้

Bernardin and Russell (1993 : 343 - 344) ได้ให้ทัศนะถึงการศึกษารายชีวิต และขั้นตอนอาชีพว่าเป็นการศึกษาพฤติกรรม เจตคติของบุคคล สัมพันธ์กับอายุ ทัศนคติด้านวัฒนธรรมของบุคคล แสดงถึงพัฒนาการด้านทักษะการทำงาน ผลงานด้านสังคม และความ ต้องการในการพัฒนาตนเองจากขั้นปัจจุบันไปสู่ขั้นที่สูงขึ้น ซึ่งอาชีพของบุคคลจะมีช่วงแบ่งที่สำคัญ โดยอายุประกอบกับเหตุการณ์สำคัญในอาชีพในแต่ละช่วงอายุ เพราะบุคคลจะมีแนวคิดเปลี่ยนแปลงไป

แต่ละชั้น โดยเป็นผลจากพัฒนาการตามอายุ โอกาสในการทำงาน และการพัฒนาความสามารถในงาน (Mondy and Noe, 1993) ทั้งนี้ Levinson et al. (1978 cited in Stoner and Freeman, 1992: 570 - 573) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพและวงจรชีวิต โดยสัมภาษณ์กลุ่มคน 4 อาชีพ คือ คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้บริหารในองค์การธุรกิจ นักชีววิทยาในมหาวิทยาลัย และนักประพันธ์ กลุ่มละ 40 คน อายุระหว่าง 35 - 45 ปี โดยทำการศึกษาในช่วงปลายยุค ปี 1960 ถึง ตอนต้นยุคปี 1970 พบว่า บุคคลในวัยผู้ใหญ่จะประสบกับวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลงในอาชีพ ทุกระยะ 5-7 ปี ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early Adult Transition) ช่วงอายุ 17 - 22 ปี เป็นระยะที่บุคคลจะเป็นอิสระด้านความเป็นอยู่จากพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง มีความเป็นตัวของตัวเอง บางคนอาจสำเร็จการศึกษาแล้ว และเริ่มประกอบอาชีพ

การเข้าสู่โลกของผู้ใหญ่ (Entrics the Adult World) ช่วงอายุ 22 - 28 ระยะนี้บุคคลจะสำเร็จการศึกษาและเริ่มวางแผนชีวิต เป็นระยะที่บุคคลค้นหาและเลือกรูปแบบการดำเนินชีวิตของตนเอง รวมทั้งการค้นหาอาชีพที่พึงพอใจและเป็นการเข้าสู่วัยผู้ใหญ่เต็มตัว

การเปลี่ยนแปลงในช่วงอายุ 30 ปี (Age - 30 Transition) ช่วงอายุ 28 - 33 ปี เป็นระยะที่บุคคลจะทบทวนความก้าวหน้าและเป้าหมายอาชีพที่วางไว้ ถ้าประสบความก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับ บุคคลจะดำเนินชีวิตตามแนวทางเดิม กรณีที่ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ บุคคลจะเปลี่ยนแปลงตนเอง ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของบุคคล มักเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและยุ่งยาก เช่น ย้ายที่ทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนอาชีพ ในบางคนอาจมีปัญหาในชีวิตสมรส เช่น แยกกันอยู่หรือ หย่าร้าง เป็นต้น

การวางรากฐานอาชีพ (Setting Down) ช่วงอายุ 34 - 40 ปี บุคคลจะทุ่มเทความสนใจให้งานและความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาความเป็นตนเอง สังคมและเพื่อนจะลดอิทธิพลต่องานอาชีพลง แต่บุคคลจะค้นหา "ผู้อุปถัมภ์" ในองค์การ ซึ่งเป็นผู้ที่จะให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และบางคนอาจพบความยุ่งยากในการที่จะแสวงหาบุคคลที่มีอำนาจสูงในองค์การมาสนับสนุนตนเอง

การเปลี่ยนแปลงในวัยกลางคน (Mid-Life Transition) ช่วงอายุ 40 - 45 ปี เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งที่ 2 โดยบุคคลจะทบทวนความก้าวหน้าในอาชีพและชีวิตอีกรอบหนึ่ง กรณีที่พึงพอใจในอาชีพ จะพัฒนางานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่ได้เป็นไปตามความคาดหวังจะพบภาวะวิกฤตชีวิตในช่วงกลาง (Mid-life crisis) บุคคลจะมีอารมณ์แปรปรวน ขุ่นเคืองเศร้าโศก คับข้องใจ พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงในทางที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ขาดงาน หรือคิดสุรา เป็นต้น

การเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (Entering Middle Adulthood) ช่วงอายุ 45 - 50 ปี บุคคลจะประเมินการเปลี่ยนแปลงในวัยกลางคน และจะตั้งความคาดหวังใหม่ในอาชีพ ให้ความสนใจสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานที่ทำงานร่วมกันมา และสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้มาใหม่ โดยเฉพาะบางคนที่ถูกใจ ในระยะนี้บางคนอาจเกิดภาวะถดถอย หรือ พบอุปสรรคในงานและชีวิต แต่บางคนก็อาจมีความพึงพอใจสูงในงาน

การเปลี่ยนแปลงในวัย 50 ปี (Age - 50 Transition) ช่วงอายุ 50 - 55 ปี Levinson พบว่า บุคคลที่ประสบภาวะวิกฤตในชีวิตช่วงกลาง และยังไม่สามารถพัฒนาความพึงพอใจในปัญหาด้านงานอาชีพเหล่านั้นได้ จะยังคงประสบวิกฤตเหมือนที่เคยประสบในวัยกลางคนอีกครั้งหนึ่ง

การสิ้นสุดวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (Culmination of Middle Adulthood) ช่วงอายุ 55 - 60 ปี เป็นระยะที่เข้าสู่ภาวะคงที่อีกครั้งหนึ่ง แม้ว่าความคาดหวังในอาชีพจะบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ก็ตาม บุคคลจะยอมรับได้ตามสภาพจริง และจะยอมรับการเกษียณอายุ มีการเตรียมตัวสำหรับการออกจากงาน บุคคลที่ยอมรับความจริงของชีวิตได้จะมีความสุขในชีวิต

การเปลี่ยนแปลงในวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย (Late Adult Transition) ช่วงอายุ 60 - 65 ปี คนส่วนใหญ่จะเกษียณอายุในช่วงนี้ ซึ่งจะกระทบต่อความรู้สึกของบุคคลเองและทัศนคติของคนแวดล้อม บุคคลที่ประสบความสำเร็จและมีความสุขจากการทำงาน จะมีความพร้อมในการออกจากงาน แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มิประสบความสำเร็จในอาชีพ จะเกิดกับความคับข้องใจและบุคคลจะพยายามหลีกเลี่ยงการเผชิญกับความรูสึกเหล่านี้

การเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนปลาย (Late Adulthood) ช่วงอายุ 65 ปีขึ้นไป เป็นระยะที่บุคคลจะทบทวน ประเมินและสรุปประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมาในชีวิต ทั้งความรับผิดชอบด้านงานอาชีพส่วนใหญ่ จะมีความสุขกับการพักผ่อน และทำในสิ่งที่ตนเองไม่ได้ทำในวัยที่ผ่านมา บางคนอาจมีปัญหาด้านการเงินและสุขภาพ และบางคนยังคงเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ต่อไปอีก

นอกจากนี้ อาชีพของบุคคลจะมีพัฒนาการเป็นลำดับขั้นตอนที่สัมพันธ์กับวงจรชีวิต โดยแต่ละขั้นบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน Super et al. (1957 อ้างถึงใน Mondy and Noe, 1993: 363, Cherrington, 1994 : 314 - 315, Griffin, 1996 : 695 - 696) ได้ทำการศึกษาระยะยาวเกี่ยวกับรูปแบบอาชีพของคนติดต่อกันเป็นเวลานาน ได้ลำดับขั้นตอนอาชีพของบุคคล 5 ขั้น ดังนี้

1) ขั้นเจริญงอกงาม (Growth stage) ตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 14 ปี เป็นระยะที่บุคคลจะพัฒนาอัตมโนทัศน์ (self - concept) จากการมีปฏิสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อน ครู และสังคม ในช่วงปลายของขั้นนี้ บุคคลจะเข้าสู่ระยะวัยรุ่นและจะเริ่มพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถ ทักษะเฉพาะ รวมทั้งเริ่มสนใจอาชีพที่สอดคล้องกับความสนใจของตนเอง

2) **ขั้นค้นหา (Exploration stage)** ช่วงอายุประมาณ 15 - 24 ปี เป็นระยะที่บุคคลค้นหาทางเลือกเกี่ยวกับอาชีพที่ชอบ และเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง มักเป็นวัยของการศึกษา มีโอกาสเรียนรู้งานขณะเรียน หรือจากกิจกรรมนอกเวลาเรียน พัฒนาค่านิยม แรงจูงใจด้านอาชีพ มีการศึกษาหาข้อมูลด้านงาน อาชีพ รวมทั้งการศึกษาฝึกอบรบทั้งในและนอกระบบเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพในอนาคต

3) **ขั้นวางรากฐาน (Establishment stage)** ช่วงอายุ 25 - 44 ปี เป็นขั้นของชีวิตการทำงานอย่างแท้จริง บุคคลจะพัฒนาตนเองในด้านงาน 3 ระยะ คือ

3.1 **ระยะทดลอง (Trial)** เป็นช่วงต้นของขั้นนี้ อายุประมาณ 25 - 30 ปี บุคคลเริ่มเข้าสู่อาชีพ เสมือนเป็นการทดลองงานต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกงานที่จะทำต่อไปในอนาคต โดยบุคคลจะพิจารณาจากความเหมาะสม และความพึงพอใจในงานที่ได้รับ

3.2 **ระยะสร้างตัว (Stabilization)** ช่วงอายุประมาณ 30 - 40 ปี ในระยะนี้บุคคลได้เลือกอาชีพที่แน่นอนสำหรับตนเอง และเริ่มตระหนักถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน การวางแผนอาชีพ อาจเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ การศึกษาเพิ่มเติม หรือการเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง ในระยะแรกบุคคลจะตั้งความคาดหวังไว้สูง หากล้มเหลวจะรู้สึกผิดหวัง แต่ถ้าสำเร็จจะเป็นประสบการณ์ที่ดีต่อการทำงานขั้นต่อไป

3.3 **ระยะวิกฤตอาชีพขั้นกลาง (Mid-career crisis)** ช่วงอายุประมาณ 40 - 44 ปี บุคคลจะเริ่มตระหนักถึงคุณภาพชีวิตกับงาน มีการประเมินความก้าวหน้าในงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายอาชีพที่ได้ตั้งไว้ หากไม่บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้อาจจะรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จที่ได้รับในปัจจุบันจนไม่ต้องการไปสู่เป้าหมายที่วางแผนไว้ และเริ่มแสวงหาความมั่นคง ความเป็นอิสระ และคุณภาพชีวิตที่ได้รับจากงาน

4) **ขั้นรักษาสภาพและปรับปรุงตนเอง (Self maintenance and Self adjustment)** ช่วงอายุประมาณ 45 - 64 ปี บุคคลส่วนใหญ่จะยอมรับสภาพชีวิตและอาชีพตามที่เป็นอยู่ จึงมุ่งรักษางาน หรือตำแหน่งไว้ บางคนยังมีการพัฒนาความก้าวหน้า เริ่มงานขั้นสูง แต่บางคนอาจไม่มีการริเริ่มงานใหม่อีก และอาจจะเริ่มมีการเสื่อมถอยปรากฏขึ้นในปลายของขั้นตอนนี้ได้

5) **ขั้นถดถอย (Decline stage)** เป็นช่วงที่อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 65 ปีเป็นต้นไป ซึ่งบุคคลต้องเผชิญกับความเสื่อมของร่างกาย จิตใจ การลดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานลง บุคคลจะลดความหวัง หรือแรงจูงใจลง และต้องเรียนรู้ ยอมรับ ตลอดจนทั้งพัฒนาบทบาทใหม่ ในการเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาแก่คนรุ่นใหม่ ต่อจากนี้จะเป็นช่วงหลังเกษียณอายุ ซึ่งเป็นภาวะแสวงหาทางเลือกที่ตนพอใจในการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่สั่งสมมาตลอดชีวิตการทำงาน

ทั้งนี้ การวิจัยของที่เปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาอาชีพของ Lavinson และ Super ได้พบข้อสนับสนุนทั้ง 2 รูปแบบ รูปแบบของ Lavinson จะมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเรื่องอาชีพของแต่ละบุคคลมากกว่า ในขณะที่รูปแบบของ Super จะสัมพันธ์กับทัศนคติเรื่องงานของแต่ละบุคคลมากกว่า (Orstein, Cron and Slocum, 1989 cited in White, 1995) Orstein and Isbella (1990 cited in White, 1995) ได้ทำการศึกษานี้ต่อและได้เปรียบเทียบความเหมาะสมผลของคำอธิบายของทั้ง Lavinson และ Super ต่อสตรีที่ทำงาน ข้อสรุปได้เสนอแนะว่า การเปลี่ยนทัศนคติเรื่องอาชีพเป็นเรื่องของอายุมากกว่าขั้นตอนต่างๆทางจิตวิทยา ซึ่งประสบการณ์ของสตรีจะเป็นไปในทางเดียวกันกับอายุของสตรีมากกว่า ว่าอยู่ในอาชีพใด โดยเป็นการสนับสนุนแนวคิดของ Lavinson มากกว่า

การดำเนินชีวิตของมนุษย์มีความแตกต่างกัน วิธีชีวิตต่างๆ คนบางคน บางอาชีพ หรือบางสาขาวิชาการ มีวิธีการแก้ปัญหาและความเชื่อแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและลักษณะจิตใจของแต่ละบุคคล บางคนอาจทำกิจกรรมบางขณะโดยอาศัยความเชื่อที่สืบเนื่องกันมา บางคนแก้ปัญหาโดยการเชื่อตามผู้บอก บางคนแก้ปัญหาโดยการทดลอง ลองผิดลองถูก บางคนใช้เหตุผลพิจารณาสิ่งต่างๆ โดยอาศัยข้อเท็จจริง (จรัส สุวรรณเวลา และคณะ, 2534) ทั้งนี้ Antodides and Raaij (1998) ได้ศึกษาแบ่งกลุ่มตามลักษณะวิถีชีวิตหรือแบบแผนการดำเนินชีวิตของผู้บริโภค ซึ่งเป็นการวัดองค์ประกอบ 3 ประการที่สำคัญคือ กิจกรรม ความสนใจ และความคิดเห็นในลักษณะกว้างๆ ดังนี้ 1) กิจกรรม เป็นส่วนกำหนดรูปแบบการดำเนินชีวิตว่าเขาใช้เวลาของเขาทำอะไร ทำงานอะไร ออกกำลังกาย สันทนาการ และกีฬาชนิดไหน ใช้เวลาไปกับสื่อต่างๆ มากน้อยเพียงใด ช้อปปิ้งมากน้อยเพียงใด ออกไปนอกบ้านมากแค่ไหน อยู่บ้านมากน้อยเพียงใด เรื่องของสวน รถ การท่องเที่ยว การพบเพื่อน พบญาติ กิจกรรมมีวัตถุประสงค์อะไร และคุณค่าที่เป็นจริงคืออะไร 2) ความสนใจ หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าใจ เรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ความพอใจ และให้ความสำคัญในสิ่งนั้นเป็นส่วนหนึ่งของแบบแผนการดำเนินชีวิต เพราะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นกิจกรรมต่างๆ ที่เขาชอบทั้งในแง่การกระทำและในการอ่าน เขาสนใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่เขาทำและเขาอ่าน สนทนาในเรื่องที่ตนสนใจ 3) ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางความคิดบนพื้นฐานของค่านิยมที่มีต่อตนเอง และต่อสภาพแวดล้อม ซึ่งแนวคำถามในการศึกษาวิถีชีวิตมีรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อในการศึกษาดังตารางที่ 1 (Plummer, 1974 cited in Gunter and Furnham, 1992)

ตารางที่ 1 แสดงกิจกรรม ความสนใจและความคิดเห็น

กิจกรรม	ความสนใจ	ความคิดเห็น
การทำงาน	ครอบครัว	ตัวเอง
งานอดิเรก	บ้าน	สังคม
กิจกรรมทางสังคม	งาน	การเมือง
การพักผ่อน	ชุมชน	ธุรกิจ
ความบันเทิง	สันทนาการ	เศรษฐกิจ
สมาชิกสโมสร	แฟชั่น	การศึกษา
ชุมชน	อาหาร	สินค้า/บริการ
การเลือกซื้อ	สื่อต่างๆ	อนาคต
กีฬา	การประสบความสำเร็จ	วัฒนธรรม

ที่มา: Plummer (1974 cited in Gunter and Furnham, 1992)

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาวิถีชีวิตของบุคคลแต่ละกลุ่มแตกต่างกันไป เช่น Ismail, et al. (2005: 117-132) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของบัณฑิตยสภาหญิง พบว่า 1) ชั้นการสำรวจอาชีพ เช่น การศึกษาเรียนรู้ตั้งแต่อายุน้อย การเข้าเรียนในโรงเรียนประจำ ประสบการณ์ในระดับปริญญาตรี คุณสมบัติส่วนบุคคล 2) ชั้นการสร้างและดำรงรักษา ได้แก่ ประสบการณ์การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ความเข้าใจในงานอาชีพ การสนับสนุนจากครอบครัว ลักษณะเฉพาะของบทบาททางวิชาการ การคำนึงถึงสุขภาพ และความสำนึกเกี่ยวกับศาสนา รัตนะ บัวสนธ์ (2544) ได้ศึกษาวิถีชีวิต เจตคติ และผลสัมฤทธิ์ของนิสิตของมหาวิทยาลัยนเรศวรที่ผ่านระบบการสอบคัดเลือกด้วยวิธีรับตรงและจากส่วนกลาง ได้ศึกษาวิถีชีวิตในประเด็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ประกอบด้วย ภูมิหลังนิสิต ชีวิตความเป็นอยู่ ที่พักอาศัย การเดินทาง การคบเพื่อน การใช้เวลาว่าง การศึกษาหาความรู้ การใช้จ่าย ค่านิยม ความคาดหวังและความภาคภูมิใจต่อมหาวิทยาลัย และเป้าหมายในชีวิตของนิสิต วรภัทร โดธนะเกษม (2509) ได้ศึกษาวิถีชีวิต ทักษะคติ และแบบแผนการบริโภคของพนักงานสตรีบริษัทเอกชน เช่น การใช้เวลาว่าง การอ่าน หนังสือพิมพ์ และวารสาร ความสนใจฟังวิทยุและดูโทรทัศน์ การจับจ่ายใช้สอยด้านอาหาร เสื้อผ้าเครื่องแต่งกายและที่อยู่อาศัย ส่วนปิยะพรรณ มลิหอม (2546) ได้ศึกษาวิถีชีวิตของครอบครัวแรงงานย้ายถิ่นผู้ประกอบอาชีพหาบเร่โดยศึกษาเฉพาะกรณีผู้พักอาศัยอยู่บริเวณซอยลาดพร้าว 126 ในประเด็นของสภาพความเป็นอยู่ สภาพการทำงาน การใช้ชีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชน เจตคติต่อรายได้ที่เป็นตัวเงิน ความคาดหวังในอนาคต การ

ดำเนินชีวิต ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับ วิถีชีวิตของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การใช้เวลาเป้าหมายในชีวิต หลักในการดำเนินชีวิต และประสบการณ์ที่ได้รับ

การใช้เวลา

การประกอบกิจกรรมใดๆ การใช้เวลาอย่างมีความหมายต่องานนับเป็นความสำเร็จไปครั้งหนึ่งแล้ว (ก่องแก้ว เจริญอักษร, 2545) ควรกำหนดเวลาสำหรับการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งให้น้อยลง เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลงภายในเวลาที่เร็วขึ้น ซึ่งถ้ามีเวลามาก งานอาจจะเสร็จช้าลง จึงควรสนับสนุนให้วางแผนงานล่วงหน้าประจำวัน โดยเน้นงานสำคัญที่ต้องทำให้เสร็จในระบะนั้น ถ้ายังใช้เวลาในการวางแผนล่วงหน้านานเท่าไร ก็จะใช้เวลาทำงานจริงน้อยลงอีก (ละเมียด ลิมอักษร, 2525) การใช้เวลาอย่างคุ้มค่า โดยการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้มีเวลาที่เหลือจากงานประจำที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวัน และสามารถทำกิจกรรมที่สำคัญอื่นๆ เช่น 1) การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยตั้งเป้าหมายสำหรับอนาคตเพื่อให้บรรลุผล 2) การอ่าน ให้เวลากับการอ่านในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่องาน พร้อมทั้งศึกษาเรื่องใหม่ๆ หรือเรียนรู้งานอดิเรกใหม่ๆ 3) การสื่อสาร เวลาที่เหลือทำให้สามารถปรับปรุง และเริ่มความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ได้ 4) การผ่อนคลาย ต้องมีแผนผ่อนคลายตนเอง เพราะเมื่อต้องโหมงานหนัก สุขภาพอาจสู้ไม่ไหว 5) การคิดปรับปรุงวิธีการทำงานและสร้างโอกาสที่ท้าทายใหม่ๆ (นพเก้า สิริพลไพบูลย์, สัทธกร เกื้อกุล และสุภชัย อาชีวะระงับโรค, 2545: 63) การใช้อเวลายังเป็นการสร้างอุปนิสัย เช่น การอ่านหนังสือเป็นการฝึกนิสัยไม่ปล่อยเวลาให้หมดไปโดยเปล่าประโยชน์ การขยันตื่นแต่เช้า อาจจะเข้าใจว่าเป็นความดีที่ให้ผลไม่มากนัก แต่ถ้าปฏิบัติจนเคยชิน ก็มีผลต่อสุขภาพกายและจิตได้ เช่น ทำให้คล่องแคล่ว ไม่่วงเหงาหาวนอน และทำการงานได้มากขึ้น ผลที่เกิดแก่จิตใจคือ การสร้างสมความเคยชินใหม่ เป็นความผ่อนคลาย ร่าเริง และความกระตือรือร้น ไม่เฉื่อยชา ดังนั้น กิจกรรมในชีวิตประจำวันของบุคคลจะต้องเกี่ยวข้องกับควมวิริยะ อุตสาหะ มากบ้าง น้อยบ้าง จึงจะเป็นผลให้แต่ละบุคคลประสบความสำเร็จได้ตามระดับขั้น อย่างไรก็ตาม การใช้เวลาควรทำเพื่องานที่มีสาระและเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วย และงานนั้นต้องเหมาะสมคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป (ก่องแก้ว เจริญอักษร, 2545)

นอกจากนี้ Kraus (1984, 1990 cited in Edginton, Jordan, DeGraaf and Edginton, 2002) ได้เสนอแนะว่า เวลาว่าง แสดงนัยของวิถีชีวิตซึ่งเป็นองค์รวมในแง่ที่ว่า เวลามองชีวิตไม่ได้แบ่งออกเป็นส่วนๆ อย่างเด่นชัด กิจกรรมเกี่ยวกับครอบครัว ศาสนา งาน และเวลาว่า ทุกๆ อย่างเป็นส่วนหนึ่งของทั้งหมด ซึ่งบุคคลแต่ละคนพัฒนาวิถีชีวิตของตนเองเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์

ในชีวิตที่ก่อให้เกิดความรู้สึกสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม มีการแสดงออก และมีชีวิตชีวาอย่างสมบูรณ์

กนก จันทร์ขจร (2543: 242) ยังได้กล่าวถึง การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ 6 ประการคือ 1) พึงระลึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่มีความค่าต่อชีวิตของคน เมื่อว่างจากการทำงานก็ไม่ควรปล่อยให้ล่วงโดยเปล่าประโยชน์ 2) ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ อ่านหนังสือ ฟังเทศน์ ฟังการอภิปรายหรือฟังปาฐกถา เป็นต้น 3) ใช้เวลาว่างทำงานอดิเรกเช่น เล่นดนตรี ปลูกต้นไม้ ทำสวนครัว เลี้ยงสัตว์ หรือทำงานอุตสาหกรรมในครัวเรือน เป็นต้น 4) ไม่ควรใช้เวลาไปในทางอบายมุข 5) หมั่นปลูกฝังจิตใจให้มีวิริยะอุตสาหะในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ โดยศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตน 6) หมั่นเอาใจใส่กับคนในครอบครัว ตลอดจนญาติมิตร เพื่อนบ้านใกล้เรือนเคียง โดยสนทนาปราศรัยในเรื่องที่มีสาระประโยชน์ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2525: 101-102) ได้กล่าวถึงการใช้เวลาของผู้บริหารโรงเรียน กล่าวคือ หากเฝ้าดูการทำงานของอาจารย์คนหนึ่ง ตลอดทั้งวัน เราอาจจะพบภาพของอาจารย์ใหญ่ที่ได้ออกมาดั่งนี้ ไปทำงานเข้าก่อนคนอื่น ๆ เดินตรวจตราอาคารสถานที่รอบๆ บริเวณโรงเรียน ทักทายกับเจ้าหน้าที่คนงาน ภารโรง และคณะครูที่กำลังเข้ามาทำงาน พบกับผู้ปกครองที่มาส่งบุตรหลาน ดูแลความเรียบร้อยของนักเรียนที่มาโรงเรียน แก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในโรงเรียนทันที เช่น ครูลาโดยกะทันหัน ต้องจัดหาครูที่ตรงสายวิชาเข้าสอนแทน นั่งในที่ทำงานเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับงานสารบรรณ และเรื่องราวต่างๆ ที่ผ่านเข้ามา พบผู้ปกครองของเด็กที่มีปัญหา แก้ปัญหาครู และคนงานภารโรง ในเรื่องการปฏิบัติงานประจำวัน เป็นต้น ดูแล้วในวันหนึ่งๆ อาจารย์ใหญ่เกือบจะไม่เป็นตัวของตัวเอง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นเหลือเกินที่อาจารย์ใหญ่จะต้องมีความเข้าใจในภารกิจหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี รู้จักวางแผนงานของตนในแต่ละวัน และแผนงานระยะยาว รู้จักกำหนดเวลา รู้จักมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูคนอื่นปฏิบัติกัน พร้อมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น เพื่อจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดังนั้น การใช้เวลา หมายถึง กิจกรรมประจำวันของบุคคลที่กระทำในระหว่างวันแต่ละวัน รวมทั้งการใช้เวลาว่างหรืองานอดิเรกของบุคคลนั้น

เป้าหมายในชีวิต

เป้าหมายคือ ถ้อยแถลงของสิ่งที่ตั้งใจจะทำให้สำเร็จ ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้ต้องทำสิ่งต่างๆ เป้าหมายไม่ใช่งาน แต่ในทางกลับกัน งานเป็นสิ่งที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ หลายคนมีรายการต่างๆ ที่ต้องทำมากมาย ซึ่งแม้ว่าจะสามารถทำทุกอย่าง อย่างที่อยู่ในรายการได้

สำเร็จ แต่ชีวิตของพวกเขาที่ยังดูเหมือนว่างเปล่า จะได้รับก็เพียงความสุขหรือความพึงพอใจเพียงเล็กน้อยจากความสำเร็จนั้นเท่านั้น ที่เป็นเช่นนี้ ก็เพราะพวกเขาไม่ได้กำหนดคุณค่าในชีวิตของเขาให้ชัดเจน อีกทั้งยังไม่ได้กำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม (นพเก้า ศิริพลไพบูลย์ สิทธิกร เกื้อกุล และ ศุภชัย อาชีวะระงับโรค, 2545: 104) ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์จำเป็นต้องตั้งเป้าหมายในชีวิตของตนเอง การที่บุคคลจะประสบผลสำเร็จในชีวิตและอาชีพจำเป็นต้องมีการตั้งเป้าหมาย การตั้งเป้าหมายมีความสำคัญที่เป็นเครื่องมือนำทางการดำรงชีวิตของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะเป้าหมายที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความต้องการ ความเพียรพยายาม และความอดทนของแต่ละบุคคล เป้าหมายนั้นจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตและอาชีพได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ถ้ามีการกำหนดเป้าหมายอย่างเหมาะสม จะช่วยทำให้การใช้ชีวิตเป็นไปอย่างมีความหมาย เพิ่มแรงจูงใจให้เกิดความเพียรพยายามในการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน และพัฒนาคุณภาพของชีวิต ทำให้เกิดความภูมิใจ พอใจ มีความสุขเมื่อบรรลุเป้าหมาย (กนกวรรณ เลื่อยคลึง, 2545)

เป้าหมายอาชีพ หมายถึง ตำแหน่งงานในอนาคตที่บุคคลคนหนึ่งพยายามทำให้ตนเองก้าวไปถึงในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของอาชีพ เป้าหมายเหล่านี้ใช้เป็นแนวทางในเส้นทางเดินอาชีพของบุคคล (จำเนียร จวงตระกูล, 2546: 14) การที่จะทำงานให้บรรลุผลและมีความเจริญก้าวหน้าในงานนั้น จะต้องมีเป้าหมายอาชีพ ซึ่งเป้าหมายในวิชาชีพแนวใหม่คือ ความสำเร็จในวิชาชีพในเชิงจิตวิสัย กล่าวคือ ความรู้สึกภาคภูมิใจและความรู้สึกประสบผลสำเร็จเป็นผลมาจากการบรรลุถึงเป้าหมายในชีวิต ซึ่งไม่ได้จำกัดถึงความสำเร็จในงานเท่านั้น จะรวมถึงครอบครัวและมีสุขภาพที่ดีด้วย (Noe, Hollenbeck and Wright, 2006: 384) การเดินทางสู่ความสำเร็จ จะต้องมุ่งมั่น ตั้งใจกับเส้นทางที่จะไปสู่จุดหมาย อาจจะมีทางเลือกหรือวิธีปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ นำไปสู่จุดหมายหลายเส้นทาง แต่มีเพียงเส้นทางเดียวเท่านั้นที่นำไปถึงได้ ต้องตั้งใจและมุ่งมั่นในเส้นทางนั้น ไม่มีใครเคยไปถึงจุดหมายโดยมีเส้นทางที่จะไปถึงยี่สิบ สามสิบเส้นทาง ต้องตัดสินใจให้แน่แน่ว อย่าเพื่อเลือก ต้องตัดสินใจ (แมกซ์เวล, 2546) ซึ่งการตั้งเป้าหมายในงานเป็นกระบวนการแบบเป็นการเป็นงานที่จะปฏิบัติสิ่งใดให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในงานทั่วไป โดยกระบวนการตั้งเป้าหมายจากงานประจำจะช่วยให้ตัดสินใจได้ว่าต้องการจะทำอะไรให้สำเร็จกับเวลาที่มืออยู่ซึ่งจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จของตนเอง การตั้งเป้าหมายจะช่วยให้มีความมั่นใจในตัวเองมาใช้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (ธวัช ไตรพิพัฒน์, 2544) ช่วยให้ผู้สามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะใหม่ เป็นการส่งเสริมให้เกิดความมีชื่อเสียงได้ (Kraut and Korman, 1999)

อรอนงค์ รัชฎะวัน (2539 : 227-228) ได้เสนอแนวทางสำหรับการตั้งเป้าหมายเพื่อบรรลุความสำเร็จในชีวิตและอาชีพไว้ดังนี้

1. ให้รู้ผลการกระทำของตนเองว่า เรากำลังทำอะไร ก้าวหน้าไปแค่ไหน และมีข้อผิดพลาดอย่างไร จะทำให้เราเกิดกำลังใจในการทำงาน และทำงานอย่างรอบคอบยิ่งขึ้น
2. การแข่งขัน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะเอาชนะ หรือทำงานให้สำเร็จ
3. การใช้เครื่องล่อใจ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเอาใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ ด้วยความหวังว่าเมื่อทำงานแล้วจะได้สิ่งที่ต้องการเป็นเครื่องตอบแทน อีกทั้งยังช่วยให้บุคคลเห็นจุดหมายในการทำงานชัดเจนขึ้น
4. การตั้งระดับความมุ่งหวัง จะต้องตั้งไว้ให้ใกล้เคียงกับความสามารถเพราะจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
5. การเร้าให้เกิดอารมณ์ ทำได้ 2 ลักษณะคือ เร้าอารมณ์อยากรู้อยากเห็น เพื่อทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และเร้าให้เกิดความวิตกกังวลระดับปานกลาง เพื่อจะช่วยให้กระตุ้นในการทำงาน”

สมใจ ลักษณะ (2543: 130-133) ได้กล่าวถึง แนวทางการกำหนดเป้าหมายของชีวิต และการทำงานที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จ ควรใช้กระบวนการต่อไปนี้ 1) สำรวจจุดเด่น – จุดด้อยของตนเอง 2) ศึกษาโอกาสในสิ่งแวดล้อม 3) ประเมินทางเลือก 4) เป้าหมายควรมีลำดับขั้น 5) หมั่นตรวจสอบและปรับปรุงเป้าหมาย 6) พยายามปรับปรุงวิธีการไปสู่เป้าหมาย

กนกวรรณ เลี้ยวคลัง (2545) ได้เสนอแนวทางการกำหนดเป้าหมายของตนเองเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยข้อมูลความเด่น-ด้อยในด้านต่างๆ ของตนเอง ใช้ข้อมูลโอกาสในสิ่งแวดล้อม นำมาสร้างเป็นทางเลือก กำหนดลำดับของเป้าหมายจากระยะสั้นต่อเนื่องไปเป็นระยะยาว ตรวจสอบปรับปรุงเป้าหมายและเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติตนให้ไปสู่เป้าหมายนั้นๆ และข้อสำคัญเป้าหมายของชีวิตและอาชีพควรเป็นเป้าหมายที่มีความหมายต่อตัวเอง มีความเป็นไปได้ ตรวจสอบวัดได้ สอดคล้องกับปรัชญาและอุดมการณ์ เป็นเป้าหมายที่มุ่งอนาคต และสอดคล้องกับเป้าหมายของตนเองที่ได้ตั้งไว้ ดังคำกล่าวที่ว่า “การตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมชัดเจน เป็นพื้นฐานแห่งความสำเร็จในชีวิตและอาชีพ” ทั้งนี้ ขั้นตอนแรกในการกำหนดเป้าหมายส่วนตัว คือ ให้พิจารณาว่าชีวิตคุณต้องการประสบความสำเร็จในเรื่องใด จะทำให้เห็นภาพรวมว่ามีส่วนประกอบใดบ้างที่คุณให้คุณค่าความสำคัญ เพราะหากคุณสามารถบรรลุผลสำเร็จในคุณค่าแต่ละตัวได้ เป้าหมายของชีวิตย่อมไม่ไกลเกินจริง สิ่งที่คุณค่าความสำคัญ เช่น การทำงาน สัมพันธภาพ การเงิน



การใช้ชีวิต และสิ่งสำคัญอื่นๆ ซึ่งการจะสนองตอบต่อสิ่งที่คุณค่าความสำคัญได้นั้น ต้องจัดลำดับความสำคัญของแต่ละตัว เพื่อจะมั่นใจว่าสิ่งที่คุณค่าความสำคัญที่สุดจะได้รับการตอบสนองก่อนเป็นอันดับแรก ขั้นตอนต่อไปคือ กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขึ้น เพื่อช่วยให้สามารถกำหนดรูปแบบการใช้ชีวิตให้สอดคล้องกับสิ่งที่คุณค่าความสำคัญ และหลังจากนั้นให้เขียนขึ้นการปฏิบัติโดยละเอียดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายนั้นๆ จะทำให้สามารถตัดสินใจได้ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร ที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นผลสำเร็จ (นพเก้า สิริพลไพบูลย์ สิทธิกร เกื้อกุล และศุภชัย อาชีวะระงับโรค, 2545: 106-111) ทั้งนี้ สตรีจะสร้างเป้าหมายชีวิตตามความคิดของตนเองมากขึ้น แทนที่จะคล้อยตามความคาดหวังของผู้อื่น สตรีที่ประสบความสำเร็จจะรู้วิธีที่จะเข้าถึงคนที่พวกเขาเป็นและสิ่งที่คุณค่าความสำคัญต้องการ (ชูชาน วิลสัน โซโลวิก, 2000)

กล่าวโดยสรุป เป้าหมายในชีวิต หมายถึง ทิศทางของการดำเนินชีวิตและการทำงาน ของบุคคลในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน โดยเป้าหมายนั้นควรเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้ สามารถวัดได้ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

หลักในการดำเนินชีวิต

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักในการดำเนินชีวิตในหลายแง่มุม ดังนี้

สัญญา ธรรมศักดิ์ (2534) ได้กล่าวว่า คนเราต้องมีหลักชีวิต หรือประมวลวิถีชีวิต โดยยืนยันว่า หลักธรรมในพระพุทธศาสนาช่วยให้มีความสำเร็จในชีวิตได้อย่างดีที่สุด เช่น หลักอิทธิบาทสี่ พรหมวิหารสี่ ขันติ โสรัจจะ เป็นต้น ซึ่งหลักธรรมของพระพุทธเจ้าไม่น่าใช่สิ่งลึกลับซับซ้อน แต่เหมาะสำหรับคนทุกชั้นทุกวัย ธรรมะเป็นประมวลวิถีชีวิต ซึ่งความสำเร็จในชีวิตนั้นย่อมลู่ถึงได้โดยศึกษาและปฏิบัติตามหลักธรรมของพระบรมพุทธศาสนา ทำนองเดียวกับ เศรษฐมโมภิกขุ (2529: 107) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่จะดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องมีหลักในการดำเนินชีวิต ซึ่งหลักธรรมในอริยมรรคมีองค์แปดเป็นหลักธรรมในการดำเนินชีวิตทั้งส่วนตัว ครอบครัว และสังคม ทั้งระบบการปกครอง เศรษฐกิจ และการเมือง เป็นเครื่องมือช่วยแก้ไข ช่วยสนับสนุน ช่วยส่งเสริมให้ชีวิตมนุษย์ได้ดำเนินไปในทางที่ไม่มีปัญหาและประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้ บุคคลที่มีทัศนคติในทางบวกทางด้านศาสนาเห็นว่า ศาสนาและการมีจิตใจสูงนั้นเป็นสิ่งใกล้เคียงกัน การมีจิตใจสูงได้รับประสบการณ์และได้รับการพัฒนาผ่านทางศาสนา (Mitroff and Denton, 1999) Ismail, et al. (2005: 117-132) ได้ศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของบัณฑิตยสภาหญิงพบว่า ความสำนึกเกี่ยวกับศาสนา เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งทางจิตวิญญาณ ทำให้สามารถประสบความสำเร็จสูงสุดในตำแหน่งงานปัจจุบันได้ เช่นเดียวกับ Smith and Savoian (1991) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารที่ก้าวสู่ระดับสูงจะยึดหลักคุณธรรม ขณะเดียวกัน

Fullan (2003: 45) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับจริยธรรมที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ของภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่เผยแพร่ความคิดทางด้านจริยธรรมให้กว้างออกไประบบต่างๆ ของโรงเรียนก็ไม่อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ และเรื่องของจริยธรรมก็จะขาดหายไป ในสังคมไทย หลักธรรมของพระพุทธศาสนาได้กำหนดหลักปฏิบัติไว้ให้พุทธศาสนิกชนปฏิบัติในชีวิตประจำวัน จริยธรรมคือ หลักการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดี โดยทั่วไป จริยธรรมมักอิงอยู่กับศาสนา เพราะคำสอนทางศาสนามีส่วนสร้างระบบจริยธรรมให้สังคม นอกจากนี้ จริยธรรมยังมาจากวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอีกด้วย (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, 2549) สรุปได้ว่า หลักในการดำเนินชีวิต หมายถึง หลักธรรม หรือแนวทางการดำเนินชีวิตที่บุคคลยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ศาสนาทุกศาสนาล้วนมุ่งสั่งสอนให้คนเป็นคนดี ประเทศไทย เป็นดินแดนแห่งพุทธศาสนา การนำเอาหลักธรรมของศาสนาไปใช้เพื่อความเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้ดี มนุษย์สัมพันธ์ดี เป็นผู้นำที่ดี มีคุณธรรมประจำใจ (ปราชญา กล้าผจญ, 2548: 26) หลักธรรมต่างๆ ที่เป็นหลักในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่สำคัญของผู้บริหาร มีดังนี้

1. อิทธิบาท 4 คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการนั้นๆ ประกอบด้วย
 1) ฉันทะคือ มีใจรักงาน พอใจจะทำสิ่งนั้น ทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ
 2) วิริยะคือ พากเพียรทำ ขยันหมั่นประกอบอาชีพ เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย
 3) จิตตะคือ เอาใจฝักใฝ่ ใจผูกพันอยู่กับงานนั้นๆ
 4) วิมังสา หมั่นพิจารณาทบทวน ทัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง (Payutto, 2544; จันง เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2545)

2. พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย 1) เมตตา คือ ตั้งใจให้ผู้อื่นเป็นสุข 2) กรุณา คือ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ 3) มุทิตา คือ รู้สึกพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี 4) อุเบกขา คือ วางเฉย มีความรู้สึกเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย ไม่โสกเศร้าเสียใจเมื่อเกิดทุกข์ ไม่ยินดีเกินไปเมื่อได้รับลาภยศสรรเสริญ ไม่ซ้ำเติมผู้อื่นเมื่อเขากระทำผิด (ปราชญา กล้าผจญ, 2548: 26)

3. โลกธรรม 8 ประการ

โลกธรรม 8 ประการ คือ สิ่งที่อยู่ในโลก เป็นธรรมดาของโลก มี 8 ประการด้วยกัน อยู่เป็นคู่ ซึ่งซีกหนึ่งเป็นส่วนดี หรือส่วนที่ได้ ได้แก่ ลาภ ยศ สรรเสริญ สุข อีกซีกหนึ่งเป็นส่วนเลว หรือส่วนที่สูญเสียไป ได้แก่ เสื่อมลาภ เสื่อมยศ ทุกข์ และนินทา โลกธรรมเหล่านี้ย่อมเกิดแก่บุรุษทุกคน เมื่อมีความเข้าใจสภาวะความเป็นไปตามธรรมดาของโลกแล้ว เมื่อได้มหรือสูญเสียไป ก็ย่อมสามารถทำใจได้ ไม่ตื่นเต้น ดีใจจนเกินไป ไม่เสียใจจนเกินไป ผู้ที่ไม่หวั่นไหวตามโลกธรรมนี้ เป็นมงคลอันสูงสุด (ปราชญา กล้าผจญ, 2548: 26)

4. มรรคมือองค์ 8

Sucitto, Bhikkhu (1995: 57) ที่ได้กล่าวถึงมรรคมือองค์ 8 เป็นหนทางของการดำเนินชีวิตในทุกเรื่อง เป็นทางที่ถูกต้อง เป็นสิ่งจริงแท้สำหรับทุกๆ คน ไม่ใช่เป็นเพียงอุดมการณ์ แต่เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติตนเพื่อการดำรงชีพ และการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่งหากสามารถปฏิบัติตามมรรคมือองค์ 8 อย่างบริบูรณ์แล้ว ก็จะประสบความสำเร็จอย่างอย่างบริบูรณ์เช่นเดียวกัน เป็นทางที่จะทำให้พวกเราซาบซึ้งและเคารพในความพยายามของตนเอง ความเชื่อมั่นจะมีอย่างเต็มที่จะช่วยให้ตนเองได้ใช้ความพยายามต่อไป มรรคมือองค์ 8 ทำให้พวกเราสำนึกถึงความถูกต้องหรือความมีสมดุลย์ นอกจากนี้ พุทธทาสภิกขุ (มปป: 22-23) ยังได้กล่าวถึงมรรคมือองค์ 8 ว่า มรรคมือองค์ 8 เป็นเครื่องทำให้อยู่เหนือกรรมดีกรรมชั่ว เป็นเส้นทางเดียวสำหรับบุคคลเดินทางไปสู่จุดหมายปลายทางเพียงอย่างเดียว เป็นทางสายเดียวที่ทุกคนต้องเดิน มรรคมือองค์ 8 เป็นไปในทางที่จะสำเร็จประโยชน์ตามวิสัยของโลก หมายความว่า อยู่ดีกินดี ในลักษณะที่เป็นธรรมะอย่างที่เราเรียกกันว่า มนุษย์สมบัติ สวรรค์สมบัติ นำมาใช้สร้างความเจริญของบ้านเมืองในโลกนี้ ในชาตินี้ ในชีวิตนี้ ซึ่ง ป.อ. ปยุตโต (2546) ได้ให้ความหมายของมรรคแปดว่า ทางชีวิต มรรคคือวิถีชีวิตที่ดีงาม เมื่อบุคคลมีการศึกษามากขึ้น วิถีชีวิตก็กลายเป็นมรรคมากขึ้น คือ ก้าวไปในมรรคมากขึ้น วิถีชีวิตที่มีองค์ประกอบ 8 ประการเรียกว่า มรรคมือองค์ 8 ดังนั้น มรรคมือองค์ 8 แปลว่า ทางมีองค์แปดประการอันประเสริฐ หรือมรรคาอันอันประเสริฐมีองค์ประกอบ 8 อย่าง (ป.อ. ปยุตโต, 2549: 601) ได้มีผู้อธิบายถึงเส้นทางอันนำไปสู่วิถีชีวิตที่ดีงามมีองค์ประกอบ 8 ประการ สรุปได้ดังนี้ (Jandamit, 1995; อัมณพ ชูบำรุง, 2540; ก่องแก้ว เจริญอักษร, 2545; ป.อ. ปยุตโต, 2549)

4.1 ความเห็นชอบ หรือความเข้าใจชอบ (สัมมาทิฐิ) (Right View หรือ Right Understanding) หมายถึง ความเข้าใจถูกต้องเกี่ยวกับเรื่องของความดี-ความชั่วซึ่งเป็นเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม มีความเห็นที่ชัดเจนว่าความดีคืออะไร ความชั่วคืออะไร อะไรคือสิ่งถูก อะไรคือสิ่งผิด มีความเชื่อในกฎแห่งกรรมหรือทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ไม่เกิดความคลอนแคลน ลังเล สับสนเกิดความเข้าใจผิดว่า ทำดีไม่ได้ดี และมองคนอื่นว่าทำชั่วแต่ได้ดี ซึ่งการได้ฟังเรื่องราวข่าวสารที่ถูกต้องดีงาม การได้เห็นแบบอย่างที่ดีงามจากบุคคลใกล้ชิด จะมีอิทธิพลทำให้เกิดความเข้าใจถูกต้อง หรือเกิดความเห็นชอบแก่บุคคลนั้น นอกจากนี้ ยังมีความเข้าใจถูกต้องในเรื่องของความเข้าใจโลกตามความเป็นจริง ความเป็นไปตามธรรมชาติของชีวิต ความเป็นไปของสรรพสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่แน่นอนอนตามกฎของไตรลักษณ์ โดยเฉพาะความไม่แน่นอนของจิตใจมนุษย์ซึ่งไม่อาจเชื่อถือจริงจังได้

4.2 ความดำริชอบ (สัมมาสังกัปปะ) (Right Thought) หมายถึง การใช้ความคิดให้ถูกทาง ซึ่งเป็นกระบวนการเดียวกันกับการคิดให้ถูกวิธี หรือที่เรียกกันว่า “คิดเป็น” เป็นการรู้จักคิด คิดถูกต้อง คิดเพื่อกำหนดปัญหา พิจารณาเหตุการณ์ต่างๆ ให้ถูกต้อง หาสาเหตุของปัญหา คิดทดลอง และเก็บข้อมูล คิดวิเคราะห์และสรุปผล บันทึกผลไว้เพื่อสรุปเป็นหลักเกณฑ์นำไปปฏิบัติ

ต่อไป ซึ่งการใช้ความคิดจะมีบทบาทสัมพันธ์กับการสรุปลงความเห็น และความเข้าใจถูกหรือผิด ทำให้วิถีชีวิตและบุคลิกภาพของบุคคลดำเนินไปตามนั้น

4.3 วาจาชอบ (สัมมาวาจา) (Right Speech) หมายถึง การใช้คำพูดให้ถูกต้อง เป็นการพูดคำจริงตามที่รู้เห็น แต่หากไม่เกิดประโยชน์ก็ไม่ควรพูด หรือที่เรียกกันว่า “พูดเป็น” จะต้องพิจารณารู้จักพูดให้ถูกกาลเทศะอันควร และรู้จักใช้วิธีพูดคำจริงไม่ให้สะเทือนใจผู้อื่น พูดคำที่สมานไมตรี ชวนให้สามัคคีและมีกำลังใจทำงานร่วมกัน พูดคำสุภาพอ่อนหวาน ไพเราะ ใช้ภาษาสละสลวย ไม่พูดคำหยาบ ไม่มั่งงายในการใช้ถ้อยคำ ไม่พูดเหลวไหลหรือเพ้อเจ้อไร้สาระ พูดเรื่องที่ได้ประโยชน์เป็นจริงตามนั้น หรือพูดคำชมให้ผู้ฟังเกิดกำลังใจประเทืองสติปัญญา หรือให้ความรู้เพิ่มขึ้น

4.4 การกระทำชอบ (สัมมากัมมันตะ) (Right Action) หมายถึง การทำถูกต้องตามสถานภาพและบทบาทของตน ทำได้ถูกต้องตามที่ควรจะเป็น ทำเป็นตัวอย่างสมบูรณ์ มีส่วนช่วยให้สังคมอยู่รอด ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันด้วยการกระทำดี เกื้อกูลกันเพื่อความปึกคึกสุขของสังคม หรือที่เรียกกันว่า “ทำเป็น” จะทำให้ชีวิตก้าวไปข้างหน้าได้อย่างปลอดภัยพร้อมทั้งความสงบสุขของสังคม ซึ่งการทำเป็นหรือทำถูกต้องนั้นจะรวมถึงการทำตัวให้ถูกต้องตามวันอันยาวนานของชีวิต ทั้งวัยแห่งการศึกษาเล่าเรียน วัยแห่งการทำมาหาเลี้ยงชีพ วัยแห่งการพักผ่อนหลักจากการทำงานสร้างฐานะมั่นคงแล้ว ทั้งนี้ จะต้องเป็นผู้ไม่ทำตนให้เดือนร้อน และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนเพราะความประพฤติกองคน มีความช่วยเหลือเกื้อกูล การกระทำจากความเมตตา กรุณา ย่อมเป็นเหตุให้ได้ความรัก ความนับถือ ความเกรงใจ การตอบแทน ตามหลักธรรมกล่าวว่าเป็นบุญบารมีอย่างหนึ่ง คือ ทำให้มีบริวารมาก มีพรรคพวกมากในการประกอบกิจกรรมใดๆ จะได้รับความช่วยเหลือเป็นพลังสำคัญที่ส่งเสริมให้กิจกรรมของผู้นั้นประสบความสำเร็จได้

4.5 การเลี้ยงชีพชอบ (สัมมาอาชีวะ) (Right Livelihood) หมายถึง การประกอบอาชีพสุจริต มีความรู้จริงและมีความชำนาญในการประกอบอาชีพ สามารถเลี้ยงตนเองให้เป็นสุขในระดับหนึ่ง มีรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่ายและไม่เบียดเบียนกัน ชีดหลักการบริโภคแบบพอเพียง

4.6 ความพยายามชอบ (สัมมาวายามะ) (Right Effort) หมายถึง ความพยายามหรือความเพียรที่จะกระทำธุระที่ดั่งงามให้สำเร็จ ความพยายามจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความพยายามในทางกาย และความพยายามในทางจิต โดยจะต้องใช้ความขยัน วิริยะอุตสาหะ อดทน เอาการเอางาน โดยผลของความพยายามหรือความเพียรคือ ความสำเร็จ ซึ่งการทำความเพียรเพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาเป็นความสำเร็จในระดับหนึ่ง แต่ชาวพุทธควรเพียรพยายามมากกว่านั้น คือ มีความเพียรสมบูรณ์แบบคือ เพียรระวังปิดกั้นไม่ให้ความชั่วเกิดขึ้น ไม่ให้เคลิบเคลิ้มเพลิดเพลินกับอบายมุขอันเป็น

เหตุให้เสียเงิน เสียสุขภาพ เสียมิตร เพียรกำจัด รู้ตัวปัจจุบันมีความดีในเรื่องใด บกพร่องในเรื่องใด พยายามเอาชนะใจตนเอง เพียรสร้าง หมั่นทำความดีให้ปรากฏขึ้นบ่อยๆ

4.7 ความระลึกรู้ชอบ (สัมมาสติ) (Right Mindfulness) หมายถึง การมีสติระลึกรู้อยู่กับปัจจุบันในสิ่งที่ตรงตาม ขณะที่ทำรู้ว่าทำสิ่งนั้นสิ่งนี้อยู่ มีสติระลึกรู้ตรงนั้น เช่น กำลังวางแผนอยู่ในขณะนั้น ก็ระลึกรู้ว่ากำลังวางแผน เป็นผู้ที่มีสติจะใช้ความคิดก่อนพูด ก่อนทำเสมอ ไม่ปล่อยจิตให้เลื่อนลอย สามารถควบคุมจิตตนเอง มีสติเป็นค้ำกันความชั่ว สติทำหน้าที่ควบคุมตนตั้งแต่การรับรู้ตลอดจนทำที การแสดงออก ผู้มีสติอยู่บนความไม่ประมาท จะคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอนของสภาวะที่เป็นอยู่

4.8 ความตั้งใจชอบ หรือจิตมั่นชอบ (สัมมาสมาธิ) (Right Concentration) คือ ความตั้งใจ มุ่งมั่น จิตจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การทำจิตให้สงบเป็นธรรมชาติที่ทุกคนทำได้ เช่น การใช้สติตามรู้ด้วยการตั้งใจฟังคำพูดของคู่สนทนา สามารถโต้ตอบกันรู้เรื่อง การอ่านหนังสืออย่างตั้งใจ สามารถจดจำเนื้อความในหนังสือได้ ลักษณะดังกล่าวแสดงว่าบุคคลนั้นมีสมาธิ หรือมีจิตใจตั้งมั่นในงานขณะปัจจุบัน

ดังนั้น แนวปฏิบัติตามเส้นทางของมรรค คือ เส้นทางที่งดงามที่มนุษย์ควรเดินไปสู่จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตนเองให้ถึงที่สุด คือ การพัฒนาปัญญาให้สามารถครองตน ครองชีวิตได้อย่างปลอดภัย มีอิสรภาพ และประสบความสำเร็จสูงสุด คือการประพฤติตนอย่างมีระเบียบวินัย และมีคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบ จนถึงการพัฒนาจิตและพัฒนาปัญญาให้เป็นอิสระสูงสุด การพัฒนาตนเองตามเส้นทางแห่งมรรคเป็นการดำเนินชีวิตในทางสายกลาง การดำเนินชีวิตในวิถีทางของมรรคจะไม่ทำให้ผู้นั้นเสียเวลาดำเนินชีวิตด้วยการปล่อยตัวปล่อยใจไปทางใดทางหนึ่งอย่างสุดกำลัง แต่จะประทับประคองชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ (ก่องแก้ว เจริญอักษร, 2545: 52-54) มรรคมืองค์ 8 ทำให้เราทำความดี ละเว้นความชั่ว และทำจิตใจให้บริสุทธิ์ การทำความดี และการละเว้นความชั่ว หมายความว่า ทำให้มีฐานทางจริยธรรมอย่างมั่นคง เพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติกิจต่างๆ ชั้นการทำความดี เราจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติด้วยความกรุณา เห็นอกเห็นใจ ทำด้วยความรัก ความปรารถนาดี และมีความซื่อสัตย์ต่อสรรพสิ่ง พระพุทธเจ้าสอนให้เราทำความดีต่อคนจำนวนมาก และให้คนมีความสุข โดยใช้ความกรุณาต่อชาวโลก (Jandamit, 1995:14-15) ซึ่งมรรคมืองค์ 8 ในพระพุทธศาสนาใช้ได้กว้างถึงกับเรื่องทางโลกก็ใช้ได้ ทางธรรมก็ใช้ได้ นำสมเพชเวทนาพวกเราในสมัยปัจจุบันนี้ที่บางคนบางท่านเข้าใจไปเสียว่า ศาสนานี้เป็นอุปสรรคอย่างร้ายกาจของความเจริญของโลก นี้เขาคุศศาสนาโดยเฉพาะพระพุทธศาสนาด้วยคำเท็จอย่างยิ่ง ไม่มีคำเท็จใดจะเสมอเหมือน (พุทธทาสภิกขุ, มปป: 22)

กล่าวได้ว่า มรรคมงคล 8 ซึ่งเป็นหนึ่งหนทางแต่ประกอบด้วย 8 ปัจจัย เปรียบเสมือนเส้นเชือกเส้นใหญ่ที่มีแปดเกลียว ในการเดินไปในเส้นทางนี้ ต้องถึงพร้อมด้วยปัจจัยทั้งแปดในเวลาเดียวกัน จึงจะบรรลุเป้าหมายได้ (อรรถพ ชูบำรุง, 2540) จากพระดำรัสที่พระพุทธองค์ตรัสไว้ในอริยมรรคมีองค์ 8 ทรงเริ่มต้นด้วยสัมมาทิฐิคือ ความเห็นชอบ แสดงให้เห็นว่า ทรงให้ความสำคัญต่อความเห็นชอบเป็นอย่างยิ่ง เส้นทางในการก้าวเดินของชีวิต ไม่ว่าจะทางกายหรือทางจิตใจ ต้องอาศัยแสงสว่างเป็นเครื่องส่องทาง เพื่อนำชีวิตให้ก้าวไปในทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งสัมมาทิฐิเป็นแสงสว่างเครื่องส่องทางภายใน ผู้หวังความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินชีวิตจะต้องแสวงหามาเป็นอาภรณ์ประดับใจให้ได้ มิเช่นนั้นการดำเนินชีวิต ยากนักที่จะก้าวไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องได้ (พระมหาทวีป, 2548) โดยความเห็นชอบ เห็นถูกนั้น ย่อมนำไปสู่การกระทำชอบและพูดชอบ ตลอดถึงความพยายามของมิจฉาทิฐิเป็นขอดโทษฉันทใด สัมมาทิฐิก็เป็นขอดคุณฉันทนั้น บุคคลผู้มีสัมมาทิฐิประจำเหมือนมีกุญแจไขเข้าไปในห้องอันเต็มไปด้วยสาระ ส่วนคนมีมิจฉาทิฐิประจำใจหาเป็นเช่นนั้นไม่ มีแต่จะเดินเข้รกรเข้าพง นำชีวิตไปสู่ความลุ่มจมลุ่มเหลว หากเปรียบด้วยเรือ สัมมาทิฐิก็เป็นหางเสือให้เรือแล่นไปในทางอันถูกต้อง หลีกหนีโสโครกและอันตรายต่าง ๆ คนเราจะพบสาระหรือไม่พบสาระก็แล้วแต่การเลือก และความเห็นอันถูกหรือผิดของตน ถ้ารู้จักเลือก และมีความเห็นถูกอยู่คู่ใจแล้วย่อมประสบสิ่งอันเป็นสาระได้ (วศิน อินทสระ, 2541)

ทั้งนี้ แนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมนั้น คุณธรรม เป็นเรื่องคุณภาพภายในจิตใจ เป็นเรื่องของการสร้างจิตสำนึก จึงเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและต้องมีความนตเนื่องในการดำเนินการเป็นระยะยาว ส่วนจริยธรรมเป็นเรื่องของความประพฤติหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมเป็นการกระทำทางกายและวาจา ซึ่งสามารถสังเกตได้ง่ายกว่า และเป็นส่วนที่จะกระทบถึงบุคคลและสิ่งแวดล้อมได้จริง ซึ่งในเชิงอุดมคติถือว่า จะต้องมียุทธธรรมที่เป็นตัวจิตสำนึกเป็นรากฐานเสียก่อน ส่วนจริยธรรมเป็นเสมือนผลพวงของจิตสำนึก หรือคุณธรรมที่จะออกมาทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ภายนอก ซึ่งทัศนะในพุทธธรรมถือว่า “ธรรมทั้งหลายเกิดมาแต่เหตุ” อยู่ในลักษณะที่ว่า “เพราะสิ่งนั้นมี สิ่งนี้จึงมี” ซึ่งมีความเป็นเหตุเป็นผลเช่นเดียวกันกับหลักการทางวิทยาศาสตร์ กล่าวโดยสรุป พุทธธรรมได้เสนอเหตุที่เป็นต้นเงื่อนของการไม่มีคุณธรรม หรือมีคุณธรรม โดยตั้งต้นจากตัวจิต ว่าเป็นธรรมชาติที่มีอยู่จริง และเป็นธรรมชาติรู้ ซึ่งทำหน้าที่รู้ต่อสิ่งต่างๆ ดังนั้น สภาวะต่างๆ ที่เกิดหรือปรากฏในจิต จึงขึ้นอยู่กับว่าจิตรู้ต่อสิ่งต่างๆ นั้นอย่างไร ซึ่งในหลักธรรมได้จำแนกการรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ รู้ถูก (สัมมาทิฐิ หรือวิชา) และรู้ผิด (มิจฉาทิฐิ หรืออวิชา) และสภาวะต่างๆ ภายในจิตที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องต่อจากการรู้นี้เอง ก็คือ สภาวะที่เป็นเรียกกันว่า คุณธรรม หรือไม่มีคุณธรรม กล่าวคือ

สภาวะที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรู้ถูก ก็เรียกว่า “คุณธรรม” และสภาวะที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากไม่รู้ผิด เรียกว่า “ไม่มีคุณธรรม” (ธรรมสถานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549)

ปราชญา กล้าผจญ (2548: 357-358) ได้กล่าวถึงจริยธรรมของผู้บริหารการศึกษาดังนี้

1. ประพฤติตนดีสม่ำเสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ละเว้นจากอบายมุข ไม่เข้าชู้ ไม่ดื่มสุราจนครองสติไม่ได้ ไม่เล่นการพนัน ไม่คบคนชั่วเป็นมิตร
2. มีความละเอียดรอบาป สะดุ้งกลัวต่อการทำความชั่วทั้งปวง ไม่ปฏิบัติทุจริตต่างๆ ทั้งต่อตนเอง คณะครูอาจารย์ นักเรียน และต่อบุคคลทั่วไป
3. มีความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบากต่างๆ ต่อความลำบากของงาน ต่ออุปสรรคทั้งหลาย ตลอดจนความเข้าใจผิด และไม่สุจริตต่างๆ ที่ผู้อื่นมีต่อตน
4. รักษาคำพูด มีศีลมีสัตย์ คงเส้นคงวา ตรงต่อเวลา
5. รักษาชื่อเสียง และค่านิยมของโรงเรียนและครูอาจารย์ พยายามเผยแพร่ชื่อเสียงของโรงเรียนให้เป็นที่รู้จักแก่บุคคลทั่วไป
6. มีความสามารถในการส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ (ทีม) ได้ดี
7. เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียน ครู อาจารย์ และผู้ปกครองนักเรียน
8. วางตนเหมาะสม เข้ากับชนทุกชั้นได้ดี ไม่เย่อหยิ่ง ไม่ถือตัว มีความสงบเสงี่ยม อ่อนน้อมถ่อมตน สามารถผู้นำใจชาวบ้านในชุมชน ให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และยินดีให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเสมอ
9. รู้จักอุปการะ คือ ทำคุณทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น นึกถึงประโยชน์ของบุคคลอื่นเป็นที่ตั้ง พร้อมทั้งให้ความอนุเคราะห์แก่คนอื่นในงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน
10. ไม่มีอคติใดๆ ในการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ต่อศิษย์ และต่อบุคคลทั่วไป ไม่มีอคติหรือความลำเอียงอันเนื่องมาจากความรัก ความเกลียด ความเขลา หรือหวั่นเกรงภัยอันตรายต่างๆ และไม่มีอคติเพราะเนื่องด้วยควมมีลักษณะพิเศษของผู้รับบริการ

ประสบการณ์ที่ได้รับ

ประสบการณ์ที่ผ่านมา หรือการรับรู้ของตนเองที่ผ่านมามีผลต่อการรับรู้ของตนเองเกี่ยวกับปัจจุบันและอนาคต (Poole, 1993: 40) การพิจารณาประสบการณ์ที่ได้รับเป็นผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพได้รวมทั้งประสบการณ์ในชีวิตและอาชีพด้วย (Igbaria, 1997) ประสบการณ์เกี่ยวกับองค์การและสภาพแวดล้อมมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี (Morrison et al. cited in Richardsen, Mikkelsen and burke, 1997: 210) การจะรู้ว่าการทำงานของเราประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องใช้เวลายาวนานในการพิสูจน์ เวลาเช่นกันที่ต้องใช้เพื่อสั่ง

สมทั้งประสบการณ์และผลงาน คือ การต้องทำให้ดีในทุกขั้นตอน ปีแล้วปีเล่า และซ้ำแล้วซ้ำเล่า จนถึงวันเกษียณงาน จึงจะถือว่าประสบความสำเร็จแท้จริง (จิตรา ก่อนันทเกียรติ, 2542: 57) ทั้งนี้ วิกา มณีเนตร (2533: 71) ได้กล่าวถึงประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษาถึง กระสวนอาชีพ (Career Pattern) ของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา มีรูปแบบใหญ่ๆ 3 แบบคือ แบบที่ 1 มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ ครู-อาจารย์ และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนร้อยละ 41.46 แบบที่ 2 มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ครู-อาจารย์ ร้อยละ 25.60 และแบบที่ 3 มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ ครู-อาจารย์ หัวหน้าหมวดวิชา และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ร้อยละ 14.63 นอกจากนี้ ธรรมรัตน์ ประเสริฐ (2525) ได้ศึกษาถึงพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนอยู่ระหว่าง 6-10 ปี และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนร้อยละ 54.40 และมีร้อยละ 61.20 เป็นผู้ผ่านการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมาก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การขาดประสบการณ์ในการทำงาน มีประสบการณ์และความรู้ไม่เพียงพอต่อการ ทำงาน เป็นผลให้ผู้นำขาดความน่าเชื่อถือในองค์กรด้วย (Lawson, 1994: 11) ดังนั้น ประสบการณ์ที่ได้รับจึงหมายถึง สิ่งที่คุณคิดได้เรียนรู้จากการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานที่ผ่านมาที่เอื้อต่อการประกอบวิชาชีพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ

3.1 ความหมายของวิชาชีพ

คำว่า “อาชีพ” (career) และ “วิชาชีพ” (Profession or Professional) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำดังกล่าวแตกต่างกันดังนี้ Griffin (1996: 695) ให้ความหมายเกี่ยวกับอาชีพ หมายถึง กลุ่มของประสบการณ์เกี่ยวกับงาน พฤติกรรมและเจตคติที่บุคคลได้รับตลอดชีวิตการทำงาน Pace, Smith and Mills (1991: 210) ได้กล่าวถึงอาชีพ หมายถึง ชีวิตการทำงานของคุณ โดยยกตัวอย่างว่า อาชีพการรับราชการ หมายถึง บุคคลผู้นั้นได้อุทิศชีวิตการทำงานที่จะทำงานในตำแหน่งงานราชการตลอดชีวิตการทำงานของคุณ ส่วน Montross and Shinkman (1992 cited in Lunenburg and Ornstein, 2004: 532) ได้เสนอว่า อาชีพ คือ ลำดับของตำแหน่งงานตลอดชีวิตของคุณ เป็นผลจากประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน เจตคติ และแรงจูงใจของคุณในการเลือกตำแหน่งงานเหล่านั้น เช่นเดียวกับ Steers (1986: 454) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับอาชีพว่า เป็นการรับรู้ของคุณในเรื่องของลำดับการเกิดของเจตคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตของคุณ และ London and Stumpf (1982: 4) ได้ให้ความหมายว่า อาชีพ หมายถึง ลำดับของตำแหน่งที่

เกี่ยวข้องกับงานที่ทำตลอดช่วงชีวิตของบุคคล อาชีพหนึ่งๆ ได้รวมถึงขั้นตอน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามระยะเวลา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการ แรงจูงใจ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคล ความคาดหวัง และข้อจำกัดต่างๆ ขององค์กรและสังคม ขณะที่ จำเนียร จวงตระกูล (2546: 14) ได้ให้ความหมายว่า อาชีพ หมายถึง งานทุกตำแหน่งที่บุคคลหนึ่งทำหรือดำรงตำแหน่งต่างๆ เหล่านั้นในช่วงชีวิตการทำงาน

พจนานุกรม Collins Cobuild (1995: 1313) ได้ให้ความหมายของวิชาชีพ (Profession) ว่าเป็นประเภทของงานที่ต้องการการศึกษาและการฝึกอบรมขั้นสูง ส่วนพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 1073) อธิบายว่า วิชาชีพ หมายถึง วิชาที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ เช่น วิชาแพทย์ วิชาช่างไม้ กรมวิชาการ (2518: 106) ได้ให้ความหมายของวิชาชีพ (Profession or Professional) หมายถึง อาชีพซึ่งจำเป็นต้องมีการเรียนโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาเป็นเวลาหลายปี และต้องมีประมวลจริยธรรม (code of ethics) ยึดถือประจำอาชีพนั้นด้วย เช่นเดียวกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548: 1) ได้กล่าวถึงวิชาชีพ (Profession) เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ วิชาชีพซึ่งได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชน โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา (Intellectual Method) ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ (Long Period of Training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Professional Ethics) รวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ (Professional Institution) หรือองค์กรวิชาชีพ (Professional Organization) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณวิชาชีพ นอกจากนี้ ยังได้ให้ความหมายของวิชาชีพ หมายความว่า วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน การศึกษาให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549: 62; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550ข: 39) ส่วนจำเนียร จวงตระกูล (2547: 14) ได้มองในแง่ของวิชาชีพว่า อาชีพไหนเป็นวิชาชีพหรือไม่นั้น ในเบื้องต้นอาจจะมองอีกมุมหนึ่งได้ว่า อาชีพนั้นมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนหรือมีผลต่อความอยู่เย็นเป็นสุขหรือความเป็นความตายของประชาชนหรือสังคมหรือไม่ ถ้าใช่แล้วก็จะกำหนดให้

เป็นวิชาชีพ เช่น หมอ วิศวกร สถาปนิก ทนายความ เป็นต้น และมีกฎหมายควบคุมการปฏิบัติงานรวมทั้งมีบทลงโทษผู้ประกอบวิชาชีพเหล่านั้นด้วย

อย่างไรก็ตาม ยังมีนักวิชาการบางท่านได้กล่าวถึงอาชีพในความหมายครอบคลุมถึงวิชาชีพด้วย เช่น Gutteridge and Hutcheson (cited in Nadler, 1990) ได้ใช้คำว่าอาชีพ (Career) ในงานที่มีสถานะทางสังคมสูง มีลักษณะเป็นวิชาชีพ เช่น ทนายความ แพทย์ ครู นักบวช เป็นต้น Hall (1976: 2-3) ได้ให้ความหมายของอาชีพในฐานะวิชาชีพ (Career as profession) ว่า สิ่งที่จะพิจารณาเป็นอาชีพในฐานะวิชาชีพจะมีความเกี่ยวข้องในประเด็นความก้าวหน้า โดยมีรูปแบบความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ มีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน เช่น กลุ่มนักกฎหมาย กลุ่มแพทย์ กลุ่มนักธุรกิจ กลุ่มครู กลุ่มนักบวช เป็นต้น เช่นเดียวกับบุคคลในวิชาชีพอื่นครได้ทราบถึงเส้นทาง การดำเนินอาชีพจากสถานภาพหนึ่งไปยังอีกสถานภาพหนึ่ง ส่วน Shein (1978 cited in Pace et al., 1991: 210) ได้ให้ความหมายของอาชีพ (Career) โดยทั่วไปหมายถึง การจ้างงานซึ่งมักจะถือเอา การจ้างงานหลังจาก ที่ได้รับการเตรียมตัวในอาชีพ (occupation) หรือ วิชาชีพ (profession) โดยนับ จากเวลาที่เริ่มต้นทำงานไปจนถึงการเกษียณอายุ เช่นเดียวกับ Pace et al. (1991: 210-211) ได้กล่าวถึง อาชีพในฐานะที่เป็นวิชาชีพ (A career as professional) สามารถตีความได้ว่า บุคคลนั้นยินดีและผูกมัดตนเองกับอาชีพนั้น และพร้อมที่จะเปลี่ยนบริษัทเพื่อสามารถทำงานในสายอาชีพนั้นอย่างต่อเนื่องถ้าไม่สามารถทำงานในสาขาอาชีพนั้นในองค์กรนั้นต่อไป กล่าวคือ บุคคลในอาชีพนั้นจะผูกมัดตนเองกับวิชาชีพและแสวงหาอย่างต่อเนื่อง โดยจะทำงานเป็นระยะเวลายาวนานในวิชาชีพของตน ทั้งนี้ ฌูว์พันธ์ เจริญนันท (2546:201) ได้ให้ความหมายอาชีพ หมายถึง งานที่บุคคลกระทำโดยใช้ ความรู้ ทักษะ และความสามารถของคน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร ครู และทหาร เป็นต้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า อาชีพ หมายถึง ลำดับเหตุการณ์และ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเชื่อมโยงกับประสบการณ์ในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในเส้นทาง การดำเนินชีวิตชีวิตของแต่ละบุคคล ส่วน วิชาชีพ หมายถึง อาชีพที่ต้องอาศัย ความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ เชื่อมโยงกับประสบการณ์ในการทำงานรวมทั้งกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในเส้นทาง การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เป็นอาชีพที่ต้องได้รับการศึกษาในหลักสูตร จากสถาบันการศึกษาที่มีวิทยาการเฉพาะสาขาของตน มีการควบคุม รักษาระดับมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ และมีจรรยาวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพเป็นผู้ประกอบ อาชีพในอาชีพหนึ่งที่มีลักษณะต้องใช้ทักษะระดับสูง อาศัยความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ต้องมีความรับผิดชอบสูง เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีผลกระทบอย่างสูงต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน และสังคม

3.1.1 ลักษณะของวิชาชีพ

วิชาชีพเป็นศัพท์ที่ใช้เรียกอาชีพ ซึ่งผู้ประกอบอาชีพจำเป็นต้องได้รับการศึกษาในหลักสูตรจากสถาบันชั้นสูง (ละออ หุตางกูร, 2516: 6) มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงลักษณะของวิชาชีพ ดังนี้

Marston (1968 cited in Pace et al., 1991: 231-232) ได้กล่าวถึงวิชาชีพมีคุณลักษณะที่สำคัญ 8 ประการ คือ

- 1) มีข้อกำหนดความสามารถ (A defined area of competence)
- 2) มีการจัดการและองค์ความรู้ที่สำคัญ (An Organized and Important Body of Knowledge)
- 3) มีการระบุสาขาอาชีพ (Identified with a Career Field)
- 4) การเข้าสู่วิชาชีพของบุคคลที่มีความสามารถนั้นต้องมีวิธีการควบคุม (Competent Individuals Enter the Profession by Controlled Access)
- 5) มีหลักการและการปฏิบัติโดยมีงานวิจัยสนับสนุน (Principles and Practices Supported by Research)
- 6) ผู้ประกอบวิชาชีพมีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมวิชาการ (Involvement of Working Professionals in Academic Programs)
- 7) มีโปรแกรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Program of Continuing Education)
- 8) ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถประกอบอาชีพใช้ดุลยพินิจโดยอิสระ (Graduatees Who Exercise Independent Judgement)

Mark (1979: 528) ได้กล่าวถึงลักษณะวิชาชีพชั้นสูงมีดังนี้

- 1) วิชาชีพชั้นสูงเป็นอาชีพต้องมีการควบคุมเป็นพิเศษ
- 2) มีการเพิ่มพูนความรู้แล้วฝึกฝนอบรมอยู่แล้ว
- 3) มีการรักษาระดับมาตรฐานอย่างสูงบุคคลที่เข้าสู่อาชีพนั้นต้องได้รับการคัดเลือกเป็นพิเศษ
- 4) มีจรรยาวิชาชีพอย่างเคร่งครัด
- 5) มีฐานะในสังคมอยู่ในระดับสูง และได้รับค่าตอบแทนในอัตราสูง ทั้งนี้รวมทั้งการฝึกฝนด้านเทคนิคและกระบวนการสอนมาอย่างดี

ละออ หุตางกูร (2516: 6) ได้กล่าวถึงวิชาชีพมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- 1) ให้บริการซึ่งมีลักษณะเฉพาะและจำเป็นการสังคม รับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ของบริการนั้น มีการกำหนดหลักเกณฑ์และจรรยาในการให้บริการไว้อย่างรัดกุมเพื่อรักษามาตรฐานคุณภาพของบริการและความเชื่อถือของสังคม

2) มีวิทยาการเฉพาะสาขาของตน ซึ่งรวบรวมขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า ตามวิธีการวิทยาศาสตร์ เพื่อเป็นเอกสารให้ศึกษาพิสูจน์ปรับปรุงค้นคว้า เพิ่มเติมและก้าวหน้าทางวิทยาการต่อไปไม่หยุดยั้ง

3) เป็นแขนงวิชาที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง และสามารถยึดเหนี่ยวสมาชิกเป็นสมาชิกของวิชานั้นตลอดชีวิต มิใช่เป็นเพียงเพื่อพักชั่วคราวระหว่างหางานอื่น หรือเป็นเพียงบันไดรองรับให้สมาชิกได้เข้าไปสู่วิชาชีพ

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2535: 823-824) ได้อธิบายลักษณะของวิชาชีพชั้นสูงมี 6 ลักษณะ ดังนี้

1) ต้องมีบริการให้แก่สังคมที่มีลักษณะเจาะจงและจำเป็น (Social Service) มีบริการที่ให้แก่สังคมเป็นการเฉพาะของแต่ละวิชาชีพโดยไม่ซ้ำซ้อนกัน

2) ต้องมีใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ (Intellectual Method) ต้องอาศัยความรู้ ความคิด และสติปัญญาเป็นพื้นฐานสำคัญมากกว่าการใช้ทักษะและความชำนาญแต่เพียงด้านเดียว

3) ต้องได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวางลึกซึ้งโดยใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร (Long Period of Training)

4) ต้องมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้นๆ ตามมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Autonomy)

5) ต้องมีจรรยาบรรณ (Professional Ethics) เป็นแนวทางของการปฏิบัติวิชาชีพ ผู้ละเมิดต้องได้รับการลงโทษ

6) ต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางที่สร้างสรรค์จรรยาบรรณมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Institution) โดยสถาบันหรือองค์กรวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และเสริมสร้างความแข็งแกร่งและความก้าวหน้าของวิชาชีพ หรือเป็นสถาบันควบคุมและพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ลักษณะของวิชาชีพ มีดังนี้ 1) มีการศึกษาองค์ความรู้อย่างกว้างขวางในสาขาวิชานั้นๆ 2) มีการบริการให้แก่สังคมโดยไม่ซ้ำซ้อนกับสาขาวิชาอื่น 3) มีความเป็นอิสระในการดำเนินการ 4) มีความถาวรในการประกอบวิชาชีพ 5) มีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งควบคุมและรักษามาตรฐานวิชาชีพของสมาชิก

3.2 ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพ

อาชีพได้รวมถึงการประกอบอาชีพที่เป็นวิชาชีพและไม่ได้เป็นวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพถือเป็นผู้ประกอบอาชีพอาชีพหนึ่งที่มีลักษณะต้องใช้ทักษะระดับสูง อาศัยความรู้ ความชำนาญ

เป็นการเฉพาะ การศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพในครั้งนี้ ได้พิจารณาถึงในแง่ของความสำเร็จในอาชีพ (career success) ที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ทั้งในเชิงความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย (subjective career success) หรือความสำเร็จในอาชีพภายใน (Internal career success) และความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย (objective career success) หรือความสำเร็จในอาชีพภายนอก (External career success)

ทั้งนี้ คำว่า จิตวิสัย (subjective) พจนานุกรมอธิบายว่า ที่มีอยู่ในจิต ที่เกี่ยวกับจิตที่จิตคิดขึ้นเองโดยไม่อาศัยวัตถุภายนอก ตรงข้ามกับคำว่า วัตถุวิสัย (Objective) ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ โดยไม่เกี่ยวกับความคิดหรือความรู้สึก (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 312, 1059) ดังนั้น คำว่า ความสำเร็จในวิชาชีพ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Baruch (2004: 43-44) ได้ให้ทัศนะของวิชาชีพในมุมมองภายในและมุมมองภายนอกเกี่ยวกับวิชาชีพ กล่าวคือ วิชาชีพในมุมมองภายใน (Internal career) คือ การรับรู้ของตัวเอง ในแต่ละบุคคลเกี่ยวกับวิชาชีพของตนเองในด้านการพัฒนา ความก้าวหน้า และความสำเร็จในเป้าหมายของบุคคลนั้น ซึ่งการรับรู้ของตนเองนี้เกี่ยวข้องกับภารกิจวิชาชีพเชิงจิตวิสัย และการประเมินความสำเร็จของตน วิชาชีพในมุมมองภายในเป็นจิตวิสัย (Subjective) ดังนั้น คำจำกัดความของความสำเร็จในอาชีพภายใน (Internal career success) จึงขึ้นอยู่กับความรู้สึกภายในและค่านิยมของบุคคลและสัมพันธ์กับเป้าหมายในวิชาชีพที่ตั้งขึ้น โดยตนเองเพื่อตนเอง ทั้งนี้ Schein and Van Maanen (1977 cited in Hay and Hodgkinson, 2005: 110) ได้กล่าวถึงมุมมองภายในเกี่ยวกับวิชาชีพ (the internal career) ถูกนิยามว่า เป็นความคิดเห็นเชิงจิตวิสัย (subjective idea) เกี่ยวกับงานและชีวิตของบุคคลนั้นๆ รวมทั้งบทบาทของบุคคลเหล่านั้นด้วย ส่วนวิชาชีพในมุมมองภายนอก (External career) จะเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลอื่นและองค์การรับรู้เกี่ยวกับวิชาชีพของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในด้านของการพัฒนา ความก้าวหน้า และความสำเร็จในเป้าหมายของบุคคลนั้น การประเมินความสำเร็จในวิชาชีพจากวิธีการประเมินภายนอกนี้จะมีความเป็นวัตถุวิสัย (Objective) มากกว่าการวัดในมุมมองภายใน ซึ่งขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้ประเมินคนนั้นๆ ความสำเร็จในอาชีพภายนอก (Success in external career) นี้ จะประเมินในแง่ของระดับการสายการบังคับบัญชา และความก้าวหน้าในระดับขั้นหนึ่งๆ สถานภาพทางสังคม (เช่น สถานภาพทางอาชีพ) คุณลักษณะมืออาชีพ และความสำเร็จทางการเงิน (เช่น รายได้ เงินรางวัลที่เป็นตัวเงินอื่นๆ) (Baruch, 2004: 43-44)

Arthur, Hall and Lawrence (1989 cited in Melamed, 1995) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในวิชาชีพประกอบด้วย ความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย และความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุวิสัย และ

ความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลผ่านองค์การหรืออาชีพ ซึ่ง Gattiger and Larwood (1986) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัยเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานอาชีพ ทำนองเดียวกับ Cascio (1998: 339-340) กล่าวว่าความสำเร็จในวิชาชีพ หมายถึง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (occupational advancement) ซึ่งพนักงานจะได้รับการจูงใจและสร้างมูลค่าให้กับงาน อาจหมายรวมถึง ความสำเร็จในงานวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน การเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ส่วน Judge et al. (1995) ได้ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในวิชาชีพเป็นความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัย ซึ่งสามารถสังเกตได้ สามารถวัดได้ ได้แก่ ค่าตอบแทน และจำนวนการเลื่อนตำแหน่ง และเป็นความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัยซึ่งรวมถึงความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในวิชาชีพ สอดคล้องกับ DuBrin (2004) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายทั้งสองทั้งรางวัลจากองค์กรและความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งรางวัลจากองค์กรรวมถึงประสบการณ์ เช่น ลำดับตำแหน่งที่สูงขึ้น เงินที่เพิ่มขึ้น การมอบหมายงานที่ท้าทาย และโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ส่วนความพึงพอใจของบุคคลคือ ความสุขในสิ่งที่กระทำ เช่นเดียวกับ Schein (1980) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัย เป็นทักษะของวิชาชีพตามการรับรู้ภายในที่ส่งผลถึงความต้องการความสำเร็จในวิชาชีพ คุณค่าของตนเอง และงานวิชาชีพ

นอกจากนี้ Judge and Bretz (1994) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในวิชาชีพ หมายถึง ผลทางบวกด้านจิตใจ (positive psychological) หรือผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กับงานหรือความสำเร็จที่บุคคลสังคมนับเป็นผลของประสบการณ์การทำงานของบุคคล ทำนองเดียวกับ Seibert et al. (1999: 417) ได้ให้ความหมายความสำเร็จในวิชาชีพ หมายถึง ผลบวกทางด้านจิตใจ (positive psychological) หรือผลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือความสำเร็จที่บุคคลพอกพูนในฐานะที่เป็นผลที่ได้ของประสบการณ์ในการทำงาน Robbins (1988: 293) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ ไม่สามารถวัดได้จากรายได้ของพนักงานหรือระดับตำแหน่งอีกต่อไป เพราะในปัจจุบัน ความสำเร็จในงานจะรวมไปถึงการใช้ศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มความสามารถ (using one's full potential) การทำงานที่เผชิญกับความท้าทายที่เพิ่มมากขึ้น (facing expanded challenges) การมีหน้าที่รับผิดชอบรวมถึงการมีอิสระมากขึ้น (greater responsibilities and increased autonomy) จะเห็นได้ว่าพนักงานในปัจจุบันต้องการมากกว่ารายได้และความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานต้องการรวมไปถึงการทำงานที่มีความน่าสนใจและต้องการการทำงานที่มีความหมาย ที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการออกแบบงานของตนเอง ขณะที่ Ferris, Buckley and Fedor (2002: 374-376) กล่าวว่า ความสำเร็จในงานอาชีพ หมายถึง ความสำเร็จในการมีชีวิต และการใช้ชีวิตที่ดำเนินไปนั้นอย่างประสบความสำเร็จ

จากความหมายดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำเร็จในวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกบรรลุผลตามอุดมการณ์ของผู้บริหารสตรีจากการปฏิบัติงานในวิชาชีพ โดยการรับรู้จากความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ บทบาทการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสำเร็จในชีวิต

3.3 เกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพ

หลายปีที่ผ่านมา นักวิจัยได้ตรวจสอบความสำเร็จในวิชาชีพโดยให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อปัจจัยด้านบุคคลและองค์การว่ามีอิทธิพลต่อการสร้างความสำเร็จ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำเร็จในวิชาชีพไว้หลากหลาย บุคคลทุกคนต้องการจะบรรลุถึงความสำเร็จ แต่ความหมายของความสำเร็จก็แตกต่างกันไปตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลที่มีความหลากหลายและสภาพแวดล้อม การประเมินความสำเร็จในวิชาชีพสามารถอ้างถึงวัตถุประสงค์ (objective) กับจิตวิสัย (Subjective) กล่าวคือ วัตถุประสงค์ (objective) เป็นการวัดแบบแข็ง (hard measure) เช่น ตำแหน่ง รายได้ ส่วนจิตวิสัย (Subjective) เป็นการวัดแบบอ่อน (soft measure) คือ ความรู้สึกของบุคคลสำหรับการบรรลุความสำเร็จและการมีคุณค่า ความหมายของความสำเร็จจะเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของบุคคล อาชีพ องค์การ และความใกล้เคียงของหนทางที่จะกระทำให้เป็นผลสำเร็จนั้น

ทัศนะของความสำเร็จในอาชีพมีทั้งในเชิงวัตถุประสงค์ (objective) และในเชิงจิตวิสัย (subjective) ซึ่งตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุประสงค์ (objective indicators of career success) นั้นรวมถึง ค่าตอบแทน จำนวนครั้งในการเลื่อนตำแหน่ง สิ่งอื่นๆ ที่สามารถจับต้องได้อันเป็นผลจากความสำเร็จ (other tangible trappings of accomplishment) (Callanan, 2003: 126-127) ส่วน Bass (1981 cited in Gattiker and Larwood, 1986) และ Kotter (1982 cited in Gattiker and Larwood, 1986) ได้กล่าวว่า การประสบความสำเร็จในวิชาชีพจะถูกกล่าวถึงในลักษณะที่เป็นความก้าวหน้าเป็นลำดับขั้นของบุคคลในอาชีพ ได้มีการอธิบายถึงลำดับขั้นของความต้องการในเชิงวัตถุประสงค์จะไปให้ถึงตำแหน่งผู้บริหาร เหมือนกับแนวคิดของ Gould and Penley (1984) และ Pfeffer (1977 cited in Gattiker and Larwood, 1986) ได้ใช้ความก้าวหน้าของเงินเดือนหรือระดับของเงินเดือนกับตำแหน่งเป็นตัววัดความสำเร็จของแต่ละบุคคล ส่วนตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพในเชิงจิตวิสัย (subjective indicators of career success) จะพิจารณาการรับรู้ถึงความพึงพอใจในงานของบุคคล รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคลนั้น (Callanan, 2003: 126-127) และบ่อยครั้งที่นิยามเกี่ยวกับจิตใจในแง่ของการบรรลุผลสำเร็จของตน (self fulfillment) ความท้าทาย และความพึงพอใจ (Weick and Berlinger, 1989 cited in Hay and Hodgkinson, 2005: 110) นอกจากนี้ ยังอาจจะมองในแง่ของความอิสระที่เพิ่มขึ้น (autonomy) ความท้าทายและสิ่งกระตุ้นที่เพิ่มขึ้น ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต (Derr, 1986 cited in Hay and Hodgkinson, 2005: 110) ได้รับการเคารพจากผู้อื่น และโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ (Weick, 1996 cited in Hay and Hodgkinson,

2005: 110) และจากการศึกษาของ Korman (1980) ในการตรวจสอบความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย พบว่าผู้บริหารรู้สึกห่างเหินกับวิชาชีพแม้ว่าเขาจะประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับจากบุคคลรอบข้าง จากการได้รับตำแหน่งและรายได้ที่เพิ่มขึ้น แต่รู้สึกไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง และสูญเสียความพึงพอใจของตนเอง จากเหตุผลดังกล่าว สามารถกล่าวได้ว่า การตอบสนองต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ประกอบด้วย การรับรู้แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพของตนเอง และการรับรู้ลักษณะงาน การสนับสนุนต่างๆ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาส่วนใหญ่พบว่า มีการวัดความสำเร็จในวิชาชีพ 2 ลักษณะ ได้แก่ การวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงวัตถุวิสัย และการวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัย ดังนี้

Childs and Klimoski (1986) ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพประกอบด้วย ตัวแปร 11 ตัว ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพของ Childs and Klimoski

ชื่อตัวแปร	รายละเอียด
-รายได้ (Earnings)	-พิจารณาจากทุนรายได้ของบุคคลว่ามีรายได้ตลอดปีเท่าไร
-ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	-เป็นความพึงพอใจของบุคคลในงานที่ทำโดยทั่วไป
-ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)	-เป็นความรู้สึกต่อชีวิตในภาพรวม
-การประเมินตนเองด้านความสำเร็จ (Self assessed success)	-เป็นการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่อยู่ในวัยเดียวกันและวิชาชีพเดียวกันว่าตนเองรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จเพียงใด
-ความมีเกียรติ (Prestige)	-เป็นการประเมินความมีเกียรติของงาน
-ความรับผิดชอบงบประมาณ (Budget responsibilities)	-สิ่งที่เป็นความรับผิดชอบสูงสุดในเรื่องของงานหรือบุคคลที่เคยทำมา
-การยอมรับในงานวิชาชีพ (career identification)	-เป็นความรู้สึกยอมรับหรือเกี่ยวพันในงานวิชาชีพของตน
-ความมีประสิทธิภาพของการแก้ปัญหา (Problem - solving effectiveness)	-การรับรู้ว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด
-ประสิทธิผลของงาน (Job effectiveness)	-การรับรู้ว่าตนเองทำงานในปัจจุบันได้มีประสิทธิภาพเพียงใด
-จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา (Number supervise)	-จำนวนคนที่มากที่สุดที่เคยบังคับบัญชา
-การประเมินจากเพื่อน (Peer rate)	-เป็นการประเมินจากบุคคลที่ทำางานด้วยถึงความสำเร็จของท่าน
-ความก้าวหน้า (Progress)	-เป็นความรู้สึกว่างานวิชาชีพที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน

ที่มา: Childs and Klimoski (1986: 3 - 8)

Gattiker and Larwood ได้ศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัยและเชิงวัตถุวิสัยร่วมกัน โดยศึกษาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ของผู้บริหารและการสนับสนุนบุคลากรกับความความสำเร็จในวิชาชีพตามการรับรู้ของผู้บริหารถึงความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับของผู้บริหารระดับกลางจากหลายองค์การ และจากการศึกษาพบว่าความสำเร็จในวิชาชีพสามารถพิจารณาจากองค์ประกอบความสำเร็จในวิชาชีพ 2 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับองค์การ และความสำเร็จที่ไม่เกี่ยวข้องกับองค์การ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบย่อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (Gattiker and Larwood, 1986)

1. ความสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในงาน (Job Success) ได้แก่ การได้รับการตอบสนองในทางบวกเกี่ยวกับการประเมินผลงานทุกไตรมาส การได้รับการเสนอโอกาสในการศึกษาต่อโดยนายจ้าง การมีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเพียงพอในงานที่ทำ การได้รับการตอบสนองเต็มที่โดยระบบการจัดการในงาน การได้อยู่ในงานที่มีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การมีความสุขในการทำงาน การอุทิศตนให้แก่งานที่ทำ การได้อยู่ในตำแหน่งที่ส่วนใหญ่ได้ทำงานที่ตัวเองชอบ เป็นต้น

1.2 ความสำเร็จเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Success) ได้แก่ การได้รับความเคารพจากเพื่อน การได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดี การได้รับการยอมรับจากเพื่อน การได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

1.3 ความสำเร็จทางการเงิน (Financial Success) ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน การได้รับรายได้ที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ความสามารถในการหารายได้ที่สูงเหมาะสมกับคุณค่าของงานที่ทำ เป็นต้น

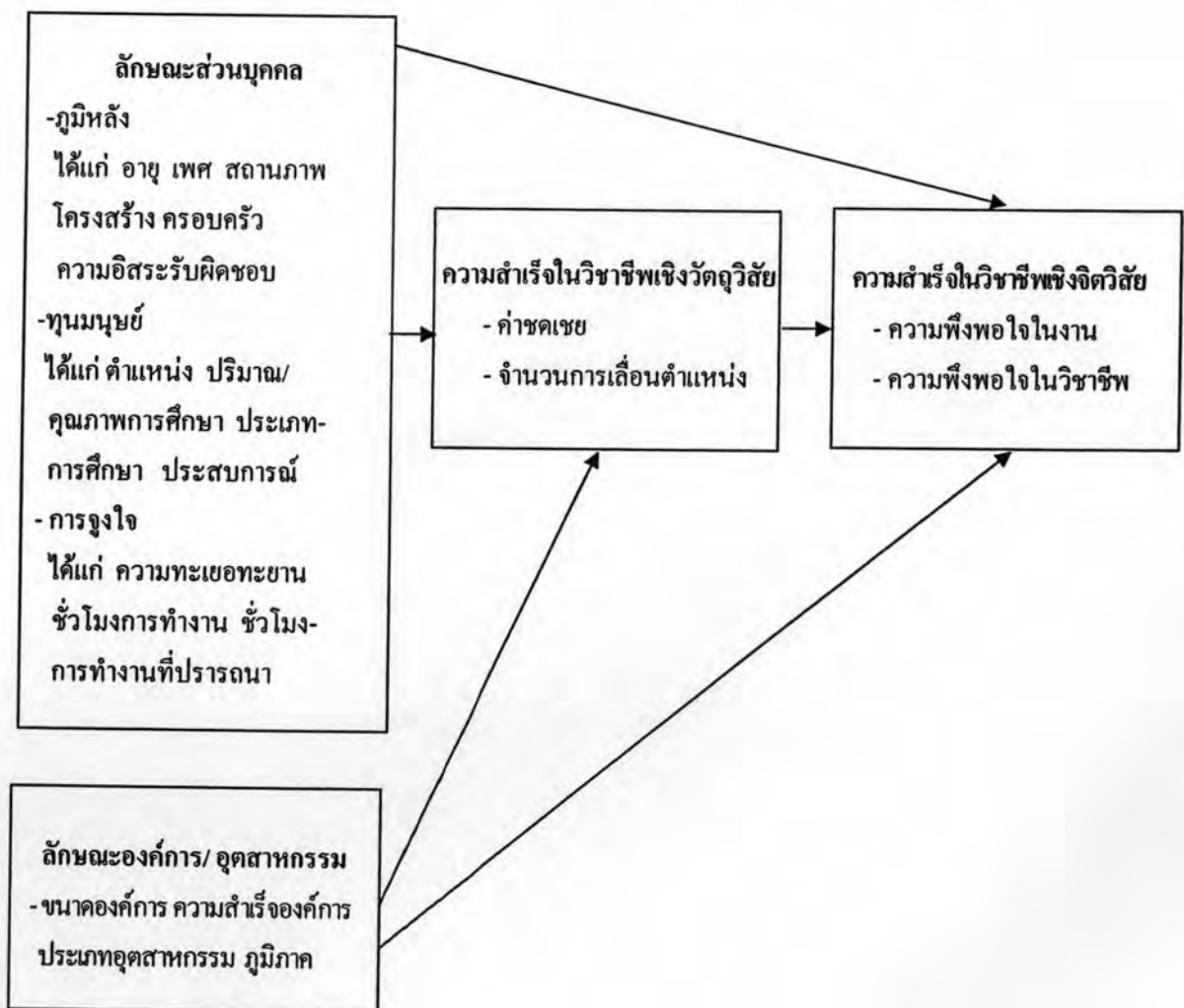
1.4 ความสำเร็จในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical Success) ได้แก่ การยินดีเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การไปได้ถึงเป้าหมายในวิชาชีพในช่วงเวลาที่ตนได้ตั้งไว้ การไปถึงเป้าหมายในอาชีพทั้งหมด การได้อยู่ในงานที่ได้รับโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่ง

2. ความสำเร็จที่ไม่เกี่ยวข้องกับองค์การ คือ ความสำเร็จในชีวิต (Life Success) ได้แก่ การมีความสุขในชีวิตส่วนตัว การมีความเพลิดเพลินกับกิจกรรมต่างๆ ที่ไม่เกี่ยวกับงาน การมีความสุขในชีวิตในภาพรวม การอุทิศตนให้แก่งานที่ทำ เป็นต้น

Judge et al. (1995) ได้กล่าวถึงโมเดลความสำเร็จในวิชาชีพทางการบริหาร (Model of executive career success) โดยได้พัฒนาโมเดลนี้ขึ้นจากผลการวิจัย และทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ได้ศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพทั้ง 2 ประเภทได้แก่ ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงวัตถุวิสัย (Objective career success) และความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัย (Subjective career success) เนื่องจากผลการวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่ศึกษาในเชิงวัตถุวิสัยโดยดูจากเกณฑ์ภายนอก แต่พบว่าบุคคลนั้นจะ

ไม่ได้รับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพหรือพึงพอใจกับความสำเร็จของตน ดังนั้น Judge et al. จึงได้ศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัยด้วย ซึ่งการศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพเชิงวัตถุวิสัย สามารถวัดได้ และเป็นเกณฑ์ที่มองเห็นได้ ซึ่งนักวิจัยส่วนใหญ่มักใช้ ได้แก่ ค่าชดเชย จำนวนครั้งในการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ภูมิหลัง ทุนมนุษย์ การจงใจ และได้รับอิทธิพลจากลักษณะองค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การ ประเภทอุตสาหกรรม เขตที่ตั้ง ส่วนความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัย เป็นการรับรู้ของบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน หมายถึงความสุขหรือภาวะอารมณ์ทางบวกอันเป็นผลมาจากการประเมินผลงาน หรือประสบการณ์การทำงานของบุคคล และความพึงพอใจในวิชาชีพ จะได้รับอิทธิพลจากทั้งลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ และความสำเร็จในวิชาชีพเชิงวัตถุวิสัยด้วย ดังแผนภูมิที่ 2

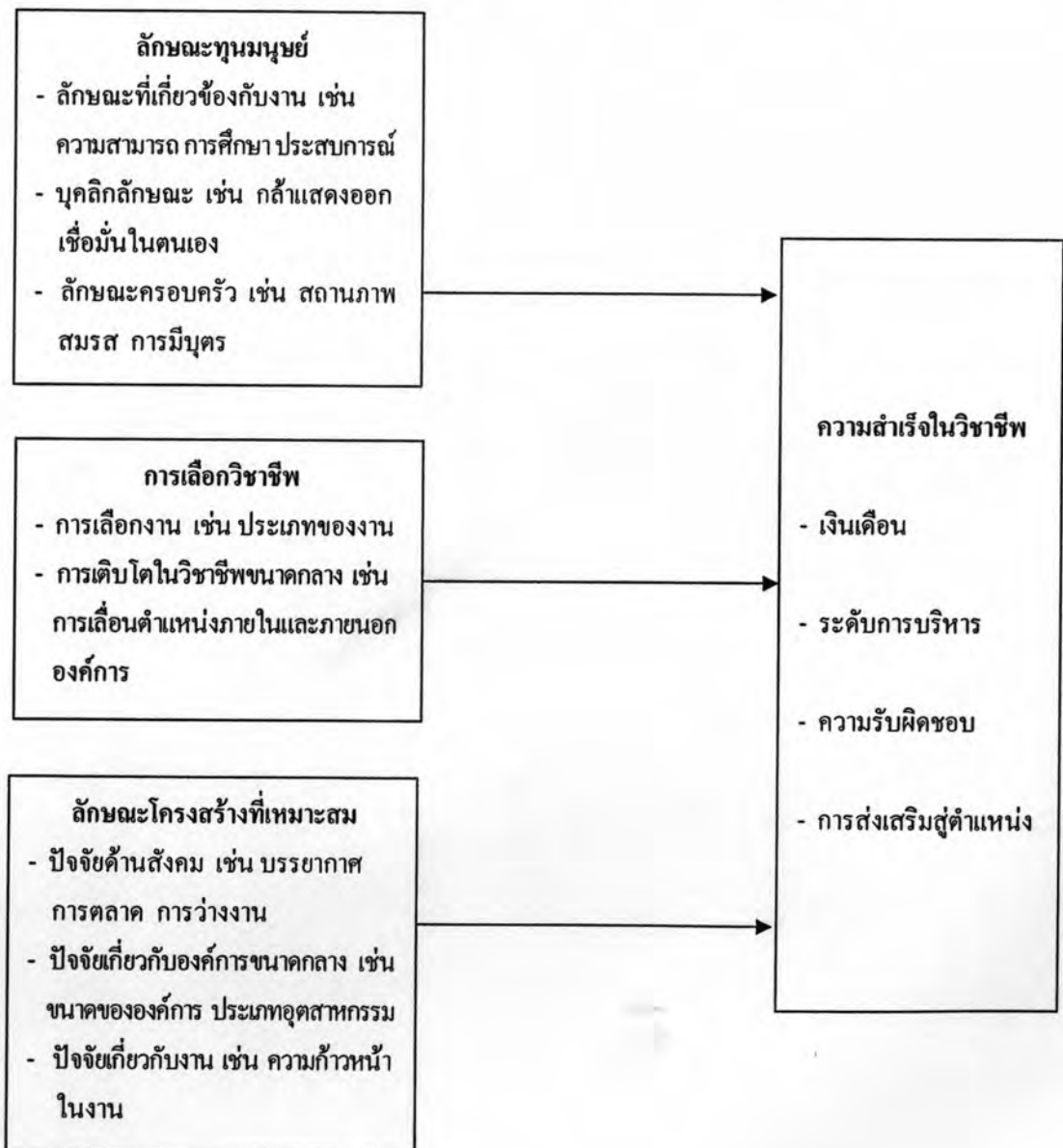
แผนภูมิที่ 2 โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพทางการบริหารของ Judge et al.



ที่มา: Judge et al. (1995: 485 – 519)

Melamed (1995: 45-46) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพของความแตกต่างทางเพศที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ โดยศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ ลักษณะทุนมนุษย์ การเลือกงานวิชาชีพ ลักษณะโครงสร้างต่อโอกาสก้าวหน้า ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพด้านเงินเดือน ระดับการบริหาร ความรับผิดชอบ การส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งที่แตกต่างกันของชายและหญิง ดังแผนภูมิที่ 3

แผนภูมิที่ 3 โมเดลความสำเร็จในวิชาชีพของ Melamed



Sturges (1999: 242-244) ได้ศึกษาถึงเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหาร พบว่า เกณฑ์ความสำเร็จในวิชาชีพมีความหลากหลาย ผู้บริหารได้ใช้เกณฑ์ประกอบด้วยกันหลายๆ ส่วนเพื่ออธิบายความสำเร็จในวิชาชีพ แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันตามธรรมชาติ แต่พบว่ามี ความสัมพันธ์กัน จากการศึกษาพบว่า ลักษณะของเกณฑ์ภายในสำหรับความสำเร็จ (Internal criteria for success) ของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับความรู้สึกบรรลุผลตามที่ต้องการ (ฉันทำงานนี้ได้ดี) ความรู้สึกประสบความสำเร็จ (คุณบรรลุถึงบางอย่างจากบทบาที่นั่น) รวมถึงความเพลิดเพลิน (นั่นเป็นสิ่งสำคัญ คือ ความเพลิดเพลินสนุกสนาน) ทั้งนี้ เกณฑ์ภายนอกสำหรับความสำเร็จ (External criteria for success) ก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกันในการกล่าวถึงความสำเร็จของผู้บริหาร เกณฑ์นี้มีความซับซ้อนมากกว่าที่เคยเข้าใจ เกณฑ์ความสำเร็จภายนอกทางด้านวัตถุ (External criteria for success) เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง มีความสำคัญน้อยกว่าปัจจัยภายนอกบางประการที่จับต้องไม่ได้ เช่น อิทธิพล ซึ่งจริงๆ แล้ว ผู้บริหารให้คำนิยามความสำเร็จในวิชาชีพที่มุ่งเรื่องเกณฑ์ภายนอกที่จับต้องไม่ได้ มักไม่รวมเกณฑ์ด้านวัตถุเข้าไปด้วย แต่ถ้าวรวมก็จะเน้นด้วยรูปแบบที่แตกต่างไปจากที่เห็นว่าความสำเร็จเป็นเรื่องของตำแหน่งและเงินเดือน จึงจำเป็นที่จะต้องแยกแยะเกณฑ์ภายนอกแบบนี้ว่า เกณฑ์ภายนอกที่จับต้องไม่ได้สำหรับความสำเร็จ (Intangible criteria for success) จากการศึกษาพบว่า เกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพนั้นมีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 มิติ ดังนี้

1. เกณฑ์ภายในสำหรับความสำเร็จ (Internal Criteria for Success)

เกณฑ์นี้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกว่าตนสามารถทำงานได้บรรลุผลตามที่ต้องการ คนทำงานได้ประสบความสำเร็จ มีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้ทำงานโดยยึดหลักคุณธรรม และมีความสุข มีรายละเอียดดังนี้

1) ความรู้สึกว่าตนสามารถทำงานได้บรรลุผลตามที่ต้องการ (accomplishment) คือ การที่ตนเองทำงานได้เก่ง เกิดการยอมรับในความชำนาญของตนเอง และเชื่อว่าผู้อื่นจะให้ การสรรเสริญมากกว่าที่ตนคิด

2) ความรู้สึกว่าตนทำงานได้ประสบความสำเร็จ (achievement) คือ การทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ การค้นพบสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน การมีความคิดสร้างสรรค์งาน และการได้รับประสบการณ์ในการพัฒนาตนผ่านสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานหรือประสบการณ์ของตน

3) ความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน (enjoyment) หมายถึง การได้งานที่น่า สนใจ มีความเพลิดเพลิน และมักจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน เกณฑ์ความรู้สึกเพลิดเพลิน เป็นเกณฑ์ที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ใช้สนับสนุนความหมายของความสำเร็จ แต่คำนี้ก็มีการใช้ที่ แตกต่างกัน สำหรับผู้บริหารบางคน ความเพลิดเพลินเป็นสิ่งที่ตามมากับการได้เลื่อนตำแหน่งและ ความสำเร็จทางการเงิน นอกจากนี้ ความเพลิดเพลินในงานยังเป็นแง่มุมหนึ่งของความสำเร็จ ในอาชีพที่อยู่เหนือความสำเร็จทางด้านวัตถุ คือ ไม่ต้องสละงานที่ทำเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

4) ความรู้สึกว่าตนทำงานโดยยึดหลักคุณธรรม และมีความสมดุล (integrity and balance) เกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมหมายความรวมถึงความรู้สึกว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า การกระทำด้วยคุณธรรมในฐานะที่เป็นผู้บริหาร และนำบางสิ่งกลับคืนสู่องค์กร บางครั้งอาจหมายถึงการช่วยเหลือผู้อื่น ส่วนความสมดุล หมายถึง ความสามารถในการรวมความสำเร็จในชีวิตการทำงาน เข้ากับความสำเร็จในชีวิตครอบครัว

2. เกณฑ์ความสำเร็จในเชิงจับต้องไม่ได้ (Intangible criteria for success)

เกณฑ์นี้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถ และมีคุณค่า รวมทั้งความรู้สึกที่ได้รับข้อมูลป้อนกลับเฉพาะว่า เป็นผู้ได้รับรางวัลชัยชนะ เป็นผู้ได้รับเลือกให้เข้าร่วมการประชุมที่มีชื่อเสียง หรือการได้รับการขอบคุณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้รับการยอมรับจากผู้อื่นว่าเป็นผู้ชำนาญการ นอกจากนี้เกณฑ์ในเชิงอิทธิพลของความสำเร็จ (Influence criteria for success) ยังเป็นเกณฑ์ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารเมื่อก้าวถึงความสำเร็จ ผู้บริหารบางคนเห็นว่า อิทธิพลเป็นหัวใจของความสำเร็จในอาชีพ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้ตนเองปรารถนา ตำแหน่งในองค์กรเพื่อจะได้บรรลุผลสำเร็จ และยังหมายถึงการได้รับความรับผิดชอบที่มีผลต่อธุรกิจและถึงความทรงจำให้ปรากฏอยู่ในองค์กร

3. เกณฑ์ภายนอกสำหรับความสำเร็จ (Influence criteria for success)

แม้ว่านิยามของความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารจะมีการกล่าวถึงเกณฑ์ที่สำคัญ เช่น อิทธิพล การยอมรับของบุคคล ความเพลิดเพลิน และการบรรลุผลตามที่ต้องการ แต่นิยามนี้ ยังได้รวมถึงเกณฑ์วัตถุภายนอก (external material criteria) เช่น ตำแหน่งในสายการบังคับบัญชา และระดับเงินเดือน ทั้งนี้ เกณฑ์ความสำเร็จภายนอก แบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มหนึ่งกล่าวถึง เกณฑ์ระดับขั้น (grad criteria) ซึ่งรวมถึงตำแหน่ง ความก้าวหน้า และสถานะ ผู้บริหารบางกลุ่มถือว่าเรื่องของระดับขั้นเป็นหัวใจของความสำเร็จในอาชีพ แต่บางกลุ่มไม่ได้อธิบายความสำเร็จในอาชีพในแง่ของระดับขั้น ซึ่งผู้บริหารที่เน้นระดับขั้นในความหมายของความสำเร็จจะมองว่า ความก้าวหน้าเป็นเกมส์การแข่งขันที่การชนะแต่ละครั้งจะทำให้สถานะส่วนบุคคลเพิ่มสูงขึ้น รวมถึงอำนาจและอิทธิพล อีกกลุ่มหนึ่งคือ เกณฑ์รางวัล (reward criteria) ซึ่งส่วนใหญ่คือ เงินเดือนเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่มากับความก้าวหน้า

Baruch (2004: 78) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในวิชาชีพคือ ผลที่พึงปรารถนาต้องการ สำหรับบุคคลส่วนใหญ่ แต่บุคคลแต่ละคนปรารถนาผลลัพธ์ที่ได้แตกต่างกัน บุคคลย่อมพัฒนา กลุ่มของผลลัพธ์ที่ตนเองต้องการ ซึ่งจะไม่ใช่เป้าหมายเดียว การวัดที่ใช้ในการประเมินผลลัพธ์อันพึงปรารถนาจึงมีความซับซ้อน และมีขอบเขตกว้างขวางที่ต้องการจะไปถึง ซึ่งการวัดโดยทั่วไปที่ได้รับการยอมรับได้แก่

1. ความก้าวหน้า (Advancement): สายบังคับบัญชา อำนาจ ความเป็นมืออาชีพ สถานภาพ การควบคุมตนเอง
2. การเรียนรู้ (Learning): คือ การเพิ่มเติมทักษะใหม่ ความสามารถ สมรรถนะ
3. การดำรงอยู่ทางกายภาพและความอยู่รอด (Physiological and survival): การหาเงิน (อำนาจซื้อ) ความสามารถในการจ้างงาน
4. ความรู้สึกทางด้านจิตใจ (Psychological): การยอมรับ การนับถือตนเอง การบรรลุถึงความสำเร็จในตนเอง

นอกจากนี้ Robbins (1988: 293) ได้เสนอการวัดความสำเร็จในวิชาชีพว่า ไม่สามารถวัดได้จากรายได้ของพนักงานหรือระดับตำแหน่งอีกต่อไป เพราะในปัจจุบัน ความสำเร็จในงานจะรวมไปถึงการใช้ศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มความสามารถ (using one's full potential) การทำงานที่เผชิญกับความท้าทายที่เพิ่มมากขึ้น (facing expanded challenges) การมีหน้าที่รับผิดชอบ รวมถึงการมีอิสระมากขึ้น (greater responsibilities and increased autonomy) จะเห็นได้ว่าพนักงานในปัจจุบันต้องการมากกว่ารายได้และความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานต้องการรวมไปถึงการทำงานที่มีความน่าสนใจและต้องการทำงานที่มีความหมายที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการออกแบบงานของตนเอง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำเร็จในวิชาชีพมีหลายมิติ และมีการวัดที่แตกต่างกันไป สามารถสรุปเกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) เกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงวัตถุวิสัย เป็นความสำเร็จในวิชาชีพที่เกิดขึ้นภายนอก สามารถมองเห็นได้ ได้แก่ รายรับต่างๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน จำนวนครั้งในการเลื่อนตำแหน่ง การได้เลื่อนตำแหน่งที่ดีกว่าหรือการโยกย้ายหน้าที่ที่ดีขึ้น ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นต้น (Gattiker and Larwood, 1988 และ 1989; Cox and Harquail, 1991; Kotter, 1982; Melamed, 1995; Judge et al 1995)

2) เกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัย เป็นการรับรู้ของผู้ที่ได้รับความสำเร็จภายในจิตใจของบุคคล ได้แก่ การรับรู้ถึงความสำเร็จ ความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ การได้รับการยกย่อง การสรรเสริญ การยอมรับจากผู้บริหาร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการได้รับความไว้วางใจจากองค์กรในการบริหารงาน สิ่งเหล่านี้แสดงถึงการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพ เป็นต้น (Van Maanen and Schein, 1977; Korman, 1980; Gattiker and Larwood, 1986; Peluchette, 1993; Thomson and Mabey, 1994; Melamed, 1995; Judge et al. 1995; Sturges, 1999: 242-243; Baruch, 2004: 78)

อย่างไรก็ตาม เกณฑ์การวัดความสำเร็จในวิชาชีพของสตรี ได้มีนักวิชาการ เช่น O'Connor and Wolfe (1987 cited in Sturges, 1999: 240) กล่าวถึงว่า การวัดความสำเร็จในอาชีพในแง่ภายนอกเพียงอย่างเดียวไม่เหมาะสมกับสิ่งที่ผู้บริหารรับรู้ถึงความสำเร็จของพวกเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จแบบดั้งเดิม (the conventional notion of success) เช่น เงินเดือน และ ตำแหน่ง ไม่ตรงกับนิยามความสำเร็จในอาชีพผู้บริหารสตรีและผู้บริหารสูงอายุ สอดคล้องกับ Powell and Mainiero, 1993 (cited in Sturges, 1999: 240) ที่กล่าวถึงความสำเร็จภายในเชิงจิตวิสัย (subjective internal success) เป็นปัจจัยสำคัญในการรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพสำหรับบุคคลมากกว่าความสำเร็จภายนอกเชิงวัตถุวิสัย (objective external success) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้หญิง ทั้งนี้ ผู้ชายมีแนวโน้มใช้การวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงวัตถุวิสัยเช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ในทางตรงกันข้าม ผู้หญิงวัดความสำเร็จในวิชาชีพและด้านส่วนตัวโดยการวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัย เช่น ความพึงพอใจส่วนตัวหรือความพึงพอใจในอาชีพ ความสามารถจัดการความขัดแย้ง และข้อจำกัดต่างๆ รวมทั้งการรับรู้ถึงความก้าวหน้าในอาชีพ (Simpson, 1995, cited in Ismail et al., 2005: 118; White, 1995: 118) และผู้หญิงอาจเน้นที่การวัดความพึงพอใจที่แสดงถึงความรู้สึกเกี่ยวกับอาชีพ ความสมดุลระหว่างความสัมพันธ์กับสิ่งอื่นๆ และความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ซึ่งการวัดในเชิงจิตวิสัย เช่น สถานภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนเพื่อนสนิท แต่บ่อยครั้งจะวัดในเชิงจิตวิสัย เช่น ความพึงพอใจ (Powell, 1992: 215) ทำนองเดียวกับ ชูชาน วิลสัน โซโลวิก (2000) ที่กล่าวถึงสตรีว่า สตรีได้สร้างเป้าหมายในชีวิตของตนเอง โดยความสำเร็จไม่ใช่แค่การบรรลุความสำเร็จในวงการธุรกิจเท่านั้น การประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัวจะเป็นสิ่งที่สำคัญมากกว่า ซึ่งสตรีได้เปลี่ยนมุมมองและเน้นที่ความสำเร็จในชีวิตมากกว่าความสำเร็จในอาชีพการงาน ซึ่งผู้หญิงจะมองชีวิตทั้งชีวิต ในขณะที่ผู้ชายจะมองเป็นส่วนๆ อาจเป็นเพราะสตรีต้องแบกรับภาระทั้งอาชีพการงานและครอบครัว

นอกจากนี้ ความสำเร็จภายนอกเชิงวัตถุวิสัย เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง จะมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในวิชาชีพของผู้ชาย (Russo, Kelly and Deacon, 1991 cited in Sturges, 1999: 240) และผู้บริหารสตรีจะรู้สึกถึงความสำเร็จในอาชีพในฐานะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนาบุคคลที่เกี่ยวกับงานที่ทำทนายและน่าสนใจ และความสมดุลในการพักผ่อนของชีวิต (Hennig and Jardim, 1978; Nicholson and West, 1988; Powell and Mainiero, 1992 cited in Sturges, 1999: 240) รวมทั้ง Hirsh and Jackson (1990 cited in Ismail et al., 2005: 118) ยังได้เสนอเป็นเชิงสนับสนุนอีกว่าอาชีพควรจะดำเนินการให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของชีวิตของสตรี คือ ต้องยอมให้สตรีได้ลงทุนในสิ่งที่มีความหมายต่อชีวิตทั้งในแง่บทบาทในการทำงานและครอบครัว ถึงแม้ว่าโมเดลของผู้ชายในการวัดความสำเร็จในวิชาชีพจะเน้นที่การวัดในเชิงวัตถุวิสัย

และเน้นชีวิตการทำงานเป็นลำดับแรก ส่วน โมเดลของผู้หญิงในการวัดความสำเร็จในวิชาชีพ จะเน้นถึงการวัดในเชิงจิตวิสัยและรวมถึงการพิจารณาสิ่งที่ไม่ใช่งานเท่าๆ กับชีวิตการทำงาน แต่ก็ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ชายนิยมความสำเร็จในวิชาชีพเพียงการวัดในเชิงวัตถุวิสัย หรือผู้หญิงนิยมความสำเร็จเพียงการวัดในเชิงจิตวิสัยเท่านั้น (Powell, 1992: 215)

สำหรับการวัดความสำเร็จในวิชาชีพนั้น การวัดความสำเร็จในวิชาชีพภายนอกหรือความสำเร็จในวิชาชีพเชิงวัตถุวิสัย (External or objective career success) นักวิจัยได้มองความสำเร็จในวิชาชีพจากการรับรู้ของพนักงานแต่ละคน โดยความสำเร็จในวิชาชีพถูกประเมินจากอดีตของบุคคลแต่ละคน ความสำเร็จที่มองเห็นได้ (tangible accomplishments) (Callanan, 2003: 127) จะถูกวัดในแง่ของการประเมินความสำเร็จโดยอิงจากการประเมินภายนอกของสังคม เช่น เงินเดือนระดับการบริหาร (Melamed, 1996 cited in Hay and Hodgkinson, 2005: 109) ส่วนความสำเร็จในวิชาชีพภายใน (Internal career success) เป็นการพิจารณาความสำเร็จด้วยตนเองของตัวบุคคล (Gattiker and Larwood, 1986 cited in Hay and Hodgkinson, 2005: 110) นอกจากนี้ Derr (1986 cited in Hay and Hodgkinson, 2005: 110) ยังกล่าวถึงการพิจารณาอาชีพในมุมมองภายใน อาจมองในแง่ของความสำเร็จในวิชาชีพที่กำหนดโดยตัวบุคคลจากมุมมองภายใน ซึ่งสอดคล้องกับ Cherrington (1994: 312) ให้ฐานคิดเกี่ยวกับวิชาชีพไว้ว่า บุคคลผู้นั้นจะเป็นผู้ตัดสินความสำเร็จหรือล้มเหลวในวิชาชีพของตนเอง และ Hall (1976: 3-4) มีแนวคิดว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพจะถูกตัดสินสินได้ดีที่สุดโดยบุคคลที่ทำอาชีพนั้น มิใช่ตัดสินโดยใช้บรรทัดฐานของผู้อื่น ซึ่ง Komran et al. (1981 cited in Aryee et al., 1994) ยังได้กล่าวถึงการรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพที่น่าสนใจว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ บ่อยครั้งที่เขาไม่พึงพอใจกับอาชีพของเขา และไม่รู้สึกประสบความสำเร็จหรือภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน และบ่อยครั้งที่พวกเขาประสบความสำเร็จเชิงจิตวิสัยหรือความสำเร็จในมุมมองภายใน โดยเขาเห็นว่าเขาประสบความสำเร็จล้มเหลว ทั้งที่ผู้อื่นมองว่าเขาเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การพิจารณาถึงความสำเร็จในวิชาชีพของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จึงควรให้บุคคลนั้นเป็นผู้รับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพของตนด้วยตนเอง และจากการรับรู้ของผู้อื่นด้วย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีจากการรับรู้ของผู้บริหารสตรี และการรับรู้จากผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

จากที่มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำเร็จในวิชาชีพในแง่มุมต่างๆ ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดว่าการศึกษเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาในครั้งนี้ ควรศึกษาทั้งความสำเร็จในวิชาชีพเชิงวัตถุวิสัย และความสำเร็จในวิชาชีพในเชิงจิตวิสัย โดยได้ประยุกต์แนวคิดของ Gattiker and Larwood (1986), Childs and Klimoski (1986) และ Sturges (1999) เป็นแนวทางในการวัดความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา เนื่องจากแนวคิดดังกล่าว

ครอบคลุมทั้งการวัดความสำเร็จในวิชาชีพเชิงวัดวิสัยและความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัย ทั้งในแง่การทำงานและชีวิตของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ บทบาทการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสำเร็จในชีวิต รายละเอียดดังนี้

ความพึงพอใจในงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสตรีนั้น เกณฑ์เกี่ยวกับความสำเร็จในเชิงวัดวิสัยเช่น ตำแหน่งงาน และเงินเดือนอาจไม่พอเพียงต่อการอธิบายถึงการรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพของสตรี (Pool, M. E., 1993) ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะตัว อันมีพื้นฐานมาจากค่านิยม และเจตคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ทำ (Halloran, 1987) ความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับงานที่คนเรามีความรู้สึกรู้สึกของเขาย่างไร เป็นสิ่งที่ประกอบด้วยเจตคติ ความรู้สึก ความชอบไม่ชอบ ซึ่งคนมีค่องานของตน ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถที่จะใช้ความรู้และความชำนาญพิเศษของเขาได้มากเท่าไร เขาก็ยังมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นเท่านั้น (Crolley, 1989) Byars (1991) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ทำที่โดยทั่วไปของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ทั้งนี้ระบบการให้ผลตอบแทนขององค์กรมีความสำคัญต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ส่วน Lock (1969 cited in Poole, 1993) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่บุคคลต้องการจากงาน และสิ่งที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่มี ความสัมพันธ์ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัยของบุคคลนั้น ทั้งนี้ ความพึงพอใจในงานของบุคคลหนึ่งจะบรรลุถึงความอยู่ดีมีสุขของบุคคลด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่มีฐานะเป็นมืออาชีพมักจะเผชิญปัญหาด้านสุขภาพและความเครียด นอกจากนี้ อาชีพผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพจะมีความพึงพอใจทั้งในแง่ของงานและไม่ใช่งานในชีวิตของเขา เหตุผลหนึ่งที่เสนอว่ามีระดับของความพึงพอใจสูงคือ ผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพมีเกียรติทางสังคม มีกิจกรรมของงานที่ทำท่าย และมีขอบเขตกว้างขวาง รวมทั้งมีความอิสระสูงในการประชุมถึงความต้องการในตำแหน่งต่างๆ (Poole, 1993: 39-40) ขณะที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน โดยรับรู้ถึงความสำเร็จของงาน ได้ทำงานที่มีความหมายทั้งต่อตนเองและส่วนรวม มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน อันเป็นผลให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความกระตือรือร้น และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไป

เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจ Zelesznik (1958) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือ รางวัล มี 2 ประเภท คือ รางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงาน ตลอดจนการจูงใจ ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น French (1964) ได้จำแนกที่จะสนองความต้องการต่างๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือน หรือค่าจ้างที่เป็นธรรม สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับ การควบคุมบังคับบัญชา ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ สภาพการทำงานที่ดี มีโอกาสก้าวหน้า เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ส่วน Gilmer (1971) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมี 10 ประการ ดังนี้ 1) ความมั่นคงในงาน 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) การจัดการ 4) ค่าจ้าง 5) ลักษณะของงานที่ทำ 6) การนิเทศงาน 7) ลักษณะทางสังคม 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน 10) ประโยชน์เกี่ยวกับ

นอกจากนี้ Herzberg (Herzberg, Mausnerand Snyderman, 1959: 113-119; Herzberg cited in Lunenburg and Omstein, 2004) ได้กล่าวถึงทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขอนามัย (Motivation – Hygiene Theory) หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ โดยกำหนดปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการจูงใจ เน้นความสนใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงานเป็นตัวกระตุ้นเจตคติของบุคคลในทางบวกหรือทางลบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้น ทฤษฎี 2 ปัจจัยมีองค์ประกอบ 2 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ไห้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อน และผู้ใต้บังคับบัญชา เงื่อนไขในการทำงาน เงินเดือนสถานภาพ เป็นต้น ถ้าหากบุคคลขาดปัจจัยดังกล่าวจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับ การประกอบกิจกรรมต่างๆ คนจะถูกจูงใจให้ทำงานเพิ่มขึ้นกว่าเดิมด้วยปัจจัยประเภทนี้ ได้แก่ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การมีโอกาสนก้าวหน้า เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในงาน ทั้งนี้ปัจจัยสุขอนามัยเป็นการลดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่ได้นำไปสู่ความพึงพอใจ ส่วนปัจจัยจูงใจเป็นส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและจูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานดีขึ้น และสภาพ ดอกกุหลาบ (2534) ยังได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่ทำให้หัวหน้าหมวดวิชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการ

ทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสถานะของตำแหน่ง ตามลำดับ

ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพในหลายทัศนะ Hall (1976: 2-3) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับอาชีพในฐานะความก้าวหน้า (Career as advancement) โดยคำจำกัดความหมายถึง ลำดับเหตุการณ์ของการเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนไปในระดับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในเส้นทางชีวิตการทำงานของบุคคล ซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงในแนวนอนที่มีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นหรือเปลี่ยนไปยังองค์กรหรือสถานที่อื่นที่ดีกว่าเดิม Childs and Klimoski, (1986) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าว่าเป็นความรู้สึกว่างานวิชาชีพที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ส่วน Burke (1995) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับมอบหมายงาน และการโยกย้าย Greenhaus et al (2000) ได้กล่าวถึงอาชีพในประเด็นของความก้าวหน้าว่า หมายถึง บุคคลที่ประกอบอาชีพแสดงถึงความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องหรือรวดเร็วในสถานภาพ เงิน และสิ่งที่มีลักษณะเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ อัจฉรา สุวพันธ์ (2525: 448) ให้ความหมายของความก้าวหน้าในวิชาชีพไว้ว่า การที่บุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กร ใดๆ จะมีหนทางที่จะสามารถได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานภายในองค์กรนั้น และบุญร่วม นภาโชติ (2529) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของคนเรา

นอกจากนี้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในวิชาชีพในมุมมองที่กว้างขึ้นดังนี้ London and Stumpf (1982) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพในความหมายกว้างโดยครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาท ในงานซึ่งเกี่ยวข้องกันมากกว่าความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับในองค์กรที่สูงขึ้น และมากกว่าความก้าวหน้าในอัตราค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทในงานซึ่งทำให้เกิดผลในหนึ่งประการหรือมากกว่านั้น ดังต่อไปนี้ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น ความรู้สึกประสบความสำเร็จในแง่ของจิตใจ (feeling of psychological success) และความรู้สึกตนเองมีคุณค่า (feeling of self-worth) ความรู้สึกตนเองมีความสามารถ ความรู้สึกถึงความชำนาญในสาขาวิชา (feeling of mastery) และความรู้สึกบรรลุผลสำเร็จ และการได้รับผลตอบแทนในองค์กร เช่น เงิน อำนาจ เกียรติยศ และสถานภาพ ซึ่งทั้งบุคคลและองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงความคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพจากการเลื่อนตำแหน่งในสายการบังคับบัญชาขององค์กร เป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทในงานนำไปสู่ความเจริญเติบโตของบุคคลและประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ ยังรวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงงานที่ได้รับมอบหมาย และ

การโยกย้ายด้วย และ นฤมล นิราทร (2534: 2) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในวิชาชีพจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพในที่สุด ซึ่งการจะรู้ว่า การทำงานของเราประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องใช้เวลายาวนานในการพิสูจน์ แม้ว่างานจะไม่ได้ทำให้เราร่ำรวยเร็ว หรือรวยมากเหมือนพวกทฤษฎีคิดโกง แต่ความภาคภูมิใจจะเปี่ยมใจกับชีวิตงานที่คงาม (จิตรรา ก่อนันทเกียรติ, 2542: 57) สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคคล ได้ดำรงตำแหน่งและได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และมีความรู้สึภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพของตน

เมื่อก้าวถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้น การเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้ายถือเป็นทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งคือ การมอบหมายงานให้บุคคลได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น รับผิดชอบมากขึ้น รับค่าจ้างมากขึ้นกว่าเดิม เป็นการเพิ่มสถานะของบุคคลให้สูงขึ้น นอกจากนี้ การเลื่อนตำแหน่งยังรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งด้วยการปรับเงินเดือน คือ การที่บุคคลากรปฏิบัติงานภายใต้ชื่อตำแหน่งเดิม แต่ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่บุคคลากรได้รับเงินเดือนในขั้นสูงที่สุดของอัตราเงินเดือนระดับเดิม เช่น ผู้อำนวยการกองระดับ 8 ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนขึ้นเป็นผู้อำนวยการกองระดับ 9 โดยที่เขายังปฏิบัติงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเท่าเดิม เป็นต้น ส่วนการโยกย้ายคือ การเปลี่ยนตำแหน่งงานจากตำแหน่งหนึ่ง ค่าจ้างสถานะความชำนาญและความรับผิดชอบอยู่ในระดับเดียวกัน เป็นการเปลี่ยนแปลงในแนวนอน ซึ่งบางครั้งการโยกย้ายเป็นวิธีหนึ่งของการเลื่อนตำแหน่งโดยการเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากชนบทไปยังที่ทำงานที่อยู่ในเมือง หรือจากเมืองหนึ่งไปยังอีกเมืองหนึ่งที่ดีขึ้น โดยการโยกย้ายจะมีอัตราเงินเดือนเท่าเดิมและมีปริมาณงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม (เสนาะ ตียะว, สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข และนิยะดา ชูณหวงศ์, 2527; ฌัญฐพันธ์ เขจรนันท์, 2545: 177)

บทบาทการทำงาน

Campbell et al. (1970: 386 cited in Jaskolka and Beyer, 1985) ได้กล่าวถึงตัวแปรสภาพแวดล้อมที่มักถูกเพิกเฉยในงานวิจัย ได้เสนอว่า ลักษณะเฉพาะของบทบาท (role characteristics) บรรยากาศองค์การ และทรัพย์สินของธุรกิจ ควรจะได้รับการสำรวจในฐานะเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพของผู้บริหาร สักคีไทย สุรกิจบวร (2542: 164) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทคือ การ

กระทำหรือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มที่อยู่ในสถานภาพนั้นๆ และ Yukl (2002) ได้กล่าวว่า ผู้นำแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ที่ต่างกันตามบุคลิกลักษณะและสถานการณ์ โดยสังคมมักจะคาดหวังบทบาทของผู้นำโดยเชื่อมโยงกับตำแหน่ง หน้าที่ กฎ ระเบียบ วัฒนธรรม ความเชื่อของสังคม ความต้องการของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และธรรมชาติของลักษณะงาน ซึ่งบางครั้งผู้นำอาจไม่สามารถปรับตัวตามความคาดหวังของสังคมได้ หากบทบาทของผู้นำที่รับรู้ได้ไม่สอดคล้องกับบทบาทที่สังคมคาดหวัง อาจเกิดความขัดแย้งในบทบาทของผู้นำ และเกิดความเสียหายในการบริหารจัดการในองค์กรตามมาได้ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องพยายามพัฒนาบทบาทที่รับรู้ได้ให้สอดคล้องกับบทบาทที่สังคมคาดหวัง เพื่อให้สามารถบริหารได้บรรลุผลและประสบความสำเร็จ Hyypa (1983 cited in Salonen, 2004) ได้ให้ความหมายของบทบาทในการทำงาน หมายถึง การใช้พลังความสามารถของบุคคลเมื่อต้องการผลลัพธ์ของงานที่เขาดำรงอยู่ในตำแหน่งนั้น นอกจากนี้ บทบาทการทำงานยังหมายถึง งานจำนวนมากที่ถูกกำหนดขึ้นซึ่งจำเป็นต้องทำ (Roberts, 2000) การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน ได้มีผู้เสนอบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้พิจารณาสังเคราะห์บทบาทการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บทบาทในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในบทบาทผู้นำทางวิชาการ บทบาทผู้นำทางการบริหาร บทบาทผู้ประสานสัมพันธ์ และบทบาทการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผู้ปฏิบัติงานจะมีบุคคลที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยอยู่ 4 พวก หรือ 4 ทิศ ได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชา 2) ผู้ใต้บังคับบัญชา 3) เพื่อนร่วมงาน 4) ผู้รับบริการ สำหรับผู้บังคับบัญชา ควรจะต้องศึกษาสไตล์การทำงานของผู้บังคับบัญชา และปรับตนเองให้เข้ากับสไตล์การทำงาน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชา ควรนำหลักธรรมข้อสังคหวัดดู 4 เข้ามาเป็นเครื่องชี้นำคือ ทาน - ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความรักความเข้าใจและให้อภัย ปิยวาจา - การใช้ภาษาที่ดี ไม่แสดงอำนาจ พูคาถาภาวนาคูหิณ อุตถจริยา - ประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อกัน สมานัตตา - การให้ความเป็นธรรม การวางตนกับลูกน้อง สำหรับเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ เป็นบุคคลอีก 2 กลุ่มที่จะช่วยผลักดันให้ก้าวหน้า หากคนที่ได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นมาโดยไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากคนกลุ่มนี้ คงจะทำงานต่อไปด้วยความยากลำบาก ไม่ได้ได้รับความร่วมมือ ดังนั้น จึงควรมีมิตรจิตร มิตรใจ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือให้บริการ (ประนต นันทิยะกุล, 2535) ทั้งนี้ องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการสร้างและคงสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น แสดงออกโดยมีความผูกพันทางอารมณ์ที่แน่นแฟ้น รวมทั้งรู้จักการให้และรับความรัก ความเอาใจใส่ 2) ความสามารถในการร่วมมือและมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคมที่ตนเกี่ยวข้อง 3) ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจและยอมรับความรู้สึกของผู้อื่น (กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต, 2543ก)

นอกจากนี้ เรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น จะต้องพยายามเข้าใจสิ่งนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ช่วยดูแลความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อม คุณธรรม ความมั่นคงในการทำงาน เครื่องมือของผู้ได้บังคับบัญชา จะต้องเข้าใจว่า เป็นหน้าที่ที่จะต้องดูแล ดูแลความทุกข์สุขสิ่งพวกนั้น ตัวพนักงานเองก็ต้องช่วยเหลือในการรักษาน้ำใจของหัวหน้าด้วยเหมือนกัน (โสภณ สุภาพงษ์, 2542:75) Dyke and Murphy (2006: 362) ได้ศึกษาผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จในการทำงานพบว่า ผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จจะเน้นในเรื่องความสมดุลในชีวิต และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมาก โดยผู้บริหารสตรีจะพัฒนาวิธีการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ซึ่งการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานนั้นรวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อว่าผู้บริหารสตรีได้ให้การสนับสนุนการทำงานของเขาเช่นเดียวกับงานของผู้บริหารสตรีเองด้วย นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยังได้แก่ การได้รับความเคารพจากเพื่อน การได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานในระดับดี การได้รับการยอมรับจากเพื่อน และการได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชาด้วย (Gattiker and Larwood, 1986) สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และมีความไว้วางใจทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัว

ความสำเร็จในชีวิต

Gattiker and Larwood (1986) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในชีวิต (Life Success) ได้แก่ การมีความสุขในชีวิตส่วนตัว การมีความเพลิดเพลินกับกิจกรรมต่างๆ ที่ไม่เกี่ยวกับงาน การมีความพอใจในชีวิตในภาพรวม การอุทิศตนให้แก่งานที่ทำ เป็นต้น Mitroff and Denton (1990) ได้กล่าวถึง ความสำเร็จในชีวิต หมายถึง ชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานของตนเอง ได้รับผลบวกทางด้านจิตใจที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ และเป็นสิ่งที่ปรารถนาของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่งานอย่างเดียว แต่รวมไปถึงครอบครัว สังคม เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จ Schein (1976 cited in Aryee et al., 1994: 488) ได้แนะนำว่า งานวิจัยเกี่ยวกับอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพควรจะพิจารณาบริบทที่กว้างขึ้นของชีวิตของบุคคล ซึ่งการคำนึงถึงบุคคลในภาพรวมเป็นสิ่งสำคัญในปัจจุบัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงคุณค่าทางสังคมเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างงานและครอบครัว ควรวัดถึงชีวิตที่ประสบความสำเร็จ (Van Maanen et al., 1977 cited in Aryee et al., 1994: 488) ทั้งนี้ การวัดความสำเร็จในวิชาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับสตรี จะเน้นถึงการวัดในเชิงจิตวิสัยและรวมถึงการพิจารณาสิ่งที่ไม่ใช่งานเท่าๆ กับชีวิตการทำงาน (Powell, 1992: 215) โดยจะเน้นที่ความสมดุลในการพักผ่อนของชีวิต (Hennig and Jardim, 1978; Nicholson and West, 1988; Powell and Mainiero, 1992 cited in Sturges, 1999: 240; Dyke and Murphy, 2006) รวมทั้งในแง่บทบาทในการทำงานและครอบครัว (Hirsh and Jackson, 1990 cited in Ismail et al., 2005: 118) ความสำเร็จในชีวิตครอบครัวจะส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จ

ของผู้บริหาร (Evans and Bartolome, 1980 cited in Gattiker and Larwood, 1990: 708) และความรู้สึกประสบความสำเร็จทางด้านจิตใจ ไม่ว่าจะเป็ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกบรรลุผลสำเร็จนั้นมาจากการบรรลุเป้าหมายในชีวิตซึ่งไม่ได้จำกัดอยู่เพียงความสำเร็จในการทำงาน แต่ยังขึ้นอยู่กับครอบครัวและสุขภาพกายด้วย (Noe et al.,2005) ซึ่งสไตล์การใช้ชีวิต ผู้ประสบความสำเร็จจะมีคระวังในเรื่องสุขภาพพอสมควร เพื่อจะได้มีพลังสร้างสรรค์อย่างไม่หยุด จึงผลิตนวัตกรรมใหม่ๆ ได้โดยไมยาก (ไชย ฌ พล, ม.ป.ท.: 71)

ทั้งนี้ Lewis et al. (2002 cited in Sturges and Guest ,2004: 5) ยังได้กล่าวว่า บุคคลรุ่นหนุ่มสาวปัจจุบันได้เน้นถึงการบรรลุความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวมากขึ้น ทั้งนี้ การสร้างความสมดุลในการตอบสนอง ความจำเป็นในการทำงานกับความจำเป็นในชีวิตส่วนตัวนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่สำคัญที่สุดที่สถานที่ทำงานทั้งหลายกำลังเผชิญ ชีวิตส่วนตัวจะรวมถึงชีวิตของคนที่มีครอบครัวและไม่มีครอบครัว ส่วนใหญ่สถานที่ทำงานกำลังแสวงหาความสมดุลของชีวิตครอบครัวและชีวิตส่วนตัว เนื่องด้วยผู้คนหลายคนต้องออกจากชีวิตการทำงานเร็วเนื่องด้วยประสบปัญหานี้ (Dubrin, 2004) ซึ่งในปัจจุบัน ความสมดุลในงานและชีวิตเป็นสิ่งที่บริษัทต่างๆ ได้ให้ความสำคัญมากขึ้น มีโปรแกรมต่างๆ ที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็สุขภาพ เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น บางบริษัทได้จัดให้ครอบครัวของพนักงานได้รับความเพลิดเพลิน จัดรับประทานอาหารค่ำ บางบริษัทได้จัดสรรเงินเพื่อจัดหาสิ่งต่างๆ สนับสนุนพนักงานให้รู้สึกร่าเริง รวมทั้งให้ตัวในการชมสิ่งต่างๆ จัดงานเลี้ยงกลางแจ้ง และเสนอเวลาที่ยืดหยุ่นหรือการทำงานบางช่วงเวลา เป้าหมายเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพอเพียงในการเลือกวิถีชีวิตที่ส่งเสริมสุขภาพ บางบริษัทได้ให้พนักงานใช้โรงยิม 4 ครั้งต่อเดือนโดยบริษัทออกเงินให้ หรือจัดหาอาหารที่ส่งเสริมสุขภาพแก่พนักงาน บางบริษัทได้จัดโดยมีเป้าหมายสำหรับผู้หญิงให้มีโอกาสสร้างเครือข่าย มีโปรแกรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีที่ปรึกษาคนต่อคน การสัมมนา และรับสิ่งพิมพ์ต่างๆ โดยเฉพาะ (Korney, 2007: 10)

นอกจากนี้ ฐาปนา บุญหล้า (2006: 45) ยังได้กล่าวว่า ความสุข คือ ตัวชี้วัดความสำเร็จของชีวิต ซึ่งหากครอบครัวไม่มีความสุข ก็คงทำงานไม่ได้แน่นอน อย่างน้อยที่สุดใดหนึ่งสัปดาห์จะต้องมีเวลาให้กับครอบครัวช่วงวันหยุด โดยมีหลักในการดำเนินชีวิตของครอบครัวว่า จะต้องเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม ไม่ว่าจะเป็เรื่ององงานหรือครอบครัว การเป็นผู้บริหารเชื่อว่า จะนำผู้อื่นไปทุกเรื่อง บางเรื่องก็ต้องขอความเห็นจากผู้น้อยที่เป็นผู้ชำนาญในเรื่องนั้นมากกว่า (เกษมา วรวรรณ ฌ อยุรยา, 2537) ทั้งนี้ องค์ประกอบชีวิตคนเราได้แก่ ครอบครัว งาน สังคม ศาสนา และสุขภาพ คนที่ทำงานเก่ง ได้ก้าวหน้าแต่หากไม่สามารถจัดเวลาดูแลอบรมลูกให้ดีได้ ก็ถือว่าได้แค่ประสบความสำเร็จในงาน คนที่ประสบความสำเร็จที่แท้จริง จึงควรเป็คนที่จัดสมดุลชีวิตได้ดี ไม่มีปัญหาครอบครัว งานราบรื่น แก้ปัญหาได้เรื่อยๆ มีสังคมที่มีคนคบหาจริงใจ มีศาสนาเป็หลักยึดเหนี่ยวใจให้รู้ผิดชอบ มีสุขภาพแข็งแรง คือ ความสมดุลชีวิตที่จะก่อเกิด

ความสุขกายสบายใจ ทั้งนี้ เคล็ดลับหนึ่งแห่งความสุข และทำให้ประสบความสำเร็จในงานได้คือ ครอบครัวยุติ อบอุ่น กลมเกลียว การไม่ต้องปวดหัวเรื่องครอบครัว จะช่วยให้มีสมองที่โปร่ง และมีเวลาคิดเรื่องงานได้ (จิตรา ก่อนันทเกียรติ, 2542: 53-54) จากทัศนะเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำเร็จในชีวิต หมายถึง ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว มีชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีความสุข

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

4.1 ปัจจัยด้านภูมิหลัง

ปัจจัยด้านภูมิหลัง ได้แก่ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และการสนับสนุนจากครอบครัว รายละเอียดดังนี้

4.1.1 สถานภาพการสมรส

ในสภาพของสังคมโดยทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย เมื่อสตรีมีครอบครัว ภาระในครอบครัวโดยส่วนใหญ่ยังอยู่ที่สตรี สตรีเป็นผู้แบกรับภาระในเรื่องการเลี้ยงดูบุตร และงานประจำบ้าน แม้สตรีจะออกนอกบ้านทำงานเต็มเวลาที่ทำงานแล้วก็ตาม การสมรสของสตรีนั้นนั้นค่อนข้างเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการทำงานไม่น้อย ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของตนเองหรือนายจ้าง หากเทียบกับผู้หญิงที่ยังเป็นโสดอยู่ McGinnis and Morrow (1990) ได้ทำการศึกษาทัศนคติในงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและปฏิบัติงานบางเวลา พบว่า สถานภาพครอบครัวมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของพนักงานสตรี สอดคล้องกับการศึกษาของ White and Cooper (1994) ที่ได้ทำการศึกษาการพัฒนาอาชีพของผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จ พบว่า การมีสถานภาพสมรส และการมีบุตร จะเป็นตัวขัดขวางความสำเร็จในวิชาชีพของผู้หญิง ในขณะที่ผู้ชายแต่งงานและมีบุตรกลับเป็นการส่งเสริมต่อความสำเร็จในวิชาชีพ เนื่องจากถูกมองว่ามีความมั่นคงและมีวุฒิภาวะ ในขณะเดียวกัน การวิจัยของกุลยา ธรรมจินดา (2537) ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อความต้องการก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร ซึ่งในแง่ของนายจ้างมองว่าวันลาของสตรีในเรื่องภารกิจของครอบครัวย่อมมีมากกว่าผู้ชายเพราะส่วนมากสตรีเป็นผู้แบกรับภาระในการเลี้ยงดูแรงงานประจำในบ้าน นับเป็นอุปสรรคในการทำงานของสตรี (กลิ่นแก้ว ป. จินตกานนท์, 2529: 22-23) อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบบทบาทของสตรีที่มีครอบครัวกับสตรีโสด ย่อมมีความแตกต่างกันในเรื่องภาระหน้าที่และการทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ดังนั้นจากผลการวิจัยดังกล่าวมา สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

4.1.2 ระดับการศึกษา

หากการศึกษาเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่ทรงพลังสำหรับการเพิ่มศักยภาพของผู้หญิง การศึกษาควรเป็นตัวที่สร้างเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาศักยภาพของผู้หญิงอย่างเต็มที่ตามฐานะที่มนุษย์พึงมีและพึงได้รับ รวมทั้งการให้ผู้หญิงสามารถแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ในการที่จะเลือกทางเดินหรือวิถีชีวิตของตนเอง (ESCAP, 2537 อ้างถึงใน ปรียานุช จริยวิทยานนท์) ความรู้ที่จะนำไปประกอบอาชีพได้ดีในระดับสูงเป็นความรู้วิชาการอยู่ในสถาบันอุดมศึกษา มีการจัดระดับความรู้เป็นขั้นๆ เรียกว่า ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก แต่ผู้ที่ศึกษาจบแล้วเข้าสมัครงานในสถานที่บางแห่งอาจจะถูกถามว่ามีความรู้พิเศษอย่างอื่นหรือไม่ ดังนั้น บุคคลต้องมีความรู้จริงในงานอาชีพจะเป็นเครื่องชี้ความก้าวหน้าของบุคคลให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและได้เงินเดือนที่สูงขึ้น (ก่องแก้ว เจริญอักษร, 2545: 111-113) Nabi (1999) ได้ศึกษาตัวแปรทำนายความสำเร็จในวิชาชีพ พบว่า ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรในการทำนายความสำเร็จในวิชาชีพทั้งเชิงวัดวิสัย และจิตวิสัย จากการศึกษางานวิจัยและข้อคิดเห็นของสตรีไทยในระดับบริหารพบว่า การศึกษาขั้นมหาวิทยาลัย นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งสูงในวงการทำงาน เพราะนอกจากจะทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองในการทำงานแล้ว ยังก่อให้เกิดความยอมรับจากผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาด้วย (กลั่นแก้ว ป. จินตกานนท์, 2529: 21) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Keller (1995) ที่พบว่า ตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบงานมากขึ้น ระดับการศึกษาที่สูงกว่า ประสบการณ์ทำงาน และ ประสบการณ์ชีวิตจะทำให้มีความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Chow and Luk (1996) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสตรี พบว่า การที่ผู้บริหารสตรีมีการศึกษาที่ดึ้นนับเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของผู้บริหารสตรี และงานวิจัยของ Keown (1982) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรี พบว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้หญิงเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นก็คือ การศึกษา ทั้งนี้ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความรู้และข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ และยังเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ หรือพิจารณาเพิ่มเงินเดือนและได้รับโอกาสพิเศษในการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า (Melamed, 1995) ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

4.1.3 ระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงานจะทำให้บุคคลได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน ที่ผ่านมาส่งผลให้บุคคลมีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จากผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง รายได้ที่สูงขึ้น (Mc Ginnis and Morrow, 1990) สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ Melamed (1995) และ Chow and Luk

(1996) ที่พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพไม่ว่าจะเป็นการ มีตำแหน่งทางการบริหารที่สูงขึ้น หรือการมีรายได้ที่สูงขึ้น (Cox and Harquail, 1991; Stroh, Brett and Reilly, 1992) นอกจากนี้ ระยะเวลาในการทำงานยังมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพในเรื่อง บทบาทการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (McGinnis and Morrow, 1990) รวมทั้งมีอิทธิพล ต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัยด้านบทบาทการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเงิน และ ตำแหน่งด้วย (Peluchette, 1993) สำหรับในประเทศไทยนั้น นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารไทยพาณิชย์ พบว่า ระยะเวลาในการ ทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงาน น่าจะเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

4.1.4 การสนับสนุนจากครอบครัว

ชีวิตของบุคคลโดยส่วนใหญ่ประกอบไปด้วยชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว การที่บุคคลประกอบอาชีพไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด อยู่ในองค์กรใด เรื่องของอาชีพควรจะดำเนินการ ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของชีวิต White (1995) และ Hirsh and Jackson (1990) ได้เสนอ เป็นเชิงสนับสนุนว่า อาชีพควรจะดำเนินการให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของชีวิตของสตรี คือ ต้องยอมให้สตรีได้รับการลงทุนในสิ่งที่มีความหมายต่อชีวิตทั้งในแง่บทบาทในการทำงานและครอบครัว (White, 1995; Hirsh and Jackson, 1990 cited in Ismail, et al, 2005) ทั้งนี้ Hause (1981) ได้แบ่ง แหล่งสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1) แหล่งสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือ เรียกว่าเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการ หมายถึง กลุ่มที่ให้การช่วยเหลือในสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงาน หรือกลุ่มวิชาชีพ จึงมีลักษณะการช่วยเหลือที่เฉพาะเจาะจง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น และ 2) แหล่งสนับสนุน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือ กลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการ ไม่เกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงาน เช่น พ่อ แม่ คู่สมรส เครือญาติ เพื่อนฝูงหรือเพื่อนบ้าน เป็นต้น จะเห็นได้ว่า แหล่งสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญที่ ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ก็คือครอบครัว

Kaplan, et al. (1977 cited in Thoits, 1982) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนที่เป็น ความต้องการขั้นพื้นฐานซึ่งทำให้นักเกิดความพึงพอใจจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนด้านความรู้สึกทางสังคม (Socio emotional aid) ได้แก่ การได้รับความรัก ความเห็นใจ เข้าใจ ยอมรับและเห็นคุณค่าจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อคน และ 2) การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental aid) ได้แก่ การได้รับคำปรึกษา ข้อมูล ข่าวสาร การแบ่งเบาความรับผิดชอบหรือแม้แต่การช่วยเหลือด้านการเงิน ซึ่งการสนับสนุนจาก

ครอบครัวก็เช่นเดียวกัน King, et al. (1995) ที่ได้เสนอประเภทของการสนับสนุนจากครอบครัวนั้น ประกอบไปด้วยการสนับสนุน 2 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวมีทัศนคติและพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นและส่งเสริม มีความเข้าใจ เอาใจใส่ ให้กำลังใจ และมีทัศนคติทางบวก มีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน รวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหา เต็มใจที่จะรับฟัง สนทนา ให้คำแนะนำ ตลอดจนดูแลและห่วงใยและให้ความสนใจในงานที่ทำอยู่ และ 2) การสนับสนุนด้านทรัพยากร หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวแสดงทัศนคติและพฤติกรรมในการที่จะช่วยเหลือภารกิจในครอบครัวด้านแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ทรัพยากรที่จำเป็น มีความเต็มใจที่จะแบ่งเบาภาระภายในบ้าน รับภาระงานบางอย่างแทนในกรณีที่มีภาระงานในหน้าที่มาก ปรับการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามกำหนดเวลา และภาระงานที่มีอยู่ จะเห็นได้ว่า การสนับสนุนจากครอบครัวมีส่วนสนับสนุนทั้งในแง่ของวัตถุ และความรู้สึกทางด้านจิตใจ ครอบครัวจะเป็นแหล่งให้กำลังใจ ปลอบใจเพื่อให้สามารถเผชิญและจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ (Kouzes and Posner, 1995) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเข้าใจและการยอมรับของสามีเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับสตรีที่ก้าวไปสู่ตำแหน่งบริหาร (กลิ่นแก้ว ป. จินตกานนท์, 2529: 23) ซึ่งผู้บริหารจำนวนมากจะได้รับการสนับสนุนอย่างมากจากครอบครัวในขณะที่ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับสูง (Smith and Savoian, 1991: 37)

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนของครอบครัวกับความสำเร็จในวิชาชีพ King et al. (1995) ได้ทำการศึกษากการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวของคนทำงานหลากหลายสาขาอาชีพไม่ว่าจะเป็นพนักงานบริษัท พนักงานไปรษณีย์ พนักงานรับโทรศัพท์ ครู และอื่นๆ พบว่าการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มพนักงานหรือกลุ่มผู้บริหาร Peluchette (1993) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัย พบว่าแหล่งสนับสนุนจากครอบครัวเป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำนายความสำเร็จในวิชาชีพ นอกจากนี้งานวิจัยยังชี้ว่า ความสุขในชีวิตครอบครัวสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในอาชีพเชิงวัตถุประสงค์ในระดับสูง (Kotter, 1982; Shaffer, 1987 cited in Gattiker and Larwood, 1988) และ Cubillo and Brown (2003) ได้ศึกษาถึงผู้หญิงก้าวสู่การบริหารและภาวะผู้นำทางการศึกษามีความแตกต่างกันในประเทศต่างๆ หรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่มีเหมือนกันคือ ปัจจัยทางด้านภูมิหลังและการสนับสนุนของครอบครัวมีความสำคัญมากในกระบวนการความคิดที่จะผลักดันให้เกิดความสำเร็จและเกิดความทะเยอทะยานในการมีการศึกษาที่สูงขึ้น กลุ่มตัวอย่างได้แสดงให้เห็นว่าบิดาเป็นผู้ที่ค่อนข้างมีอิทธิพลในการศึกษาตั้งแต่แรกเริ่มจนกระทั่งถึงการประกอบอาชีพ อย่างไรก็ตามในการศึกษานี้ สำหรับกรณีที่ได้รับการสนับสนุนจากบิดามารดาทั้ง 2 คนนั้น บิดาก็ยังเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการควบคุม โดยที่มารดาจะเป็นผู้กังวลกับลูกสาวในเรื่องของโอกาสของการแต่งงาน

โดยมองว่า การประสบความสำเร็จและคุณภาพที่สูงขึ้นของผู้หญิงจะทำให้โอกาสที่ผู้หญิงจะได้แต่งงานลดลง ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า การสนับสนุนจากครอบครัวน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

4.2 ปัจจัยด้านจิตสังคม

ปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะคิดในการทำงานและครอบครัว รายละเอียดดังนี้

4.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน ซึ่ง McClelland ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จ โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลต้องการอยู่ในสถานภาพสูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น (McClelland, 1953; McClelland, 1987 cited in Rue and Byars, 2003) เช่นเดียวกับ Atkinson (1964) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่า การกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จ หรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้ และ Spence and Helmreich (1983 cited in Franken, 1994: 28) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การมีพฤติกรรมที่มุ่งงานเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพส่วนตัวของบุคคลกับมาตรฐานภายในหรือภายนอก รวมทั้งการแข่งขันกับบุคคลอื่นหรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ดีที่สุด นอกจากนี้ Hermans (1970) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความต้องการได้รับผลสำเร็จจากการกระทำในสิ่งที่ยาก ต้องการเอาชนะอุปสรรคและบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศ ต้องการเป็นคนเก่ง มีความสามารถในการแข่งขัน และเอาชนะคนอื่นๆ ต้องการเพิ่มการยอมรับตนเองโดยการบรรลุความสำเร็จในกิจกรรมที่เป็นอัจฉริยะ พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) ยังได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในลักษณะที่คล้ายกันคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มองเห็นมาตรฐานความเป็นเยี่ยม เป็นเลิศ ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงแต่เป็นเป้าหมายที่แท้จริง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการการตอบกลับของผลการกระทำในทันทีและอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ ในขณะที่ ดวงเดือน พันธุ์นาวัน (2537) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งมั่น บากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค ทำงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตน ซึ่ง เดิมศักดิ์ กทวิช (2546) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามทำ

กิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีไม่ว่างานนั้น จะมีความยากลำบากหรือประสบกับปัญหาอุปสรรค สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาในการที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความ รับผิดชอบในการทำงานสูง โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมที่ผู้อื่นกำหนดขึ้น และพยายาม แข่งขันกับตนเองเพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ รู้สึกสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อาจแยกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ ทฤษฎีที่ในแง่ที่เป็นทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content Theories) และในแง่ที่เป็นทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process Theories) (Lunenburg and Omstein, 2004) ซึ่งแนวคิดทฤษฎีเชิงเนื้อหา ได้แก่ ทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขอนามัย (Motivation-Hygiene Theory) ทฤษฎีความคาดหวัง (Existence Relatedness Growth Theory) และ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของ McClelland (McClelland's Achievement Motivation Theory) ทฤษฎีกลุ่มนี้จะอธิบาย แนวคิดของความต้องการหรือแรงจูงใจที่ผลักดันบุคคล และสิ่งจูงใจที่เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคล กระทำในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง McClelland (McClelland and Winter, 1969: 104) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเน้นแรงจูงใจทางสังคม 3 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะกระทำ สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจ เมื่อประสบความสำเร็จ และจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็น ที่ยอมรับจากคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพองของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็น แรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่ง อิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่นๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจเพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำ อะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภูมิใจ ผู้ที่แรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามจะควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

นอกจากนี้ McClelland ยังได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไว้ดังนี้ 1) มีความพยายามบากบั่นที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จมากกว่าจะทำเพื่อหลีกเลี่ยงความ ล้มเหลว 2) จะเลือกทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การ กำหนดเป้าหมายจึงไม่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากจนเกินไป 3) คิดว่างานทุกอย่างจะสำเร็จด้วย

ความตั้งใจจริงและการทำงานจริง ไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้ 4) จะทำกิจกรรมใดๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาได้ผลการวิจัยต่างๆ ดังนี้ Waier and Tubin (1969 cited in Hall, 1976: 107) ได้ทำการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานขององค์การในระดับสูงที่สุดมาจากผู้ชายที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจในระดับปานกลาง โดยให้ข้อเสนอแนะว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ Bartholomew (1997) ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในกิจการบริการด้านอาหาร พบว่า การมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพ ขณะที่ Rhee (1993) ได้ศึกษากับผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จสูงในอาชีพต่างๆ พบว่า ลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงเหล่านี้ประสบความสำเร็จในอาชีพคือ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่นเดียวกับ Loscocco and Roschelle (1991) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัยด้านความพึงพอใจในงาน และ BarOn and Greenberg (1993) ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูงจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงกว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ วิสุทธิ์ ราตรี (2532) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าจะบริหารโรงเรียนได้ประสบความสำเร็จมากกว่า และจากศึกษาของ พัทธราภรณ์ จินตูล (2547) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งจากการรวบรวมผลการวิจัยต่างๆ ของ ดวงเดือน พันธมนาวิน (2537) ที่ได้เสนอเป็นทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นคุณลักษณะประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (ทรงพล ภูมิพัฒน์, 2538) จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในวิชาชีพ ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ และผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland เนื่องจากเป็นแรงจูงใจที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จ พยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ

4.2.2 ภาวะผู้นำ

บุคคลที่ทำหน้าที่บริหาร จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างจากผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารหรือผู้นำ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งทางการบริหารที่มีอำนาจหน้าที่ในองค์การ ผู้บริหารบาง

คนอาจไม่ได้เป็นผู้นำ เนื่องจากไม่ได้แสดงบทบาทของผู้นำ (Robbins, 1996) แต่ผู้นำบางคนก็อาจไม่ได้เป็นผู้บริหาร ซึ่งบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารนั้น ถ้าหากขาดคุณสมบัติที่ดีของการเป็นผู้นำแล้ว ก็มิอาจเป็นผู้บริหารที่ดีได้ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทที่ชัดเจนของการเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างสมาชิก ผู้ร่วมปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อผู้บริหาร ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของภาวะผู้นำในลักษณะคล้ายคลึงกันว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม เพื่อให้บุคคลแต่ละคนหรือกลุ่มใช้ความพยายามทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุผลเป้าหมายตามสถานการณ์ที่กำหนด (Stogdill, 1974: 4; Fiedler and Chemers, 1974: 4; Milton, 1981: 292; Bennis and Nanus, 1985: 21; Bass and Avolio, 1993: 49 cited in Lunenburg and Ornstein, 2004; อรุณ รักธรรม, 2527: 187; ดิน ประยูรพุทธศรี, 2536: 226) ในขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเกลี้ยกล่อมจูงใจ โน้มน้าวบุคคลอื่นให้ประพฤติปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ (Katz and Kahn, 1978: 528; Sergiovanni and Moore, 1989: 213; Daft, 1994: 478; Yukl, 2002: 2; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545: 394) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น โดยการกระตุน โน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เป็นเรื่องที่นักวิชาการได้ให้ความสนใจทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเป็นอย่างมากตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันจนเกิดเป็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ได้รับความสนใจและมีการศึกษาต่อไปอย่างไม่มีการสิ้นสุด จำแนกตามแนวทางการศึกษาและช่วงเวลาได้เป็น 3 แนวทาง ได้แก่ แนวทางการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ (Trait Approach) แนวทางการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ (Behavior Approach) และแนวทางการศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Approach) (Robbins 1996: 413-419; Donnelly, Gibson and Ivancevich 1987: 378-398) ซึ่งในที่นี้จะนำเสนอแนวทางการศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ เนื่องจากความเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามแนวคิดนี้ก็คือ การที่ผู้นำสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เพราะลักษณะของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ โดยจะนำเสนอแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Theory of Transformational Leadership) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังจูงใจ เป็นผู้มีคุณธรรมเป็นสากลเหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ มีความเหมาะสมกับสังคมไทยและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2549)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Theory of Transformational Leadership) เป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เป็นความปรารถนา และความสามารถของผู้นำที่จะยกระดับจิตสำนึกของผู้ตามที่แสดงถึงอำนาจ คุณธรรม ค่านิยม และความคิดของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิผล Burns (1978) เป็นบุคคลแรกที่นำเสนอโมทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อมา Bass (1985) ได้เสนองานวิจัยที่ขยายทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยพื้นฐานแนวความคิดของ Burns ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leaders) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational leaders) โดยได้ทัศนะว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ใช้การให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการยินยอมปฏิบัติตาม ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองตนเองมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ๆ ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ และภารกิจของทีมและองค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น และให้มีศักยภาพมากขึ้น และเป็นผู้นำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเหนือความสนใจเฉพาะตน ไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุจัดการแห่งตน และความเป็นอยู่ที่ดีของทั้งตนเองของผู้อื่น รวมทั้งขององค์กรและสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะประกอบด้วย (Bass and Avolio, 1994: 2; Bass, 1999: 9-10) 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ (Charisma) เป็นการมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ และมีจริยธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติหรือการคิดในแง่บวก และกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพิ่มการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหากระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบ การมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะเป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแล คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวม

นอกจากนี้ Kouzes and Posner (1995) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ท้าทาย เพื่อส่งเสริมความสามารถของผู้บริหารและผู้นำ ช่วยพัฒนาความสามารถในการนำบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานในองค์กรในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ได้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการปฏิบัติของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการประเมินความน่าเชื่อถือของบุคคล สามารถสรุปลักษณะผู้นำที่สมควรเป็นแบบอย่างได้ 5 คุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) กระบวนการที่ท้าทาย (Challenging the process) หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างท้าทาย กล้าได้กล้าเสีย และยอมรับกับสิ่งที่ท้าทาย

กล้าเสี่ยง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำการทดลอง ค้นหาแนวทางใหม่ที่ดีกว่าในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อมาเป็นโอกาสนำไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ 2) การมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Inspiring a shared vision) หมายถึง การที่ผู้นำมีความกระตือรือร้น สามารถระบุพันธกิจ และเป้าหมายที่จะให้ผู้ตามสามารถเข้าไปร่วมงาน สามารถมองภาพในอนาคตขององค์กรและอธิบายถึงอนาคตที่เป็นไปได้ พร้อมให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น 3) การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ (Enabling other to act) หมายถึง การที่ผู้นำได้มีการส่งเสริมช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการสร้างทีมงาน ได้เสริมสร้างอำนาจให้ผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมในงาน ได้มีความรู้สึกรู้สึกว่าเป็นผู้มีความสามารถ และมีจุดเด่นเป็นของตนเอง 4) การทำตนเป็นแบบอย่าง (Modeling the way) หมายถึง การที่ผู้นำได้ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามมีค่านิยมและมาตรฐานอย่างชัดเจน มีความคงเส้นคงวาและชัดเจนในหลักการต่างๆ เพื่อเป็นตัวแบบแก่ผู้ร่วมงาน 5) การเสริมสร้างกำลังใจ (Encouraging the heart) หมายถึง การที่ผู้นำให้การสนับสนุนกระตุ้น ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ให้การยกย่องชมเชยในความพยายามของผู้ตาม พร้อมมีการฉลองความสำเร็จให้กับความสำเร็จของผู้ตาม

ทั้งนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีสิ่งที่ขาดไม่ได้ 3 ประการดังนี้ (Kanter, 2004 cited in Fullan, 2006a)

1. ความรับผิดชอบ ผู้นำต้องให้ข้อมูลและมีความรับผิดชอบโดยไม่ปิดบังสิ่งใด และแสวงหาผลสะท้อนกลับตลอดจนการพัฒนาตนเอง เนื่องจากผู้นำรู้สึกมีข้อผูกมัด มีการติดต่อสื่อสารบ่อยครั้ง ตลอดจนเป็นผู้ตัดสินใจที่มีคุณภาพสูง ผู้นำตั้งความปรารถนาไว้สูงและเคารพซึ่งกันและกันเพื่อมีมาตรฐานที่สูงขึ้น หลีกเลี่ยงการสิ่งที่เกินพอดี โดยพยายามพิจารณาตนเองก่อนการดำเนินผู้อื่น

2. การแสวงหาความร่วมมือ ผู้นำต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น มีแรงจูงใจร่วมกันในระดับสูง มีข้อผูกมัดระหว่างกันอย่างเหนียวแน่น และมีความสัมพันธ์อันที่หลากหลาย เนื่องจากผู้นำใช้เวลาในการเรียนรู้บุคคลหนึ่งในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ผู้นำเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และให้โอกาสผู้อื่นได้แสดงความสามารถ

3. ความคิดริเริ่ม ผู้นำรู้สึกว่าการที่ตนเองกระทำเป็นสิ่งที่ดี ตนเองสามารถทำสิ่งที่แตกต่างออกไป ดังนั้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้เสนอแนวความคิดและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ความคาดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จเป็นพลังนำไปสู่ความพยายามอย่างมากเพื่อให้ดำเนินต่อไปภายใต้ความกดดัน ผู้นำจะต้องมีความริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสร้างสรรค์ผลงานนำไปสู่การพัฒนาและการสร้างนวัตกรรมใหม่

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับความสำเร็จในวิชาชีพ มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาได้แก่ Evans (1970 cited in Hall, 1976: 110) and Hourse (1971, cited in Hall, 1976:

110) ซึ่งให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้นำอาจเป็นตัวทำนายที่ดีในความสำเร็จของผู้บริหาร และภาวะผู้นำเป็นปัจจัยในความประสพผลสำเร็จทางการบริหาร เนื่องจาก การบริหารงานเกี่ยวข้องกับ ความมีอิทธิพลและการนำผู้ใต้บังคับบัญชา (Hall, 1976: 115) Fok, Hartmann, Crow and Moore (1995) ได้ทำการศึกษาระยะยาวเป็นเวลา 10 ปี โดยศึกษาถึงภาวะผู้นำที่ทำนายไปถึงการประสพ ความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่างเป็นระดับผู้บริหารและผู้จัดการของบริษัทขนาดใหญ่ ได้ทำการวัดพฤติกรรม โดยการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีลักษณะของภาวะ ผู้นำจะประสพความสำเร็จในการบริหารจัดการในองค์กร สอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (2533) ที่พบว่าคุณลักษณะด้านรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อความสำเร็จในการบริหาร องค์กร เช่นเดียวกับ สมแก้ว รุ่งเลิศเกรียงไกร และจงพิศ กนกโชติ (2534) ที่ทำการศึกษากับ ผู้บริหารสตรี พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผู้บริหารให้สามารถประสพผลสำเร็จใน การทำงานได้ ขณะที่ Silver (1996) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของสตรี พบว่าผู้บริหารที่เป็นสตรีและ ต้องการที่จะประสพความสำเร็จสูง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียลักษณะของภาวะผู้นำ และพบว่า สตรีที่ภาวะผู้นำที่แตกต่างกันจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จแตกต่างกันด้วย นอกจากนี้ เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจาก องค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยสตรี และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย สอดคล้องกับ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารไทยพาณิชย์ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีคือ รูปแบบ ภาวะผู้นำ จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จใน วิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจเลือกใช้แนวคิดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ Bass (1999) เป็นแนวทางในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีใน สถานศึกษา ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีความเหมาะสมสอดคล้องกับช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษาที่ ต้องการผู้นำในการปฏิรูป เป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้ประสพผลสำเร็จ

4.2.3 ความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ หรือ EQ (Emotional Quotient: EQ) เป็นเรื่องที่บุคคล และองค์กรต่างๆ เริ่มให้ความสนใจเป็นอย่างมากซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลทั้งใน ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร และระดับประเทศ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1920 Thorndike นักจิตวิทยาที่มีความสนใจทางด้านความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) ได้เขียนความใน นิตยสาร Harper (Goleman, 1995) โดยให้คำจำกัดความของความฉลาดทางสังคมว่า เป็นความสามารถ ในการเข้าใจผู้อื่น มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม แต่ก็ไม่ได้รับ ความสนใจเท่าใดนักเมื่อเทียบ

กับการศึกษาค้นคว้าด้านองค์ประกอบและการทำงานของสมอง โดยเฉพาะด้านแบบทดสอบความฉลาดทางสติปัญญา ซึ่งมักใช้ความฉลาดทางสติปัญญา หรือ IQ (Intelligence Quotient: IQ) เป็นตัวทำนายความสำเร็จในชีวิตของคนๆ นั้น (ทศพร ประเสริฐสุข, 2543) ขณะที่ Livingston (1971) ได้ชี้ให้เห็นว่าผลสำเร็จของการศึกษาในโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลสำเร็จในการบริหารจัดการ และกล่าวว่าสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารระดับกลางควรพัฒนาคือ ความสามารถในการแสดง ความเอื้ออาทรกับปฏิกิริยาทางอารมณ์ และการรับรู้ความรู้สึกทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งหากผู้บริหารระดับกลางไม่รับรู้ภาวะอารมณ์ของผู้อื่นจะทำให้ประสบปัญหาในการบริหารจัดการคน ในองค์กร ขณะเดียวกัน McClelland (1973) ได้เขียนประเด็นต่างๆ หลายประการได้ให้ข้อคิดเห็นว่า แบบวัดความฉลาดทางสติปัญญา และแบบวัดความถนัด ไม่ได้เป็นตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพ หรือความสำเร็จในชีวิต เช่นเดียวกับ Gardner (1983) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ได้ให้แนวคิดที่ว่า ความสามารถภายในของบุคคล (intrapersonal intelligence) และ ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (interpersonal intelligence) มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จของมนุษย์เช่นกัน

ในปัจจุบัน นักจิตวิทยาได้ให้ความสำคัญอย่างมากกับเรื่องวุฒิภาวะทางอารมณ์ เพราะเชื่อว่าคนเราจะประสบความสำเร็จและมีความสุขในชีวิตได้จะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ (मितชูโอะ คเวสโก, 2550: 20-21) ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดในอารมณ์มีความชัดเจนมากขึ้น โดย Mayer and Salovey (1990) ได้บัญญัติคำศัพท์ว่า Emotional Quotient และสนใจศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดที่ ไม่เกี่ยวกับความฉลาดทางสติปัญญาที่มีมาก่อนหน้านี้ โดยได้อธิบาย ถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของความฉลาดทางสังคมที่ประกอบด้วยความสามารถในการรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถแยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ และใช้ข้อมูลนี้เป็นเครื่องชี้นำในการคิดและกระทำสิ่งต่างๆ โดยได้ริเริ่มโครงการวิจัยเพื่อนำไป พัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ที่มีความเที่ยงตรงและศึกษาค้นคว้าความสำคัญของความ ฉลาดทางอารมณ์ด้วย ซึ่ง Goleman ได้ปรับปรุงรูปแบบโดยเน้นว่าความฉลาดทางอารมณ์สามารถ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ตลอดชีวิต Weisinger (1998) ได้ประยุกต์ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ใน การทำงาน โดยเห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นเครื่องมือที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหา ระหว่าง บุคคล สามารถช่วยให้บรรลุดูข้อตกลงกับลูกค้าที่ขอบมีปัญหา สามารถทำงานที่ยากจนบรรลุผลได้ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานในที่สุด สำหรับประเทศไทยก็ได้หันมาให้ความสำคัญกับ ความฉลาดทางอารมณ์เช่นเดียวกันทั้งบุคคล กลุ่ม และองค์กรได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ มีการจัดตั้งชมรมอิคิวขึ้นที่สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ มีการเผยแพร่ให้ความรู้ตลอดจนจัดทำแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ โดย นักวิชาการ นักจิตวิทยา รวมทั้งกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

นับได้ว่าการศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์เป็นไปอย่างแพร่หลาย ได้มีนักวิชาการต่างๆ ให้ความหมายที่ใกล้เคียงกันซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคลโดย Weisinger (1998) ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า เป็นการใช้อารมณ์อย่างฉลาด โดยใช้อารมณ์เป็นสิ่งที่ช่วยนำพฤติกรรมและความคิดของตนเองในทางที่ส่งเสริมผลงานของตนเอง เป็นการทำให้อารมณ์ของตนเองได้ทำประโยชน์ให้กับตนเอง ส่วน BarOn (1997) ได้ให้ความหมายว่า เป็นชุดของขีดความสามารถ สมรรถนะ และทักษะทางจิตพิสัย (affective domain) ที่ส่งผลต่อความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการต่อรอง และแรงกดดันต่างๆ จากสภาวะแวดล้อม Mayer and Salovey (1997) ยังได้ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของตนเองและความสามารถที่จะแสดงอารมณ์ของตนเองออกมา รวมทั้งเข้าใจอารมณ์และการแสดงอารมณ์ของผู้อื่น สามารถใช้อารมณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการคิด การจำ และช่วยให้เกิดมุมมองการแก้ปัญหาในทางที่สร้างสรรค์สามารถแยกแยะวิเคราะห์อารมณ์ของตน และมีความรู้ในเรื่องที่เกิดกับอารมณ์ สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ในขณะนั้น และสามารถที่จะจัดการอารมณ์ของผู้อื่นโดยการให้กำลังใจเมื่อเขาท้อแท้ได้ ส่วน Goleman (1998) ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่าเป็นความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น ทำให้สามารถบริหารหรือจัดการกับอารมณ์ของตน มีแรงจูงใจในตัวเอง และมีสามารถทางด้านทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่น มิทซูโอะ กเวสโก (2550: 21) ได้ให้ความหมายว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการกับความไม่สบายใจต่างๆ ได้ และมีชีวิตอยู่ด้วยความหวัง สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเข้าใจตนเองและบุคคลอื่น และสามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ในขณะนั้น

แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

ได้มีผู้ศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์หลายท่าน ซึ่งในที่นี้ ผู้วิจัยจะเสนอเฉพาะแนวคิดที่น่าสนใจและมีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ดังนี้

Wagner and Sternberg (1985 อ้างถึงในวีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2543: 59-60) ได้เสนอว่า พฤติกรรมของผู้ที่ชาญฉลาดด้าน “Practical Intelligence” ที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ

1. การครองตน (Managing Self) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองในแต่ละวันให้บรรลุเป้าหมาย ได้ผลผลิตสูงสุด อาทิ การจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำ การกระตุ้นชี้นำตนให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง กล้าเสี่ยง ไม่ย่อท้อ รู้ขีดความสามารถและศักยภาพของคนดี

2. การครองคน (Managing Others) หมายถึง ทักษะความรู้ในการบริหาร ผู้ได้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ทางสังคม ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ มอบหมายงานให้ทำ ตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติแต่ละคน ให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ

3. การครองงาน (Managing Career) จะสร้างผลกระทบที่ดีแก่สังคม องค์กร ประเทศชาติได้อย่างไร จะสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนได้เช่นไร จัดความสำคัญจำเป็นของตน ให้สอดคล้องกับสิ่งที่ที่องค์กรให้ความสำคัญ โน้มน้าวผู้เกี่ยวกับให้เห็นความเห็นด้วย

Goleman et al. ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ 4 ด้าน ดังนี้ (Goleman et al., 2002: 253-255 cited in Fullan, 2006b; สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2549)

1. การตระหนักรู้ตนเอง (Self Awareness) ประกอบด้วย การตระหนักรู้ ทางด้านอารมณ์ของตนเอง การประเมินตนเองได้ถูกต้อง และความมั่นใจในตนเอง ดังนี้

1) การตระหนักรู้ทางด้านอารมณ์ของตนเอง (Emotional self-awareness) ผู้นำที่มีการตระหนักรู้ทางด้านอารมณ์ของตนเองสูงมีความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง รู้ว่าความรู้สึก ของตนเองจะส่งผลกระทบต่อตนเองและต่อคนที่ทำอย่างไร เข้าใจค่านิยมที่ใช้เป็นแนวทางของตน และส่วนใหญ่สามารถใช้สัญชาตญาณเพื่อการแสดงออกหรือการปฏิบัติ ที่เหมาะสม โดยมองเห็น ภาพรวมของสถานการณ์ที่อยู่ยากซับซ้อนได้ดี ผู้นำที่มีการตระหนักรู้ทางด้านอารมณ์ของตนเองสูง เป็นคนที่ตรงไปตรงมาและจริงใจ กล่าวถึงอารมณ์ของตนอย่างเปิดเผย หรือเกี่ยวกับค่านิยมที่ใช้ เป็นแนวทางของตน

2) การประเมินตนเองได้ถูกต้อง (Accurate self-assessment) ผู้นำที่มีการ ตระหนักรู้ตนเองสูงจะรู้จักอ่อนและจุดแข็ง ของตนเอง มีอารมณ์ขันกับการกระทำของตนเอง หาก มีสิ่งจำเป็นจะต้องนำไปปรับปรุงตัวก็จะสามารถรับและเรียนรู้ในสิ่งนั้นได้อย่างสง่างาม ยินดีรับฟัง คำวิพากษ์วิจารณ์และเสียงสะท้อนกลับในแนวสร้างสรรค์จากผู้อื่น การประเมินตนเองได้อย่าง ถูกต้องทำให้ผู้นำรู้ว่าเมื่อใดที่ควรขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นและที่ใดที่จะสามารถเสริม เพิ่มจุด แข็งและทักษะใหม่ในการเป็นผู้นำของตนเองได้

3) ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) การที่ผู้นำรู้ถึงขอบเขต ความสามารถของตนอย่างถูกต้อง ทำให้ผู้นำสามารถใช้จุดแข็งของตนเองได้ ผู้นำที่มีความมั่นใจจะ พร้อมที่จะเผชิญกับงานที่ยากลำบาก ผู้นำในลักษณะนี้เป็นผู้ที่มี ความรู้สึกถึงการมีอยู่ มีความ เชื่อมมั่นในตัวเองซึ่งส่งผลให้เขาโคดเด่นเมื่ออยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มกับผู้อื่น

2. การจัดการกับตนเอง (Self Management) ประกอบด้วย การควบคุมอารมณ์ ตนเอง ความโปร่งใส ความสามารถในการปรับตัว การมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ การริเริ่ม และการ มองโลกในแง่ดี ดังนี้

1) การควบคุมอารมณ์ตนเอง (Emotional self-control) ผู้นำที่มีความสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้สูง จะมีวิธีในการจัดการกับอารมณ์ที่วุ่นวายสับสนและแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นกับตนเอง และสามารถเปลี่ยนอารมณ์ดังกล่าวไปในทางที่เกิดประโยชน์ สิ่งที่เป็นลักษณะเด่นของการควบคุมตนเองได้นั้นก็คือ ผู้นำที่มีความสงบนิ่งและมีความคิดปลอดโปร่ง ภายใต้อารมณ์ที่มั่นคงสูงหรือเมื่อเกิดภาวะวิกฤต หรือผู้นำที่แน่วแน่ ไม่สะทกสะท้านแม้เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก

2) ความโปร่งใส (Transparency) ผู้นำที่มีความโปร่งใสมีค่านิยมและดำรงชีวิตตามค่านิยมนั้น ความโปร่งใสในที่นี้คือ การเปิดเผยความรู้สึก ความเชื่อและการกระทำที่แท้จริงของตนเองให้ผู้อื่นเห็น จึงทำให้เป็นผู้นำที่มีความสัตย์ กล้ายอมรับข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่อง รวมทั้งกล้าเผชิญหน้ากับพฤติกรรมอันไร้จรรยาบรรณของผู้อื่น โดยไม่ทำเป็นไม่รู้ไม่เห็น

3) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ผู้นำที่สามารถปรับตัวได้ดี จะจัดสรรและปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการหลายประการ โดยไม่หลงลืมสิ่งที่ตนเองให้ความสนใจหรือพลังที่ใช้ในการทำงาน และไม่ลำบากใจที่จะเผชิญกับความคลุมเครือไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำดังกล่าวมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่ท้าทายใหม่ๆ มีความคล่องแคล่วว่องไวในการปรับตัวอย่างสิ้นไหลและมีความคิดที่ปรับเปลี่ยนได้เมื่อมีเผชิญกับข้อมูลหรือความเป็นจริงที่เข้ามาใหม่

4) การมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ผู้นำที่มีจุดแข็งในการมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์จะมีมาตรฐานส่วนตัวสูงในการที่จะเป็นแรงผลักดันให้พวกเขาปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ทั้งเพื่อตนเองและเพื่อคนที่อยู่ภายใต้การนำของพวกเขา ผู้นำเหล่านี้มักจะเป็นนักปฏิบัติ จัดตั้งเป้าหมายที่วัดได้และในขณะเดียวกันก็เป็นเป้าหมายที่มีความท้าทาย สามารถคำนวณความเสี่ยงในการทำงาน เพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลได้อย่างคุ้มค่า ลักษณะเด่นของการมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ ของผู้นำคือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสอนอย่างต่อเนื่อง หาวิธีการที่จะทำให้งานออกมาดีขึ้น

5) การริเริ่ม (Initiate) ผู้นำที่มีจิตสำนึกเรื่องความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงเขารู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ใช้ควบคุมชะตากรรมของตนเองได้ ผู้นำเช่นนี้มีการริเริ่มได้ดีกว่าผู้อื่น รู้จักฉวยโอกาสหรือสร้างโอกาส ไม่นั่งรอให้ออกมาถึง ไม่ลังเลที่จะกำจัดสิ่งที่ทำให้เกิดความล่าช้า หรือแม้กระทั่งต้องทำนอกกฎบ้างเมื่อจำเป็น เพื่อสร้างโอกาสที่ดีกว่าในอนาคต

6) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ผู้นำที่มองโลกในแง่ดีรู้จักรับมือและทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง มองเห็นโอกาสมากกว่าจะเห็นว่าภัยคุกคาม มองเห็นด้านดีในตัวตน และเชื่อว่าคนเหล่านั้นจะทำสิ่งดีๆ

3. การตระหนักรู้ทางด้านสังคม (Social Awareness) ประกอบด้วย การเข้าใจผู้อื่น การตระหนักรู้ด้านองค์กร และการบริการ ดังนี้

1) การเข้าใจผู้อื่น (Empathy) ผู้นำที่มีความเข้าใจผู้อื่นสามารถปรับให้เข้ากับสัญญาณทางอารมณ์ได้หลายระดับ ทำให้รู้สึกถึงอารมณ์ของผู้อื่นได้โดยไม่จำเป็นต้องเอ่ยปาก เป็นผู้นำที่รับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจและจับประเด็นจาก มุมมองของผู้อื่นได้ การเข้าใจผู้อื่นทำให้ผู้นำเข้ากับผู้อื่นได้แม้จะมาจากภูมิหลังที่แตกต่างกันหรือจากต่างวัฒนธรรมกัน

2) การตระหนักรู้ด้านองค์กร (Organizational awareness) ผู้นำที่มีความเฉลียวฉลาดในเรื่องการเมืองในองค์กร สามารถจับประเด็นเครือข่ายทางสังคมได้และอ่านความสัมพันธ์ทางอำนาจที่สำคัญได้แตกฉานเข้าใจพลังอำนาจการเมืองในที่ทำงาน เช่นเดียวกับรู้ค่านิยมที่เป็นแนวปฏิบัติ รวมทั้งกฎที่ไม่ได้มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรที่คนภายในยึดปฏิบัติ

3) การบริการ (Service) ผู้นำที่มีความสามารถด้านบริการสูงรู้จักรักษาบรรยากาศทางอารมณ์ เป็นผลให้คนทำงานที่ต้องติดต่อกับลูกค้าหรือผู้มารับบริการรักษาความสัมพันธ์ให้เป็นไปในทางที่ดีที่ถูกต้อง ให้การดูแลและตอบ สนองต่อความต้องการของลูกค้าหรือผู้มารับบริการอย่างเอาใจใส่ เพื่อให้ลูกค้าได้รับสิ่งที่ต้องการและจัดตัวเอง ให้พร้อมที่จะให้บริการได้ทุกเมื่อ

4. การบริหารจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) ประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่น การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการความขัดแย้ง การสร้างพันธมิตรความผูกพัน การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน ดังนี้

1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจเป็นผู้ชี้แนะและทำให้คนเห็นตามวิสัยทัศน์ หรือ การกิจที่มีร่วมกัน รวบรวมสิ่งที่ขอให้ผู้อื่นทำทำเป็นรูปเป็นร่าง สื่อสารภารกิจร่วมกันนั้น โดยวิธีการที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำตามได้ กำหนดเป้าหมายร่วมกันที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวัน ทำให้งานที่ทำมีความน่าตื่นเต้นมากขึ้น

2) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) ตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีอิทธิพลเห็นได้ตั้งแต่การรู้ว่าจะใช้วิธีใดในการดึงดูดใจผู้ฟังไป จนถึงรู้ว่าจะดึงบุคคลสำคัญเข้ามาร่วมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อเกิดความคิดริเริ่มขึ้น และรู้จักหว่านล้อมชักจูงและทำให้คนคล้อยตามได้

3) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่นได้จะแสดงความสนใจอย่างแท้จริงในตัวคนที่เขาช่วย เข้าใจเป้าหมาย จุดแข็งและจุดอ่อนของเขา สามารถให้ผลสะท้อนกลับที่ สร้างสรรค์และเท่าทันการ เป็นได้ทั้งที่ปรึกษาและผู้ฝึกสอน โดยธรรมชาติ

4) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) ผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วจะสามารถรู้ได้ถึง ความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทำทาสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศเป็นปากเสียงที่เข้มแข็งเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแม้จะมีฝ่ายตรงข้ามคอยคัดค้าน โดยให้เหตุผลที่คนด้านทานได้ยากมาแย้ง มีวิธทางปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง

5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) ผู้นำที่สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้ดีคือผู้ที่ทำให้ทุกฝ่ายกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเอง เข้าใจมุมมองที่แตกต่างของแต่ละฝ่าย และหาทางออกที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันได้ เผชิญหน้ากับข้อขัดแย้งที่ปรากฏและรับรู้ความรู้สึกและความคิดเห็นจากทุกด้านและปรับทัศนคติให้เป็นไปในทิศทางที่มาจากการตกลงร่วมกัน

6) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building bonds) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพรู้จักสร้างสายใยแห่งสายสัมพันธ์เข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมทั้งความปรองดองกันภายในองค์กร และกับผู้ร่วมงานจากภายนอกและเครือข่าย

7) การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (Teamwork and collaboration) ผู้นำที่รู้จักการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างบรรยากาศของการมีอำนาจระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร เป็นแม่แบบของการให้ความเคารพการช่วยเหลือกัน และการร่วมมือกันสามารถชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมทำงานอย่างกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงเพื่อความพยายามในระดับกลุ่ม และสร้างสปิริตและเอกลักษณ์ของกลุ่ม ใช้เวลาในการหล่อหลอมและผนึกความสัมพันธ์เข้าด้วยกัน ให้ไปไกลเกินกว่าที่ภาระหน้าที่ในการทำงานได้กำหนดไว้

ส่วนในประเทศไทย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ได้พัฒนาแนวคิดเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ โดยแบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 3 ประการ (กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต, 2543ข)

1. ความดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง : สามารถรู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการได้ และสามารถแสดงออกอย่างเหมาะสม

2) ความสามารถในการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น : ใฝ่ใจผู้อื่น เข้าใจและยอมรับผู้อื่น และสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

3) ความสามารถในการรับผิดชอบ : รู้จักการให้ รู้จักการรับ รู้จักรับผิดชอบ รู้จักให้อภัย และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. ความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

1) ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง : รู้จักศักยภาพของตนเอง สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย

2) ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา รับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และมีความยืดหยุ่น

3) ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น : รู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และสามารถแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

3. ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ

1) ความภูมิใจในตนเอง : เห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมั่นศรัทธาในตนเอง

2) ความพึงพอใจในชีวิต : รู้จักมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน และพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

3) ความสงบทางใจ : มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย และมีความสงบทางจิตใจ

นักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในอาชีพ โดย Goleman (1988: 319-220) ได้แสดงความเชื่อมั่นว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิตเหนือกว่าด้านสติปัญญา และความชำนาญการต่างๆ ถึงสองเท่า และมีความสำคัญเหนือกว่าความฉลาดทางสติปัญญาถึง 4 เท่าในสาขาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ ซึ่งความสำเร็จของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับความฉลาดทางสติปัญญาเพียง 20% ส่วนอีก 80% เป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์และปัจจัยอื่นๆประกอบ (Gibbs, 1995) ซึ่งการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามหลักของพุทธศาสนาคือ การอบรมจิต อบรมสติปัญญา ให้มีความรอบรู้เท่าทันอารมณ์ และสามารถใช้สติปัญญาจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (มิตชูโอะ คเวสโก, 2550: 26) และจากการศึกษาวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (คันสนีย์ เจริญแก้ว, 2548; ประชัน จันทรสุข, 2544) ขณะที่ สายสุนีย์ สุภกรเดมิย์ (2543) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเขาวนัปัญญากับเขาวนัอารมณ์ของวิศวกร ครู พยาบาล นักร้อง และพระสงฆ์ ที่ประสบความสำเร็จ พบว่า วิศวกร ครู พยาบาล นักร้องและพระสงฆ์ที่ประสบความสำเร็จ มีเขาวนัอารมณ์โดยรวมและแต่ละองค์ประกอบระดับสูง เช่นเดียวกับ ปาริชาติ รัตนราช (2544) ได้ทำการศึกษาตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พยาบาลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะประสบความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าพยาบาลที่มี

ระดับความฉลาดต่ำ เช่นเดียวกับ ปรากฏ กุฎิกง (2544) และฉัตรฤดี สุขปลั่ง (2543) ที่พบว่า พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์น่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Goleman et al. (2002: 253-255 cited in Fullan, 2006b) เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่ชัดเจนครอบคลุมทั้งการครองตน ครองคน และครองงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับผู้บริหาร

4.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับองค์การในเรื่องของการให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ ได้แก่ การสนับสนุนทางการบริหาร การสนับสนุนในเรื่องของโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในองค์กร ตลอดจนการใส่ใจขององค์การเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และการที่องค์กรเห็นคุณค่าของผลงานที่พนักงานทำ (Eisenberger et al, 1986: 501) Eisenberger et al. ได้ให้แนวคิดว่า บุคคลมีความพอใจสิ่งอื่นเป็นอย่างดี บรรทัดฐานของการตอบแทนการปฏิบัติงานมีผลเพื่อประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นทรัพยากรเช่น เงิน การให้บริการ การได้รับการยอมรับ ความเอาใจใส่ของพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการ และความช่วยเหลือ จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ความรู้สึกดีต่อหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความรู้สึกดีต่อหน้าที่ของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น กับการยอมรับบรรทัดฐานของผลตอบแทน เป็นการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีประสิทธิผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันและผลการดำเนินงาน โดยกระบวนการการตอบแทนส่งผลให้เกิดความรู้สึกความสำเร็จในวิชาชีพ

นักวิจัยหลายท่านที่ได้ศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพ เช่น Tharenou and Conroy (1994) ทำการศึกษาถึงผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์การทำงานต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี พบว่า ตัวแปรด้านสถานการณ์การทำงาน ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนในงานอาชีพจากองค์กร โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาและโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในงานอาชีพของผู้บริหารสตรี โดยมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิหลังที่เกี่ยวข้องกับการทำงานก็มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ Aryee and Luk (1996) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสตรีที่แต่งงานแล้วจากหลายกลุ่มอาชีพ พบผลเช่นเดียวกันว่าการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพของสตรีเหล่านี้ เช่นเดียวกับ Ray and Miller (1994: 360) พบว่าการสนับสนุนจากแหล่งที่ทำงานหรือองค์กรนี้ที่สำคัญก็คือ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับ Morrison, et al. (1987) และ Morrison and Von Gilnow

(1990: 200-208) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสตรีจะผ่านพ้นเพศานแก้วไปได้ นั่น จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ความสามารถในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นส่วนประกอบสำคัญของการทำงาน ส่วนผลการวิจัยอื่น ๆ ก็พบผลในทำนองเดียวกันทั้งสิ้น ได้แก่ Scandura and Lankau (1997) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารชายและหญิง พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องของการจัดเวลาการทำงานให้มีความยืดหยุ่นได้ ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัยของผู้บริหารสตรี แต่ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัยของผู้บริหารชาย เช่นเดียวกับ Long, Kahn and Schutz (1992) และกลืนแก้ว ป.จินตกานนท์ (2529) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสตรี พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าจะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพจิตวิสัยของผู้บริหารสตรี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chemiss (1991) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานบริการสังคม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร และความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวิสัยจากวิชาชีพของผู้บริหารสตรี

Eisenberger et al. (1986) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่าคนต้องการการยกย่อง นับถือ และความสำเร็จในชีวิต และองค์กรต้องมีความพร้อมในการเพิ่มความพยายามที่จะให้รางวัลที่ยิ่งใหญ่กับพนักงาน พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าขององค์กรที่ให้การสนับสนุนและการดูแลความเป็นอยู่ที่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของครูพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมาทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้เพื่อแลกเปลี่ยนกับรางวัล ซึ่งการให้โอกาสในการฝึกอบรมจะมีอิทธิพลต่อความพึงใจในอาชีพของผู้บริหารสตรี (Armstrong-Stassen and Cameron, 2005; Burke, 2001) ซึ่งการพัฒนาจะช่วยบุคลากรในการเตรียมการสำหรับตำแหน่งอื่นๆ ในองค์กรและเป็นการเพิ่มความสามารถในการเคลื่อนย้ายไปสู่อีกงานหนึ่ง นอกจากนี้ ยังช่วยเตรียมการเพื่อการเปลี่ยนแปลงในงานปัจจุบันซึ่งเป็นผลมาจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ การออกแบบงานใหม่ ลูกค้าและผลผลิตใหม่ๆ (Noe, Hollenbeck and Wright, 2006: 383) ทั้งนี้ Mckeen and Burke (1991 cited in Richardsen, Mikkelsen and burke, 1997: 210) พบว่า ผู้บริหารสตรีและผู้บริหารสตรีมีอาชีพ ผู้ซึ่งเข้าร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนาจำนวนมากจะมีความพึงพอใจในอาชีพกว่าผู้บริหารสตรีและผู้บริหารสตรีมีอาชีพที่ถูกจำกัดในการเข้ารับการอบรมและพัฒนา รวมทั้งยังมีความผูกพัน และมีการมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานมากกว่าผู้บริหารสตรีคนอื่นๆ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ทั้งความพึงพอใจในงานและอาชีพมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การสนับสนุนจากองค์กร นอกจากนี้ ประภาศรี อมรสิน (อ้างถึงใน กุลยา ธรรมจินดา, 2534: 41) ยังได้กล่าวถึงการที่หญิงได้ขึ้นมาสู่ระดับบริหารระดับสูงก็มักจะต้องมีฐานมาเกือบหนุน ซึ่งฐานนั้นอาจเป็นฐานการเมือง หรือฐานมีพลังที่จะส่งเสริมให้ขึ้นมาได้ และ จิรวรรณ ภักดีบุตร (2540) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อสตรีในการก้าวสู่ตำแหน่งนักบริหารนั้น ต้องมีผู้สนับสนุนในการทำงาน ถึงแม้ว่าทุกอย่างขึ้นอยู่กับตัวของตัวเองตามความรู้ ความสามารถ แต่ก็

ยอมรับว่าในการทำงานหากไม่มีผู้สนับสนุน ก็ไม่อาจขึ้นมาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ เหมมุน (2545) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสตรีระดับสูง (ระดับอธิบดีขึ้นไป) ในระบบราชการไทย พบว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้นั้น ต้องได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับบนและระดับล่าง จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การกระทำ หรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพของบุคคลไม่ว่าจะเป็นการได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยการสนับสนุนจากองค์กรน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

4.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

4.4.1 สถานภาพ บทบาท และค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี

สถานภาพ หมายถึง ฐานะตำแหน่งของสตรีในสังคมไทย อันเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นสิทธิ หน้าที่ รวมทั้งบทบาทที่สังคมได้กำหนดไว้ว่า ควรทำเพื่อดำรงไว้ซึ่งฐานะตำแหน่งดังกล่าวด้วย (บวร ประพฤติติ ทิพาพร พิมพิสุทธิ และเฉลิมพล ศรีหงษ์, 2520: 81) ดังนั้น สถานภาพ และบทบาทจึงเป็นสิ่งควบคู่กัน เพราะลักษณะพลวัตรของสถานภาพก็คือ บทบาทนั่นเอง สถานภาพ หมายถึง ฐานะหรือตำแหน่งซึ่งเป็นเครื่องกำหนดบทบาทของตำแหน่งนั้นๆ ว่า มีภาระกิจอย่างไรบ้าง และเมื่อมีตำแหน่งเกิดขึ้น บทบาทของตำแหน่งก็จะเกิดขึ้นเป็นเงาตามตามเนื่องจากทุกตำแหน่งจะต้องมีบทบาทกำกับ บทบาทและตำแหน่งจึงเปรียบเสมือนเหรียญที่มีสองด้าน ด้านหนึ่งเป็นบทบาท อีกด้านหนึ่งเป็นตำแหน่งนั่นเอง (Lintion, 1939:113-115 อ้างถึงในอุไรวรรณ เหมมุน, 2545:14) Good (1973: 502) ได้ให้ความหมายของบทบาท คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลหรือสิ่งที่คาดหวังให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งพึงกระทำ ทั้งนี้ บทบาทประกอบด้วยสองส่วนคือ ส่วนที่เป็นความคาดหวัง กับส่วนที่เป็นการปฏิบัติหรือการ แสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Katz and Kahn, 1978: 179) สำหรับบทบาทที่คาดหวัง Stogdill (1959: 127-128) ได้กล่าวว่า เป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่จะปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสังคม ซึ่งบทบาทที่คาดหวังนั้นจะมีแนวทางปฏิบัติกำหนดไว้อย่างไรนั้นเป็นไปตามตำแหน่งต่างๆ ใน องค์กร ส่วน บทบาทที่ปฏิบัติจริงจะต้องเป็นบทบาทที่กระทำจริง ซึ่งเป็นไปตามความเชื่อของแต่ละบุคคล ความคาดหวังตลอดจนความกดดันและโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ (Broom and Selznick, 1963: 60)

ทั้งนี้ สังคมไทยได้คาดหวังให้สตรีแสดงพฤติกรรมที่พึงกระทำของสตรีในสังคมไทย ซึ่งประกอบด้วย บทบาทภรรยา บทบาทมารดา บทบาทบุตร กล่าวคือ สังคมไทยคาดหวังสตรีใน



บทบาทของภรรยาได้แก่ การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ มีความซื่อสัตย์ ให้เกียรติ และดูแลเอาใจใส่สามี รวมทั้งช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินสมบัติ นอกจากนี้ ยังคาดหวังสตรีในบทบาท มารดาในการดูแลอบรมบุตร เป็นที่พึ่งของบุตร และคาดหวังสตรีในการแสดงบทบาทของบุตรในการ ดูแลเอาใจใส่บิดามารดา เป็นที่พึ่ง แก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา รักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล

ในอดีต สตรีไทยถูกจำกัดโดยขนบธรรมเนียมประเพณี ดังคำพูดที่ว่า “ชายเป็น ช้างทำหน้า สตรีเป็นช้างเท้าหลัง” ดังนั้น สังคมจึงกำหนดค่านิยมให้สตรีมีหน้าที่ดูแลครอบครัว โดยจะเห็นได้จากหลักสูตรการเรียนการสอนของเยาวชนสตรีในอดีตจะเน้นไปทางการบ้านการเรือน เย็บปักถักร้อย ปรนนิบัติสามี และดูแลบ้าน แต่ในปัจจุบันพบว่า บทบาทของสตรีไทย เปลี่ยนแปลงไปจากการปฏิวัติระบบการศึกษาที่พัฒนาให้สตรีมีความรู้สูงขึ้น รวมถึงการตรารัฐธรรมนูญ และกฎหมาย แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแต่ค่านิยม และขนบธรรมเนียมประเพณีของไทย ในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกันของชายและหญิงในด้านครอบครัวตลอดจนการ เข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคมและการเมืองยังคงมีอิทธิพลอยู่ (อรพินท์ สพโชคชัย, 2539: 18) บวร ประพศิตติ ทิพาพร พิมพิสุทธิ์ และเฉลิมพล ศรีหงษ์ (2520: 82-96) ได้ศึกษาเรื่อง สตรีไทย บทบาทในการเป็นผู้นำทางการบริหาร พบว่า สถานภาพของสตรีไทยได้เพิ่มสูงขึ้นโดยพิจารณา จากปัจจัย 3 ประการได้แก่ 1) สิทธิและโอกาส พบว่า เมื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นของหญิง และชายที่ได้รับการศึกษาชั้นมหาวิทยาลัย การศึกษาชั้นอุดมศึกษาของหญิงเพิ่มขึ้นมากกว่าชาย 0.55% 2) บทบาทในสังคม บทบาทของสตรีไทยมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมากกว่าชายอยู่ตลอดเวลา 3) การได้รับการยกย่องในสังคม สตรีได้รับการยกย่องเพิ่มขึ้นอันมีส่วนสัมพันธ์กับการศึกษา เมื่อ สตรีได้มีโอกาสเรียนรู้มากขึ้น ทำให้มีทัศนคติกว้างขวางขึ้น พร้อมอุทิศตัวในการสร้างสรรค์สังคม เพิ่มขึ้น บทบาทที่สตรีได้รับในปัจจุบันมีเกือบทุกด้าน ภาพพจน์ของสตรีดีขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำสตรีกับค่านิยมของสังคมไทยในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในตัวเองกับโอกาสที่ได้เข้าไปสู่ผู้นำระดับบริหาร โดยศึกษา เปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับ 1) การตัดสินใจแก้ปัญหาภายในหน่วยงานของตนเองของสตรี นักบริหาร 2) ลักษณะความเชื่อมั่นในตัวเองของนักบริหารสตรี
2. อานาจกับโอกาสที่ได้เข้าไปสู่ผู้นำระดับบริหาร โดยศึกษาเปรียบเทียบความเห็น เกี่ยวกับ 1) ลักษณะผู้นำของสังคมไทย 2) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในองค์การ 3) การปฏิบัติงานในองค์การประจำวัน
3. การยึดมั่นในการประกอบอาชีพกับโอกาสในการเป็นผู้นำระดับบริหาร โดย ศึกษา เปรียบเทียบ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างความเห็นเกี่ยวกับการยึดอาชีพหนึ่งอาชีพใดเป็นหลัก ไม่เปลี่ยนแปลง 2) ความสัมพันธ์ของอาชีพเดิมกับการเป็นผู้นำทางการบริหาร 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างความเห็นกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน

4. ความกระตือรือร้นในการทำงานกับโอกาสได้เข้าเป็นผู้ในระดับบริหาร โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง 1) ความเห็นกับการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร 2) ความเห็นกับการความคิดริเริ่มในการทำงาน

5. ความนิยมยกย่องสตรีในสังคมไทยกับโอกาสเป็นผู้ในระดับบริหาร บริหาร โดยศึกษาเปรียบเทียบ 1) ความเห็นของนักบริหารสตรีต่อค่านิยมของสังคมไทยที่มีต่อสตรี 2) ความเห็นระหว่างนักบริหารสตรีกับค่านิยมของสังคมไทยในเรื่องการยอมรับความสามารถของผู้หญิง 3) ความเห็นระหว่างนักบริหารสตรีกับการให้ความสำคัญแก่ตนเองในการเข้าร่วมงานกับองค์กรอื่นในระดับบริหาร 4) ความเห็นระหว่างนักบริหารสตรีกับการดำรงตำแหน่งอื่นๆ นอกเหนือไปจากงานประจำของตน

จากผลการวิจัยเรื่อง สตรีและการมีส่วนร่วมในทางการเมือง พบว่า ค่านิยมและความเชื่อของสังคมไทยยังคงมีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมทางการเมืองไทยจนถึงปัจจุบันซึ่ง อรพินท์ สทโชคชัย (2539) ได้แจกแจงถึงบทบาท การตัดสินใจ และความสามารถของสตรีไทยในสังคมปัจจุบันกล่าวคือ 1) ระดับครอบครัว พบว่า จากอดีตสตรีมีสิทธิเท่าเทียมในเรื่องเกี่ยวกับการตัดสินใจในครอบครัวแบบเคียงบ่าเคียงไหล่กับบุรุษ แต่มาถึงในสังคมปัจจุบันบทบาทนี้กำลังเปลี่ยนแปลงไปเพราะสังคมไทยกลายเป็นสังคมเมือง สตรีเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น มีอิสระ และได้รับการศึกษาสูง บทบาทในเรื่องครอบครัวที่ให้ฝ่ายสตรีดูแลนั้นต้องมีการแบ่งเบาภาระกันกับบุรุษ และสตรีไทยยังต้องการการยอมรับและการมีส่วนร่วมในครอบครัวที่เสมอภาคขึ้น 2) ระดับชุมชนและการปกครองท้องถิ่น จากผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มของผู้นำสตรียังน้อยอยู่เมื่อเทียบสัดส่วนกับบุรุษ อาจเป็นเพราะสตรียังขาดความเชื่อมั่นในตัวเองจากการที่ขาดการศึกษาและฐานะยากจน ยังไม่มีเครือข่ายให้การสนับสนุน และขาดทักษะในการเป็นผู้นำ แต่สำหรับแรงจูงใจที่ทำให้สตรีพลิกบทบาทได้นั้นมาจากการที่สตรีนั้นมีความสัมพันธ์กับผู้นำ เช่น เป็นภรรยา ลูก เป็นต้น ชอบช่วยงานส่วนรวม ชาวบ้านส่วนใหญ่ยอมรับและเห็นว่างานนั้นมีความท้าทายโดยต้องการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ 3) ระดับประชาชนและ NGO พบว่า สตรีมีส่วนร่วมในระดับที่น่าพอใจ โดยเฉพาะในตำแหน่งผู้นำ อาจเป็นเพราะองค์กรประเภทนี้มีการแข่งขันต่ำ และไม่เป็นที่สนใจของตลาดแรงงานมากนัก เนื่องจากค่าจ้างไม่สูง งานหนัก ที่สำคัญสตรีมีความสนใจในงานด้านการพัฒนาสังคม และพร้อมที่จะทำงานเสียสละเพื่อส่วนรวม 4) ระดับการเมืองและนักบริหารท้องถิ่น สตรีในทางการเมืองมีน้อยมาก เพราะค่านิยมที่คิดว่าการเมืองเป็นเรื่องของผู้ชายเท่านั้น เหตุนี้การทำงานในการผลักดันกฎหมายและนโยบายด้านสตรี ไม่เป็นระบบต่อเนื่องได้เท่าที่ควร

Morrison, White and Velsor (1987, 18 - 26) ได้ทำการศึกษาเรื่องผู้บริหารสตรี : สารสำคัญ และสไตล์ พบว่า นักบริหารระดับสูงทั้งชายและหญิงมีสภาพทางจิตวิทยา สติปัญญา และอารมณ์ไม่แตกต่างกัน แต่ผู้หญิงมักจะต้องเผชิญบทบาท 2 บทบาท คือ บทบาทของหญิงตามเพศของตน และบทบาทของนักบริหาร ซึ่งในบางครั้งแทบจะตรงกันข้าม และการที่นักบริหารหญิงจะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ทัดเทียมนักบริหารชายได้นั้น นักบริหารหญิงจะต้องทำงานหนักมากกว่านักบริหารชายถึง 2 เท่า กล่าวคือ นอกจากจะต้องแสดงคุณสมบัติทั่วไปอื่น ๆ เหมือนกับนักบริหารชายแล้ว นักบริหารหญิงยังต้องแสดงเพิ่มเติมในเรื่องต่อไปนี้ 1) มีความเข้มแข็งและเป็นตัวของตัวเอง ขณะเดียวกันก็ต้องพึ่งพาอาศัยคนอื่นด้วย 2) ต้องแสดงบทบาทที่แตกต่างไปจากบทบาทของสตรีเพศโดยทั่วไป ตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แต่ก็ไม่ควรมากเกินไปจนทำให้คนอื่นเห็นว่าเป็นคนแปลกประหลาด 3) ต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นนักบริหารหญิงที่ดีกว่าเพื่อนหญิงคนอื่น ๆ ในบริษัท โดยบทบาทดังกล่าวจะอยู่ระหว่างบทบาทของบุรุษเพศและสตรีเพศ ที่มักจะ เป็นบทบาทที่ขัดแย้งกัน แม้ว่าความแตกต่างระหว่างบทบาททางเพศของชายและหญิงนั้นมีจุดเริ่มต้น มาจากความแตกต่างทางกายภาพและชีวภาพของบุคคลทั้งสองเพศ แต่ความแตกต่างทางธรรมชาติ ของสรีระร่างกายระหว่างชายและหญิงไม่ได้มีอิทธิพลต่อความเป็นหญิงหรือความเป็นชายมาก เท่ากับอิทธิพลของความเชื่อ ค่านิยมทางวัฒนธรรมที่หล่อหลอมขัดเกลาบุคคลมาตั้งแต่เกิดจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ (จันทร์แรม เรือนปั้น, 2533) ดังการศึกษาเรื่องเพศและวัฒนธรรม พบว่า ความแตกต่างของบทบาทเพศชายและหญิงก็เนื่องมาจากกรอบโครงสร้างฐานะของผู้หญิงและผู้ชายทั้งใน ด้านจิตวิทยา วัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจในชีวิตมนุษย์ได้ถูกกำหนดโดยบทบาทของการ ทำงานภายในบ้าน (domestic) ซึ่งเป็นงานของผู้หญิง และงานนอกบ้านหรือสาธารณะ (public) ซึ่งเป็นงานของผู้ชาย แม้ว่าบทบาททั้งสองนี้ จะแตกต่างกันตามระบบความเชื่อและระบบสังคมของ แต่ละสังคม แต่ก็เป็นการรอบแนวคิดที่ค่อนข้างจะเป็นสากลในการแบ่งแยกกิจกรรมระหว่างเพศ เป็นการเน้นรูปแบบ เพื่อสนับสนุนลักษณะของผู้หญิงทั่วไปที่มีชีวิตอยู่ในบทบาทของงานบ้านกับ บทบาทของงานนอกบ้านที่เป็นของผู้ชาย (ปรานี วงษ์เทศ, 2535) นอกจากนี้ Wolf and Fligstein (1979) ได้ทำการศึกษาในเรื่องเพศและอำนาจในสถานที่ทำงาน ได้กล่าวว่าช่องว่างทางเพศในเรื่อง อำนาจ (Authority) สามารถอธิบายได้โดยปัจจัย 3 ปัจจัยคือ คุณสมบัติของผู้หญิง พฤติกรรมและ นโยบายของนายจ้าง ทักษะคิดและพฤติกรรมของตัวผู้หญิงเอง ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า คุณสมบัติ ของผู้หญิงเป็นเรื่องที่มีอิทธิพลอย่างยิ่ง แต่ก็ไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการกีดกันผู้หญิงจากตำแหน่ง ที่มีอำนาจ ได้มีหลักฐานที่ชัดเจนสนับสนุนว่า พฤติกรรมและนโยบายของนายจ้างเป็นสาเหตุ ที่สำคัญของความแตกต่างทางเพศในเรื่องอำนาจในที่ทำงานมากกว่าทักษะคิดและพฤติกรรมของตัว ผู้หญิงเอง ขณะเดียวกัน อมรา พงศาพิชญ์ (2529) ได้ศึกษาพบว่า ผู้หญิงไม่ค่อยให้ความสนใจ ในการเข้ารับการอบรมต่างๆ เมื่อมีโอกาส ดังนั้นผู้หญิงที่มีโอกาสในการทำงานจนถึงขั้นผู้บริหารได้

จะต้องเป็นผู้หญิงที่เก่ง ทำงานหนัก เพื่อแสดงความสามารถเฉพาะตัวอย่างสูงให้เป็นที่ประจักษ์จึง จะได้รับการยอมรับในความสามารถ

คณะทำงานแผนพัฒนาสตรีระยะยาว (2525 - 2544) ได้สรุปสภาพปัญหาโดยทั่วไปที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานของสตรีไว้หลายประการที่น่าสนใจดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2527)

1. ค่านิยมที่เน้นการฝึกเด็กผู้หญิงเป็นแม่บ้านแม่เรือนนั้น ได้ถ่ายทอดมาถึงปัจจุบัน โดยกระบวนการศึกษาอบรม ทำให้หญิงมีโอกาสศึกษาหาความรู้น้อยกว่าชาย แม้ว่าสภาพการณ์ โดยทั่วไปจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นบ้างแล้วก็ตาม แต่สตรีส่วนใหญ่ยังขาดความตื่นตัวที่จะ ปรับปรุงตนเองเพื่อเป็นพลังในการพัฒนา และสังคมมักมองข้ามศักยภาพและผลงานของสตรีไม่ว่า จะในด้านกำลังแรงงานหรือในด้านกำลังความคิด

2. ในการทำงานนอกบ้านผู้หญิงส่วนใหญ่จะได้รับเลือกเข้าทำงาน ได้รับค่าตอบแทน ได้รับโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่าผู้ชาย ทั้งนี้มิได้พิจารณาจากความสามารถ หากแต่เป็นการเลือกปฏิบัติ และงานบ้านซึ่งสตรีรับภาระส่วนใหญ่อยู่นั้นก็ไม่มีค่าประเมินคุณค่า ในเชิงเศรษฐกิจ

3. การใช้เวลาของสตรีมีความรัดตัวเพิ่มขึ้นอย่างมาก เมื่อต้องรับภาระทั้งงานใน บ้านและงานนอกบ้านทำให้ไม่มีเวลาเหลือพอที่จะใช้แสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาความพร้อมของ คนในด้านที่ยังขาดอยู่

4. แม้สตรีจะมีบทบาทในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น แต่ยังมีบทบาทน้อยในการตัดสินใจ ในระดับต่าง ๆ อันมีผลมาจากค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี

ประสิทธิ์ ปุຍไพบูลย์ (2529) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะคตินักศึกษา มหาวิทยาลัยต่อสถานภาพสตรีในสังคมเมือง พบว่า สาเหตุของอุปสรรคในการยกระดับสถานภาพ สตรีไทยที่สำคัญ ประกอบด้วยสาเหตุจากสภาพแวดล้อมภายนอก และสาเหตุจากข้อจำกัดในตัว สตรี สาเหตุจากสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่

1. ความเชื่อดั้งเดิมของสังคม สังคมยังเชื่อว่าไม่ว่าสตรีจะทำงานนอกบ้านหรือไม่ ก็ตาม ภาระรับผิดชอบสำหรับงานภายในบ้านจะต้องเป็นสตรี จึงเป็นผลทำให้การแบ่งงานในบ้าน ระหว่างบุรุษกับสตรีเป็นไปได้ยาก อย่างไรก็ตาม สตรียังยอมแบกภาระนี้ โดยไม่ต้องการและไม่ เรียกร้องใด ๆ ทั้งสิ้น จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคทางสังคมดังนี้

ประการที่ 1 ในขณะที่สตรีมีโอกาสได้ศึกษาวิชาการแขนงต่าง ๆ เท่าเทียม ผู้ชายแต่คนในสังคมยังไม่เปลี่ยนแปลงทัศนคติมายอมรับบทบาทใหม่ของสตรี ว่าผู้ที่เคยทำหน้าที่ เป็นเพียงภรรยาและมารดาจะมีบทบาทซึ่งสามารถกระทำการอันยุ่งยาก และใช้ความสามารถพิเศษ เยี่ยงผู้ชายได้

ประการที่ 2 สตรีไม่ได้รับการส่งเสริมทั้งทางด้านกำลังใจและกำลังความคิดที่จะต้องมีบทบาทแตกต่างไปจากเดิม และสตรีมีจำนวนน้อยที่จะกล้าเรียนวิชาที่สังคมบอกว่าไม่ใช่เรื่องของผู้หญิง และหากเรียนไปแล้วก็ไม่ได้คิดแสวงหาความมีชื่อเสียงในแขนงวิชาดังกล่าว ส่วนใหญ่จึงจำกัดตนเองให้มีความสามารถและบทบาทเท่าที่ทัศนคติของสังคมจะยอมรับเท่านั้น

ประการที่ 3 ความเชื่อและค่านิยมของสังคมที่ว่า สตรีส่วนมากขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในการทำงาน เกรงกลัวความแตกแยกก้าวร้าว ชอบใช้วิธีประนีประนอมในการแก้ปัญหาต่างๆ สังคมจึงยังคงมองว่าผู้ชายเท่านั้นที่สามารถเป็นชนชั้นปกครองได้ สตรีสมควรที่จะเป็นผู้ถูกปกครอง

2. การขาดความร่วมมือกันระหว่างสตรีเอง ปัญหาของสตรีจะแก้ไขได้ต้องมีความร่วมมือของสตรีด้วยกัน ซึ่งในสังคมไทยความร่วมมือดังกล่าวยังมีน้อย ด้วยสาเหตุ 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 ความแตกต่างอย่างมากในด้านต่างๆ ของสตรีชั้นผู้นำในสังคมกับสตรีส่วนใหญ่ ทำให้สตรีชั้นผู้นำที่น่าจะมีบทบาทสูงในการแก้ปัญหา มองไม่เห็นปัญหานี้ เพราะไม่ได้รับผลกระทบโดยตรง

ประการที่ 2 ความแตกต่างในการรับรู้ปัญหา ความสำนึกในการรับผิดชอบ และแนวความคิดที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคมนั้นยังแตกต่างอยู่มาก ทั้งในระหว่างกลุ่มสตรีที่มีความแตกต่างในสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และวัยต่าง ๆ และแม้ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกันก็ยังมี ความแตกต่าง ทำให้การรวมตัวของกลุ่มสตรีเป็นเรื่องส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม

ประการที่ 3 การขาดความเข้าใจว่า ปัญหาสตรีเป็นปัญหาเชื่อมโยงที่จะต้องร่วมมือในการแก้ไขหลายๆ จุด พร้อมกันไป การแก้ไขปัญหาเพียงจุดใดจุดหนึ่งอาจช่วยแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่มได้สำเร็จ แต่ไม่อาจนำไปสู่การยกสถานภาพและบทบาทของสตรีให้สูงขึ้นได้

3. การขาดความเข้าใจ ความสนใจและความจริงจังจากฝ่ายรัฐ ถึงแม้ว่าจะเริ่มมีการวางแผนเพื่อยกบทบาทและสถานภาพของสตรีในรูปแบบต่างๆ มานานแล้ว แต่ผลที่เกิดขึ้นยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายนัก สาเหตุสำคัญได้แก่

ประการที่ 1 การกำหนดนโยบายและแผน เป็นการกำหนดจากเบื้องบนลงมาล่าง ความต้องการที่แท้จริงของสตรีไม่ได้กำหนดโดยสตรีเอง แต่กำหนดโดยบุรุษ ส่วนใหญ่อาจมองไม่เห็นปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของสตรี จึงกำหนดไปตามรูปแบบที่เห็นว่าควรจะเป็น นอกจากนี้ การวางแผนนโยบายและแผนระดับสูงยังขาดแนวทางชี้ชัดที่จะสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

ประการที่ 2 การขาดองค์กรกลางที่มีอำนาจ และความสามารถที่จะรับผิดชอบในการประสานงานพัฒนาสตรี เพื่อให้มีการดำเนินงานไปในทิศทางที่บรรลุเป้าหมาย

ประการที่ 3 การขาดการติดตาม เร่งรัด และประเมินผลงาน เรื่องนี้ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการขาดหน่วยงาน (ตามข้อสอง) และขาดตัวบ่งชี้ที่จะเป็นเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้อย่างชัดเจนด้วย

นอกจากนี้ ความเชื่อผิดๆ เกี่ยวกับผู้บริหารสตรีที่ว่า มีความสามารถในการบังคับบัญชาและมีความฉลาดน้อยกว่าบุรุษ มีความทะเยอทะยานในการทำงานน้อยกว่าบุรุษ มีอารมณ์ไม่มั่นคง อ่อนไหว และแปรเปลี่ยนง่าย รักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กรน้อยกว่าบุรุษ ขาดคุณสมบัติของการเป็นนักบริหารที่ประสบความสำเร็จ เป็นผลให้ข้าราชการสตรีเสียโอกาสในการที่จะได้รับการพิจารณาสำหรับตำแหน่งผู้บริหารด้วย (ชัยทวี เสนาวงศ์, 2529: 97-99) ซึ่ง อังฉรา สุวพันธ์ (2525) ได้ทำการศึกษาโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการสตรีพบว่า วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิมของไทยทำให้คนส่วนใหญ่มีทัศนคติและยอมรับค่านิยมที่ไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับสตรีในการประกอบอาชีพว่าสตรีมีความรู้ความสามารถน้อยกว่าชาย สืบเนื่องมาจากความเชื่อที่ว่า สตรีขาดความรู้ ขาดความสามารถ และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และอุไรวรรณ เหมมุน (2545) ได้ศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคใหญ่ที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสตรีคือ ค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติเกี่ยวกับความแตกต่างกันระหว่างชายหญิง ซึ่งเจตคติของสตรีสตรีเองที่ส่งผลทางลบต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของสตรีคือ การยอมรับว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานที่เป็นสตรีมีความสามารถน้อยกว่าชาย (คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ, 2537: 6-14) สรุปได้ว่า ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี ประกอบด้วย ค่านิยมทางบวก และค่านิยมทางลบ ซึ่งค่านิยมทางบวกเป็นค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรีในทางส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทเท่าเทียมกันกับบุรุษ เปิดโอกาสให้สตรีสามารถหาเลี้ยงชีพด้วยตนเอง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนค่านิยมทางลบ เป็นค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรีในทางที่เป็นอุปสรรคกับการประกอบอาชีพของสตรี และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากผลการศึกษาวิจัย ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี และค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรีน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

4.4.2 กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี

รัฐได้ให้ความสำคัญของสตรีโดยได้มีการดำเนินงานพัฒนาสตรี ในช่วงเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2505 - 2509) เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2505 - 2509) และฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 - 2514) เป็นการพัฒนาให้สตรีมีความรู้พื้นฐานในเรื่องคหกรรมศาสตร์ การปรับปรุงบ้านเรือน การดูแลเด็ก และการรวมกลุ่ม ส่วนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 - 2519) และฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) ได้เน้นบทบาทของสตรีให้มีส่วนร่วมใน

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ให้โอกาสความก้าวหน้าอันเท่าเทียมกันในการทำงานของชายและหญิงและคุ้มครองแรงงานสตรีในอาชีพต่างๆ รวมทั้งเร่งรัดให้การศึกษาขั้นสืบเนื่อง และการศึกษาอบรมแก่สตรีมีการพัฒนาให้สตรีมีสุขภาพพลานามัยที่ดี มีความรู้ในเรื่องการวางแผนครอบครัว ฝึกออาชีพระยะสั้น/ระยะยาว สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) ได้จัดตั้งสตรีกลุ่มเป้าหมายพิเศษในการพัฒนาสังคม ให้ความสำคัญกับการเพิ่มรายได้ การอบรมอาชีพการปรับปรุงคุณลักษณะและทักษะในการทำงานรวมทั้งขยายโอกาสและทางเลือกในการเลือกประกอบอาชีพเพื่อให้สตรีได้รับผลตอบแทนทางเศรษฐกิจในระดับสูง มีผลให้สตรีมีความรับผิดชอบ และมีโอกาสในการทำงานนอกบ้านเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันสตรีก็ยังคงทำงานบ้านอยู่เช่นเดิม ภาระในการทำงานของสตรีจึงมีมากขึ้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ได้ให้ความสำคัญกับสตรีมากถึงกับกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของสตรี สร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสิทธิและหน้าที่ของสตรี ได้แก่ การกำหนดให้สตรีมีการศึกษาสูงขึ้น กว่าภาคบังคับเพิ่มขึ้น 16% ให้สตรีมีตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเพิ่มขึ้น 4.9% เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้ระบุลักษณะอันพึงประสงค์ของสตรีไว้ 3 ประการ คือ 1) คุณลักษณะส่วนตัว สตรีต้องมีความรู้มีสิทธิและโอกาสในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีพละทานิยมสมบุรณ์ 2) คุณลักษณะเกี่ยวกับชีวิตและเพศ ได้แก่ การลดล้างค่านิยมเก่าๆ เกี่ยวกับสตรี ครอบครัวควรมีความกลมเกลียว มีความรัก มีความเคารพซึ่งกันและกัน และมีการแบ่งเบาภาระงานบ้านจากสตรี 3) คุณลักษณะด้านการมีส่วนร่วมและการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การให้สตรีมีเวลาว่างเพื่อการพักผ่อนมีส่วนร่วมในการกำหนดทัศนคติและค่านิยม มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การปกครองท้องถิ่นและการเมืองในระดับต่างๆ ทั้งนี้ คุณลักษณะทั้ง 3 ประการดังกล่าว จะทำให้สตรีความเท่าเทียมกับผู้ชายในทุกบทบาท แต่ในทางปฏิบัติเกี่ยวกับชีวิตและเพศไม่ได้ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตเท่าใดนัก สตรีที่ทำงานนอกบ้านยังคงรับภาระงานบ้านอยู่เช่นเดิม การแบ่งเบาภาระงานบ้านจากสตรียังคงมีน้อย

ส่วนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (2535 - 2539) ได้ให้ความสำคัญแก่สตรีเพื่อให้สตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งเพื่อจัดการกีดกันทางเพศ อีกทั้งยังได้กำหนดมาตรการให้มีการปรับปรุงกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่ให้ความเป็นธรรมแก่สตรี ในการมีส่วนร่วมในสังคมเท่าเทียมชายและให้เพิ่มความช่วยเหลือแก่สตรีที่ยากจนและครอบครัวด้วย ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540 - 2544) ระบุถึงการให้โอกาสสตรีในด้านต่างๆ มากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่และได้รับบริการต่างๆ ที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงเพื่อให้สตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ให้โอกาสแรงงานหญิงชายอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งส่งเสริมให้สื่อมวลชนรณรงค์เผยแพร่ค่านิยมที่เหมาะสมต่อสังคมในวงกว้างและต่อเนื่อง การจัดอคติทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว นอกจากรัฐได้ให้ความสำคัญกับสตรีโดยระบุไว้ใน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติต่างๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้แสดงเจตจำนงอย่างเห็นได้ชัดโดยบัญญัติรับรองสิทธิและความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายไว้ในมาตรา 80 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540: 46-47) และรัฐยังได้มีการจัดทำแผนพัฒนาสตรีฉบับแรกขึ้น คือ แผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ. 2525-2544) ขึ้นด้วย ซึ่งแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้มีการยกร่างโดยคณะกรรมการพัฒนานโยบาย ในคณะกรรมการและส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) มีเป้าหมายหลักที่สำคัญได้แก่ เพิ่มการมีส่วนร่วมของสตรีในภาคการเมืองและภาคการบริหารอย่างน้อยเป็นสองเท่า ซึ่งมียุทธศาสตร์สำคัญคือ การให้สตรีมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทุกระดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สตรีตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าไปมีส่วนร่วมในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และการบริหารทุกระดับ รวมทั้งเพื่อให้สิทธิสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งโดยผ่านกระบวนการสรรหาที่ให้ความเสมอภาคระหว่างชายหญิง ขจัดการเลือกปฏิบัติ และมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 31 กรกฎาคม 2544 ยังได้กำหนดทุกกระทรวง ทบวง กรม มีรองปลัดกระทรวง 1 คน ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officers – CGEO) ในหน่วยงาน รวมทั้งมอบหมายหน่วยงานระดับกอง ทำหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point) และจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในแผนงาน/โครงการของหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นกลไกที่เอื้อต่อการแปลงพัฒนาสตรีฯ ไปสู่การปฏิบัติ และติดตามผลในระดับกระทรวง ทบวง กรม (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, มปป.)

รัฐได้มีนโยบายให้หน่วยงานราชการต่างๆ ปฏิบัติตามแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือน กำหนดคุณสมบัติอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และบทบาทหน้าที่และวิธีการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมทั้งต้องรายงานผลเกี่ยวกับการบริหารบุคคลทั่วไปทั้งในเรื่องของข้อมูลพื้นฐาน การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนระหว่างเพศหญิงและเพศชายด้วย (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2547) และจากการที่บทบาทสตรีซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล องค์การสหประชาชาติเริ่มเข้ามีส่วนร่วมตั้งแต่ปี ค.ศ. 1957 ประกาศให้ปี พ.ศ.2518 เป็นปีสตรีสากล และได้กำหนดให้วันที่ 8 มีนาคม เป็นวันสตรีสากล เป็นผลให้การยอมรับบทบาทของสตรีในด้านอื่นนอกเหนือจากบทบาทในบ้านจึงมีมากขึ้น มีการตั้งกิจกรรมสตรีขึ้นในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในปี พ.ศ.2522 ตั้งคณะกรรมการพัฒนาสตรีแห่งชาติขึ้น ในปี พ.ศ.2526 และตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) ขึ้นในปี พ.ศ. 2532 และในปีเดียวกันนี้เองได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติขึ้น (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2537) และ

สิ่งสำคัญอย่างยิ่งของสังคมไทย ประเทศไทยได้รับพระมหากรุณาธิคุณอันล้นเกล้าจากสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระราชทานกำหนดให้วันที่ 1 สิงหาคมของทุกปีเป็นวันสตรีไทย ตั้งแต่ พ.ศ.2546 เป็นต้นมา เป็นการผลักดันกระบวนทัศน์ทางความคิดที่มีเอกลักษณ์เฉพาะสตรีไทยและภูมิปัญญาที่เป็นของตนเองให้ผนึกกันก้าวไปในแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐเพื่อยกระดับสถานภาพชีวิตของสตรีไทย และร่วมกันพัฒนาเพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของสหประชาชาติที่ทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิสตรีด้วย (สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย, 2548ก; 2548ข) ซึ่ง นางชาลอน อลาเกจา ผู้อำนวยการกองทุนเพื่อพัฒนาสตรีแห่งสหประชาชาติได้ทูลเกล้าฯ ถวายรางวัลแห่งความเป็นเลิศ ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร วันที่ 2 สิงหาคม 2535 ในโอกาสเดียวกับที่องค์การกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ หรือยูนิเซฟได้ทูลเกล้าฯ ถวายรางวัลเกียรติคุณพิเศษแด่สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถที่ทรงสนับสนุนบทบาทสตรี ทำให้คุณค่าของสตรีในด้านเกียรติยศเศรษฐกิจ และอนุรักษ์วัฒนธรรมของชาติเป็นที่ประจักษ์ชัด กองทุนยูนิเซฟได้ร่วมกับองค์การยูนิเซฟเกิดพระเกียรติได้ฝ่าละอองธุลีพระบาทให้เป็นที่ประจักษ์แก่สากล (ทูลเกล้าถวายรางวัลเกียรติยศ, 2548) จากการศึกษาวิจัยของอรพินท์ สฟโชคชัย (2539) พบว่า อุปสรรคสำคัญประการหนึ่งซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้การผลักดันกฎหมายและนโยบายด้านสตรีไม่เป็นระบบต่อเนื่องได้เท่าที่ควรอันเนื่องมาจากสตรีในทางการเมืองมีน้อยมากทั้งระดับการเมืองและนักบริหารท้องถิ่นเมื่อเทียบกับผู้ชาย กาญจนา แก้วเทพ (2535: 47 - 54) ได้วิเคราะห์บทบาทสตรีในสถาบันต่างๆ ของไทยโดยเสนออุปสรรคที่มีต่อสตรีไทยที่ควรจะแก้ไขได้แก่ อุปสรรคที่เกิดจากเงื่อนไขภายนอก หมายถึงสิ่งที่ไม่ได้เกิดจากตัวผู้หญิงเอง แต่เป็นปัจจัยด้านอื่นที่มากระทบต่อผู้หญิงจนเกิดอุปสรรค ได้แก่ กฎหมายที่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงดำรงตำแหน่งบางอย่าง ครอบครัว และงานบ้าน ซึ่งทำให้ผู้หญิงไม่สามารถปลีกตัวไปทำงานเพื่อชุมชนหรือในที่ห่างไกลได้ ทั้งนี้ ความสำเร็จของสตรีมิได้ขึ้นอยู่กับตัวแปรหนึ่งตัวแปรใดโดยเฉพาะ เช่น อายุ การศึกษา ภูมิหลังของครอบครัว ลักษณะอุปนิสัยใจคอ ลักษณะการบริหาร ลักษณะของหน่วยงานที่สตรีทำ แต่เนื่องจากสตรีและหน่วยงานก็เป็นสมาชิกของสังคมที่ตนอยู่ ดังนั้น จะลืมไม่ได้ว่าตัวบทกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยมก็มีส่วนสำคัญและมีอิทธิพลอย่างมากในการใช้เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของสตรีในหน้าที่การงาน (กลิ่นแก้ว ป. จินตกานนท์, 2529: 15) ดังนั้น กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรีจึงน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

5. งานวิจัยเกี่ยวข้อง

Eisenberger et al. (1986) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนองค์การในครุจำนวน 361 คน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 36 ข้อ เกี่ยวกับความพึงพอใจในองค์การ และการได้รับการสนับสนุน หรือไม่ได้รับการสนับสนุน พบว่า ผลที่เกิดขึ้นจะให้ผลทางบวกหรือทางลบนั้นขึ้นอยู่กับ

กับความเชื่อที่เขาได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของครุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมาทำงาน และความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้เพื่อแลกเปลี่ยนกับรางวัล

Carrotton (1989) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล จำนวน 116 คน จาก 6 โรงพยาบาล จากการศึกษาวิเคราะห์ตัวประกอบของความสำเร็จ โดยศึกษาเพียง 4 ปัจจัย ได้แก่ ความพร้อมทางการศึกษา การแนะนำให้ความรู้ บุคลิกภาพของหัวหน้า และโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งพบว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย อันได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งในระดับผู้บริหาร การมีชื่อเสียง การได้รับรางวัล และการยอมรับ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยสตรี คือ บุคลิกภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยสตรี ได้แก่ การเป็นผู้นำ ความรู้ ความรับผิดชอบ ความขยัน ร่องลงมาคือ ความพร้อมทางการศึกษา และโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ

Cox and Harquail (1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างทางอาชีพ เส้นทางอาชีพและความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหาร จำนวน 502 คน จาก 10 ประเทศ พบว่า อาชีพทางการบริหารของผู้หญิงจะน้อยกว่าผู้ชายที่มีระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน การปฏิบัติงานและเส้นทางอาชีพที่เหมือนกัน

Aryee, Chay and Tan (1994) ได้ศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัย และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัยของผู้บริหารในประเทศสิงคโปร์ จำนวน 200 คน พบว่าความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การเงิน การเลื่อนตำแหน่งและความพึงพอใจในวิชาชีพ ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ คือ การประเมินคุณค่าของบุคคลกับองค์กร ความสำคัญบทบาทงานของครอบครัว และการจัดช่องทางความก้าวหน้าในองค์กร

Lawson (1994) ได้ศึกษาผู้บริหารอาวุโสชาวออสเตรเลียซึ่งรับผิดชอบในฝ่ายงานสาธารณสุข สวัสดิการ และการศึกษา รวมทั้ง ผู้บริหารและหัวหน้างานของโรงพยาบาล โรงเรียน และสำนักวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ สุขภาพไม่ดี ขาดความไว้วางใจผู้อื่น มีภาวะผู้นำต่ำและขาดความสามารถในพัฒนาเป้าประสงค์ มีความขัดแย้งในบุคลิกภาพ ขาดความผูกพันต่อองค์กร และขาดประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนลักษณะของผู้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ การพัฒนาเป้าประสงค์ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่น และมีความผูกพันต่อองค์กร (Lawson, 1994: 11)

Fok, Hartmann, Crow and Moore (1995) ได้ทำการศึกษาระยะยาวเป็นเวลา 10 ปี โดยศึกษาถึง ความเป็นผู้นำที่ทำนายไปถึงการประสบความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่างเป็นระดับผู้บริหารและ

ผู้จัดการของบริษัทขนาดใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 149 คน โดยพิจารณาถึงพฤติกรรมของผู้นำ ได้ทำการวัดพฤติกรรมโดยการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ (Leadership Opinion Questionnaire) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีลักษณะของความเป็นผู้นำจะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการในองค์กร

Judge (1995) ได้ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 1,388 คน พบว่า ตัวแปรด้านลักษณะประชากร ด้านทุนทางสังคม ด้านการจงใจ และด้านองค์กร เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย ได้แก่ เงินเดือน และจำนวนการได้เลื่อนขั้น และความสำเร็จในวิชาชีพเชิงจิตวิสัย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน

Melamed (1995) ศึกษาแบบจำลองลักษณะเฉพาะทางเพศกับความสำเร็จในวิชาชีพของพนักงานภาครัฐและเอกชน ในประเทศอังกฤษ จำนวน 457 คน ประกอบด้วยด้วยเพศชาย 224 คน และเพศหญิง 233 คน พบว่า แบบจำลองลักษณะทางเพศโดยเฉพาะเส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของพนักงานหญิงและชายนั้นมีความแตกต่างกัน

Silver (1996) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำของสตรี พบว่าผู้บริหารที่เป็นสตรีและต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ของความเป็นผู้นำ และพบว่าสตรีที่มีความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จแตกต่างกันด้วย

Nabi (1999) ได้ศึกษาตัวแปรทำนายความสำเร็จในวิชาชีพ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 773 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา การให้ความสำคัญในงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรที่มีการบริหารจัดการให้โอกาสความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านกลยุทธ์การทำงาน ได้แก่ การพัฒนาทักษะ การสร้างเครือข่ายและการแสวงหางานที่มีความสำคัญ เป็นตัวแปรในการทำนายความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยและอัตนัย

Wayne, Liden, Kraimer and Graf (1999) ได้ศึกษาทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากผู้บริหารในการทำนายความสำเร็จในวิชาชีพ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวมจำนวน 245 คน พบว่า ทุนมนุษย์ ได้แก่ จำนวนครั้งของการเข้าร่วมฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในวิชาชีพ โดยผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมากกว่าจะมีความพึงพอใจในวิชาชีพมากกว่า ส่วนทุนมนุษย์ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในองค์กร และระยะเวลาในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ได้แก่ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้องมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ

Cubillo and Brown (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสตรีก้าวสู่ตำแหน่งบริหารและภาวะผู้นำทางการศึกษาในประเทศต่างๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบอุปสรรคที่สตรีต้องเผชิญ โดยใช้วิธีการ

เล่าเรื่อง (Narrative) เขียนเรื่องราวในชีวิตและประสบการณ์ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นสตรีจำนวน 9 คน ที่มาจากประเทศต่างๆ ในภูมิภาคที่แตกต่างกันทั่วโลก ผลการวิจัยพบว่า ภูมิหลังครอบครัวที่มีการสนับสนุนจากบิดาเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เป็นผู้ที่ค่อนข้างมีอิทธิพลในการศึกษา ตั้งแต่แรกเริ่มจนกระทั่งถึงการประกอบอาชีพ มีการขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้ชายและเพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้หญิง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการยอมรับการขึ้นสู่การบริหารการศึกษา กล่าวคือ ความมั่นใจในตัวเอง ความนับถือตัวเอง การมีบุคลิกส่วนบุคคลและหน้าตาทำทางที่ดี โดยพบว่า ปัจจัยทางด้านภูมิหลังและการสนับสนุนของครอบครัวมีความสำคัญมากในกระบวนการความคิดที่จะผลักดันให้เกิดความสำเร็จและเกิดความทะเยอทะยานในการมีการศึกษาที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ปัจจัยทางสังคม เช่น เศรษฐกิจ สถานภาพหน้าที่การงานของผู้หญิงในสังคมนั้นมีอิทธิพลด้วยเช่นกัน

Aycan (2004) ได้ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของสตรีในการบริหารงานในประเทศตุรกี ซึ่งได้ทำการศึกษา 2 แบบ คือ การศึกษาเชิงปริมาณซึ่งมีเป้าหมายเพื่อประเมินทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีโดยการสอบถามจากผู้ชายและผู้หญิงจำนวน 318 คน และศึกษาเชิงคุณภาพซึ่งมีเป้าหมายเพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จากผู้บริหารสตรีในระดับปานกลางและระดับสูง จำนวน 52 คน จาก 27 องค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของผู้บริหารสตรี คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จในวิชาชีพ การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากองค์กร

Ismail et al. (2005: 117-132) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของบัณฑิตยสภาหญิง โดยอธิบายผลการศึกษาดำเนินการจากแนวคิดขั้นตอนของการพัฒนาอาชีพของ Super and Levinson สรุปเป็น 2 ชั้น ได้แก่ 1) ชั้นการสำรวจอาชีพ เช่น การศึกษาเรียนรู้ตั้งแต่อายุน้อย การเข้าเรียนในโรงเรียนประจำ ประสบการณ์ในระดับปริญญาตรี คุณสมบัติส่วนบุคคล 2) ชั้นการสร้างและดำรงรักษา ได้แก่ ประสบการณ์การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ความเข้าใจในงานอาชีพ การสนับสนุนจากครอบครัว ลักษณะเฉพาะของบทบาททางวิชาการ การคำนึงถึงสุขภาพ และความสำนึกเกี่ยวกับศาสนา

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ได้ศึกษาและสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางที่เป็นสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย 12 แห่ง จำนวน 581 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลบวกสูงสุดต่อความสำเร็จในอาชีพ คือ รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี รองลงมาคือ บรรยากาศองค์กร ความผูกพันในอาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัย

ส่วนบุคคล และปัจจัยด้านครอบครัว ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในอาชีพคือ ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ในขณะที่ความเชื่ออำนาจแห่งตน และขนาดขององค์กรไม่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในอาชีพ

สรินยา ฉิมมา (2543) ได้ศึกษาเชิงคุณภาพเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาศรีดิเค่น โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศรีดิเค่น มีลักษณะดังนี้ 1) คุณลักษณะประกอบด้วยระบบบริหารที่ดี มีการประสานสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคคล 3 กลุ่มคือ บุคลากรในโรงเรียน นักเรียน และผู้ปกครอง และบุคคลภายนอก เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีคุณลักษณะส่วนตัวในด้านความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรม และมีบุคลิกภาพดี 2) แรงบันดาลใจในการทำงานสูง 3) ผลงานดีเด่น 4) ปัจจัยที่มีผลต่อการได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาศรีดิเค่นคือ ฐานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคง การยอมรับบทบาทผู้ตามของกลุ่มสมรส

เพ็ญจันทร์ เมศุลา (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 232 คน พบว่า ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ร้อยละ 43.2 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย

นภคณ คำเต็ม (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัว กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยสตรี โรงพยาบาลศูนย์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารของโรงพยาบาลศูนย์ 15 แห่ง จำนวน 386 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยสตรี ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยสตรี และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ร้อยละ 18.6

นฤมล ปันตี (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือ กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลชุมชน 271 แห่ง จำนวน 268 คน พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง และการมีเครือข่ายความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพสมรสมี

ความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย

เปรมฤดี ปองมงคล (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 371 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และการมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ โดยความผูกพันในวิชาชีพ และการมีแหล่งประโยชน์ทางสังคมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 58.1

พัทธาภรณ์ จินกุล (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กล่าวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นเสมือนพลังผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นสู่มาตรฐานและความเป็นเลิศในสิ่งที่ทำ คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของงาน แม้จะเผชิญปัญหาและอุปสรรคหรือความยากลำบาก บุคคลนั้นจะตั้งใจปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 ส่วนระดับการศึกษา จำนวนครั้งของการฝึกอบรม ประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

ศันสนีย์ เจริญแก้ว (2548) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน พบว่า พนักงานธนาคารที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงานต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน แต่มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และพบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.1