

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกวรรณ เตื่อยคลัง. การตั้งเป้าประสงค์เพื่อบรรลุความสำเร็จ ในชีวิตและอาชีพ. แหล่งที่มา:
<http://course.ru.ac.th/course/info.php?id=165> [12 มกราคม 2548]
- กลิ่นแก้ว ป. จินตนา นนท์. **สตรีไทยในระดับผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2529.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. ความสำเร็จของผู้หญิง. **สกุลไทย** 40, 2086 (ตุลาคม 2537): 29-32, 104, 108.
- ก่องแก้ว เจริญอักษร. **การพัฒนาบุคลิกภาพตามแนวพุทธ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- กาญจนา แก้วเทพ. **ม่านแห่งอคติ: ความสัมพันธ์ระหว่างสตรีกับสถาบันทางสังคม**. กรุงเทพมหานคร: เจนเดอร์เพรส, 2535.
- กุลยา ธรรมจินดา. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของสตรีในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของบัณฑิตสตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2534**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ. **นโยบายและแผนงานหลักสตรีระยะยาว (พ.ศ. 2535-2554)**. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ, 2537. (อัดสำเนา)
- จรัส สุวรรณเวลา, สุชาติา ชินะจิตร, สุภาพรรณ ณ บางช้าง และเพชรรา ภูมิวัฒน์. **บนเส้นทางสู่มหาวิทยาลัยวิจัย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. **คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2533.
- จันทร์แรม เรือนปั้น. **โอกาสก้าวหน้าในอาชีพของสตรีในงานเฉพาะเพศชาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- จ้านง เทพหัสดิน ณ อยุธยา. **คนเราควรฝัน**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์คำ, 2545.
- จำเนียร จวงตระกูล. เป้าหมายและกลยุทธ์สู่ความสำเร็จในอาชีพการงาน. **ข่าวศูนย์กฎหมายธุรกิจ** 11, 105 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2546): 13-17.
- จำเนียร จวงตระกูล. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพ. **ข่าวศูนย์กฎหมายธุรกิจ** 12, 111 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2547): 13-16.
- จำเริญ จิตรหลัง. บทบาทของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา. **วารสารวิทยาจารย์** 106, 6 (มกราคม 2550): 16-21.

- จิตรกร หล่อสุวรรณรัตน์. ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- จิตรรา ก่อนันทเกียรติ. **ครูสมบัติของความสำเริง**. กรุงเทพมหานคร: จิตรรา, 2542.
- จิรวรรณ ภัคศิบุตร. **ผู้หญิงบนเส้นทางนักบริหารในระบบราชการไทย**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและพัฒนา กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2541.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะครุศาสตร์. **เอกสารการสัมมนาการศึกษาเรื่องครูกับวิถีชีวิตแบบไทยภาคต้น ปีการศึกษา 2525 (8 กันยายน -13 ตุลาคม 2525)**. (อัครสำเนา)
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะครุศาสตร์. **จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชาบริหารการศึกษา, 2549.
- ฉัตรฤดี สุขปลั่ง. **ผลของบุคลิกภาพและเขว่นอารมณ์ที่มีต่อคุณภาพให้บริการตามการรับรู้ของหัวหน้างานของพนักงานส่วนหน้าของโรงแรมชั้นหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.
- ชัยทวี เสนาวงศ์. **ความเชื่อผิดๆ เกี่ยวกับผู้บริหารที่เป็นสุภาพสตรี**. วารสารบริหารธุรกิจ 10 (กรกฎาคม-กันยายน 2529): 96-990.
- ชัยวัฒน์ ทุมวาทผลโน. **งานชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลื่องเชียง, 2535
- ไชย ฌ พล. **วิถีแห่งความสำเร็จ วิถีแห่งความล้มเหลว วิถีแห่งความบริสุทธิ์หลุดพ้น**. ม.ป.ท, ม.ป.ป.
- ชูชาน วิลสัน โซโลวิก. **ผู้หญิงก็ยิ่งใหญ่ได้**. แปลโดย วรธนา วงษ์ฉัตร. กรุงเทพมหานคร: เขตได้การพิมพ์, 2549.
- ฐาปนา บุญห่อ. **ความสุขคือตัวชี้วัดความสำเร็จของชีวิต**. For Quality 13, 107 (ก.ย. 2549) 45-48
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. **กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2545.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. **ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะกับพฤติกรรมกรรมการทำงานของข้าราชการไทย**. วารสารจิตวิทยา 1, 1 (2537): 81-98.
- ดีเร็ก รามันที. **คู่มือตรวจสอบความพร้อมสำหรับนักบริหาร**. แปลโดย จตุรงค์. กรุงเทพมหานคร: บัตเตอร์ฟลาย, 2534.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- เดชธม โมภิกขุ. **หลักการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับวัตถุและการฝึกจิตเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: สยามสมัย, 2529.
- เต็มศักดิ์ คทวนิช. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส. 2546.
- ทรงพล ภูมิพัฒน์. **จิตวิทยาสังคม**. นนทบุรี: SR printing, 2538.
- ทวีป กตปุญโญ. **ทางดำเนินชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: เอส. อาร์. พรินต์, 2548.
- ทศพร ประเสริฐสุข. **ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา**. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 5

(สิงหาคม 2543): 19-35.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. เอกสารสัมมนาเรื่อง ผู้หญิงในระบบราชการ. วันที่ 31 ตุลาคม 2537
โรงแรมเอเชีย. (อัคราเสนา)

ทูลเกล้าถวายรางวัลเกียรติยศ. แหล่งที่มา : http://www.cpu.ac.th/queen/SHOW%20WEBSITE/University/CPU1/text_04.htm [24 กันยายน 2548]

ธรรมสถานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ทัศนะเบื้องต้น: คุณธรรม – จริยธรรม – จรรยาบรรณ และ
“การพัฒนาคุณธรรมที่สมบูรณ์แบบ” ตามหลักพุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

ธวัช ไตรพิพัฒน์. บริหารเวลาอย่างไรให้ได้ผล (Time management skills). วารสาร กสท. (กันยายน
2544): 35-40.

ธีระ รุญเจริญ. ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ : ศักยภาพเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้. ใน ธีระ รุญเจริญ,
ปราชญา กล้าผจญ, สัมมา รชนีชัย (บรรณาธิการ), การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้, หน้า
11-47. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง, 2545.

นพเก้า ศิริพลไพบูลย์ สิทธิกร เกื้อกูล และสุภชัย อาชีวะระงับโรค. Personal productivity : เพิ่ม
ผลผลิตในตนเองเพื่อความสำเร็จ (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สถาบัน
เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2545.

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา,
2525.

นภคค คำติม. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค
การสนับสนุนจากครอบครัว กับการสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยสตรี
โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะ
พยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

นฤมล นิราทร. การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ. กรุงเทพมหานคร:
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.

นฤมล ปันถี่. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่าย
ความร่วมมือ กับการสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

นวลฉวี ประเสริฐสุข. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารไทยพาณิชย์
ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2542.

บวร ประพฤติดี, ทิพาพร พิมพ์สุทธิ และเฉลิมพล ศรีหงษ์. สตรีไทย บทบาทในการเป็นผู้นำทางการ
บริหาร. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520.

- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภุร. การพัฒนาดัชนีรวมของคุณภาพ การจัดการศึกษาสำหรับหลักสูตร
 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎีบัณฑิต, สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2543.
- บุญร่วม นภาโชติ. การวางแผนสร้างทางก้าวหน้าทางสายอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ., 2529.
- ป.อ. ปยุตโต. **คู่มือชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์, 2546.
- ป.อ. ปยุตโต. **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สหธรรมิก, 2549.
- ประชัน จันทรสุข. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวน้อารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติการ
 พยาบาลจิตเวชของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2544.
- ประสิทธิ์ ปุษยไพบุลย์. **ทัศนคตินักศึกษามหาวิทยาลัยต่อสถานภาพสตรีในสังคมเมือง**.
 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2529.
- ปราการ กุฎิกง. **ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
 ฝ่ายปฏิบัติการที่ฟิไอคอนกรีต**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2544.
- ปราชญา กล้าผจญ. **108 คัมภีร์บริหาร**. กรุงเทพมหานคร: แอล. ที. เพรส, 2547.
- ปราชญา กล้าผจญ. **คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:
 แอล. ที. เพรส, 2548.
- ปราณี วงษ์เทศ. **เพศและวัฒนธรรม**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์,
 2535.
- ปรียานุช จริยวิทยานนท์. การพัฒนาศักยภาพสตรีไทยเพื่อโอกาสและความเสมอภาค.
 วารสารการศึกษานอกโรงเรียน 2, 7 (มิถุนายน, 2542): หน้า 37-44.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต, 2535.
- ปาริชาติ รัตนราช. **ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพใน
 โรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิต
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2544.
- ปิยะพรธ มลิหอม. **วิถีชีวิตของครอบครัวแรงงานย้ายถิ่นผู้ประกอบอาชีพหาบเร่ : ศึกษาเฉพาะ
 กรณีผู้พักอาศัยอยู่บริเวณซอยลาดพร้าว 126**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. คณะสังคม
 สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- เปรมฤดี ปองมงคล. **ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมี
 แหล่งประโยชน์ทางสังคม กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ
 กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะ
 พยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

- พนัส หันนาคินทร์. **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2529.
- พวงเพชร วัชรอยู่. **แรงจูงใจในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พรีนส์, 2537.
- พัทธารณณ์ จินกุล. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- เพ็ญจันทร์ เมตุลา. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- มาลี อังคุณานุวัฒน์. **พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- แมกซ์เวล. **การเดินทางสู่ความสำเร็จ**. แปลโดย ทศพล โสภโณวงศ์ กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ Good Morning, 2546.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, มปป.
- รัตนะ บัวสนธ์. **วิถีชีวิต เจตคติ และผลสัมฤทธิ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวรที่ผ่านระบบการสอบคัดเลือกด้วยวิธีรับตรงและจากส่วนกลาง**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2544.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุคพิบลิชซันส์, 2546.
- ละออ หุตางกูร. **นิเทศวิทยาพยาบาลภาคต้น**. พระนคร: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2516.
- วรภัทร โตรณะเกษม. **วิถีชีวิต ทักษะคิด และแบบแผนการบริโภคของพนักงานสตรีเอกชน**. **วารสารบริหารธุรกิจ** 10, 37 (พฤษภาคม – กรกฎาคม 2509): 5-43.
- วิจิตร วรุตบางกูร และ สุพิชญา ธีระกุล. **การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**.
- วิจิตร ศรีสะอาด. **“การพัฒนาวิชาชีพศึกษาศาสตร์และบริหารการศึกษา” เอกสารการสอนชุดวิชา **ประสบการณ์วิชาชีพบริหารการศึกษา****. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2535.
- กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2520.
- วิจิตรา ประสาทเวทยกุล. **ผลของการจัดหน้าและการพิมพ์ด้วยระบบออฟเซตของแบบถาที่มีต่ออัตราการตอบแบบถาที่ส่งทางไปรษณีย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษาศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- วิชาการ, กรม. **ประมวลศัพท์บัญญัติวิชาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2518.

- วิสุทธิ ราตรี. ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษา เพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาพัฒนาบริหารศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. **เชาว์อารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต.** กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2543.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. **ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม.** สกลนคร: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะวิชาครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร, 2542.
- คันสนีย์ เจริญแก้ว. **ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์.** กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร , 2545.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพมหานคร: พริกหวาน, 2545.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.
- ศุทธิพร ร้าไพกุล. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการทหารของนายทหารสัญญาบัตรหญิง.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนารัพยากรรมมนุษย์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนารัพยากรรมมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2545.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. **เอกสารประกอบการพัฒนา ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2549.
- สมแก้ว รุ่งเลิศเกรียงไกร และจงพิศ กนกโชติ. **รายงานการวิจัยผู้ประกอบการสตรี คุณลักษณะและจุดอ่อนทางการบริหาร.** สงขลา: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2534.
- สมใจ ลักษณ์. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2543.
- สรินยา ฉิมมา. **การศึกษาเชิงคุณภาพเรื่องผู้บริหารสถานศึกษาสตรีดีเด่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

- สัญญา ธรรมศักดิ์. ความสำเร็จในชีวิต. ดุลพาห 38, 1 (ม.ค.-ก.พ. 34) 49-66.
- สาธารณสุข, กระทรวง. กรมสุขภาพจิต. รายงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทาง
อารมณ์สำหรับประชาชนไทย อายุ 12-60 ปี. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต, 2543ก.
- สาธารณสุข, กระทรวง. กรมสุขภาพจิต. อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี:
 สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต, 2543ข.
- สายสุนีย์ สุกรมณี. ศึกษาเปรียบเทียบเขาวนปัญญากับเขาวนอารมณ์ของวิศวกร ครู พยาบาลนักร้อง
พระสงฆ์ที่ประสบความสำเร็จ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
 แห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 - 2549). ม.ป.ท., ม.ป.ป.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สถิติข้อมูลทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2547. กรุงเทพมหานคร: คอนเมืองปรีณิตัง, 2547.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สถิติข้อมูลทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2550. ฐานข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2550. (อัดสำเนา)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู
 และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548ก.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. เรื่องมาตรฐาน
 ตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ 21
 ตุลาคม 2548, 2548ข.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. เรื่อง ชื่อ
 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ลงวันที่ 23 กันยายน 2549. (อัดสำเนา)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คำสั่งคนภาครัฐ 2549 : ข้าราชการพลเรือนสามัญ.
 กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550.
- สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บท. 2547.
 (อัดสำเนา)
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546.
 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2547.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา
 ลาดพร้าว, 2548.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 1.
 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 3.
 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ คุรุสภาลาดพร้าว, 2550.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. รายชื่อผู้ได้รับรางวัลคุรุสภาประจำปี 2541-2550. 6 ธันวาคม 2550. (อัครา)
- สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย. **วันสตรีสากล**. แหล่งที่มา: <http://www.women-family.go.th/women2/tip/tip04.html> [24 กันยายน 2548ก]
- สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย. **วันสตรีไทย**. แหล่งที่มา: <http://www.women-family.go.th/women2/tip/tip03.html> [24 กันยายน 2548ข]
- สุชาดา สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา. **โลกนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2544.
- สุธีรา ทอมสัน และเมทินี พงษ์เวช. **ผู้หญิงไทย: สถานภาพและบทบาทที่เปลี่ยนแปลง**. สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา, 2538.
- สุนันทนา แสนประเสริฐ. **วิถีชีวิตผู้ประกอบการค้าแม่ค้าจำหน่ายอาหารในเขตเทศบาล กรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพมหานคร: กรมอนามัย, 2543.
- เสนาะ ดิยาวัว, สุปราณี ศรีฉัตรากิมุข และนิยะดา ชูณหวงศ์. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.
- โสภณ สุภาพงษ์. **แรงคล้อยแห่งชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: เคล็ดไทย, 2542.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและอุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรี. **จุฬาลงกรณ์วารสาร**. 13, 49 (ตุลาคม-ธันวาคม 2543): 78-81.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและอุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรี. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์, 2547. (อัครา)
- อมรา พงศาพิชญ์. **สตรีศึกษาในประเทศไทย**. ใน **รวมบทความประเด็นเรื่องสตรี (Women's issues: Book of readings)** กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- อรพินท์ สฟโชคชัย. ผลวิจัยบทบาทสตรีต่อสังคม ระบุ ควรเปิดโอกาสสตรี เก่งเพิ่มขึ้น. **สยามรัฐ** (13 มีนาคม 2539): 18.
- อรอนงค์ ชาญญะวัน. 2539. **การแนะแนวอาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- อรุณ รักธรรม. **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2527.
- อঞ্জรา สุวพันธ์. โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในระบบราชการไทย. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์** 22, 3 (กรกฎาคม 2525): 448-465.
- อัมพร มีสุข. **สตรีไทยในวงราชการ**. **วารสารข้าราชการ** (กุมภาพันธ์, 2526): 10-19.
- อุทัย ธรรมเดโช. **หลักบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: เจ้าพระยาการพิมพ์, 2531.
- อุทัย หิรัญโต. **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิทย์การ, 2523.
- อุไรวรรณ เหมมน. **บทบาทของผู้บริหารสตรีระดับสูง (ระดับอธิบดีขึ้นไป) ในระบบราชการไทย หลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

ภาษาอังกฤษ

- Alkin, C. M. **Encyclopedia of education research**. 6 th ed. New York: Macmillan, 1992
- Antodedes, G. and Raaij, W. F. **Consumer behavior: A European perspective**. Chichester: John Wiley and Sons, 1998.
- Aryee, S., Chay, Y. W. and Tan, H. H. An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. **Human Relations** 47, 5 (May 1994): 487-505.
- Aryee, S and Vivienn, L. Work and non-work influences on the career satisfaction of dual- earner couples. **Journal of Vocational Behavior** 49 (1996): 38-52.
- Atkinson, J. W. **An introduction to motivation**. Pinceton: D. Van Nostrand, 1964.
- Austin, C. C. The Impact of Woman in Management in Higher Education (HE) on Woman Undergraduates at the University of Guyana (UG). **McGill Journal of Education** 38, 3 (Fall 2003): 479-81.
- Aycan, Z. Key Success Factors for Women in Management in Turkey. **Applied Psychology** 53, 3 (2004): 453-477.
- Bar-On, R. **BarOn emotional quotient inventory: a measure of emotional intelligence**. Toronto: Multi-Health, 1997.
- Bar-On, R. and Greenberg, T. **Behavior in organization**. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon, 1993.
- Bartholomew, P. S. **The elite woman chef: A comparative analysis of career success (Food Service)**. Dissertation Abstracts International-A. (CD-ROM) 27 (03): 1353 Available from: UMI; 1997.
- Baruch, Y. **Managing careers theory and practice**. London: Pearson Education Limited, 2004.
- Bass, B. M. **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free Press, 1985.
- Bass, B. M. Two decade of research and development in transformational leadership. **European Journal of Work and Organizational Psychology** 8, 1 (1999): 9-32.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. Developing transformational leadership: 1992 and beyond. **Journal of European Industrial Training** 14, 15 (1990): 21-27.
- Bennis, W., and Nanus, B. **Leaders : The strategies for taking change**. New York: Harper and Row, 1985.
- Bernardin, G. J. and Russell, J. E. A. **Human resource system: An experiential approach**. New York: McGraw-Hill Book, 1993.
- Boerlijst, G. J. Career development and career guidance. In Denth, P.J.D., et al. (eds.) **Handbook of work and psychology**_Vol. 1. New York: John Willey & Son, 1984.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R. and Judge, T. A. Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. **Journal of Vocational Behavior** 58 (2001): 53-81.

- Brown, Marie. Barriers to women managers' advancement in education in Uganda. **International Journal of Educational Management** 10, 6 (1996): 18-23.
- Burns, J. M. **Leadership**. New York: Harper and Rows, 1978.
- Callanan, G. A. What price career success?. **Career Development International** 8, 3 (2003): 126-133.
- Campbell, R.F., Corbally, J.E., and Nystrand, R. O. **Introduction to Educational Administration**. 6th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1983.
- Chemiss, C. Career commitment in human service professionals: A biographical study. **Human Relations** 44, 5 (1991): 419-437.
- Cherrington, D. J. **Organization behavior: The management of individual and organization performance**. Boston: Allyb and Bacon, 1994.
- Childs, A and Klimoski, R. J. Successfully predicting career success: An application of the biographical inventory. **Journal of Applied Psychology** 71, 1 (1986): 3-8.
- Chow, W. S. and Luk, V. W. M. Management in the 1990 s: A Comparative Study of women managers in China and Hong Kong. **Journal of Managerial Psychology** 11, 1 (1996): 24-36
- Collins co build dictionary english language**. London: Harper Collins, 1995.
- Cox, T. H. and Harquail, C. Career paths and career success in the early career stages of male and female MBAss. **Journal of Vocational Behavior** 39, 2 (1991): 54-75
- Cubillo, L. and Brown, M. (2003). Woman into educational leadership and management: international differences?. **Journal of Educational Administration** Vol.41 No. 3: 278-291.
- Daft, R. L. **Management**. 3rd ed. Fort Worth : The Dryden Press, 1994.
- Drucker, P. F. **The Practice of management**. New York: Harper and Row, 1954.
- DuBrin, A. J. **Applying psychology individual and organizational effectiveness**. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2004.
- DuBrin, A. J. **Essentials of management**. 5th ed. New York: South-Western College Publishing., 2000.
- Dyke, L. S. and Murphy, S. A. **How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men** 21 (November 2006): 357-371.
- Edginton, C. R., Jordan, D. J., DeGraaf, D. G. and Edginton, S. **Leisure and Life Satisfaction**. Boston: McGraw-Hill Companies.
- Eisenberger, R. et al. Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology** 71, 3 (1986): 500-507.
- Fiedler, F. E. **A theory of leadership effectiveness**. New York : McGraw-Hill, 1967.
- Fiedler, F. E. and Chemers, M. M. **Leadership and effective management**. Glenview, Illinios: Scott, Foresman, 1974.

- Fok, L. Y., Haetmann, S. J. Crow, S. M. and Moore, A. Use of the leadership opinion questionnaire to predict managerial success in organizations: A longitudinal study. **Organization Development Journal** 1(1995): 23.32.
- Franken, R. E. **Human motivation**. 3 rd ed. Belmont: Wadsworth, 1994.
- Fullan, M. **The moral imperative of school leadership**. California: Corwin Press, 2003.
- Fullan, M. **The development of transformational Leaders for the educational decentralization**. Bangkok: The office of the basic education commission, 2006b.
- Fullan, M. **The new meaning of educational change**. 4th ed. London: Routledge Taylor & Francis Group, 2007.
- Fullan, M. **Turnaround leadership**. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2006a.
- Gardner, H. **Frames of mind: The theory of multiple intelligences**. New York: Basic Book, 1993.
- Gattiker, U. E. and Larwood, L. Career success, mobility and extrinsic satisfaction. **Human Relations** 41 (1989): 569-591.
- Gattiker, U. E. and Larwood, L. Predictors for career advancement in the corporate hierarchy. **Human Relations** 43, 8 (1990): 703-726.
- Gattiker, U. E. and Larwood, L. Predictors for manager' career mobility, success and satisfaction. **Human Relations** 41, 8 (1988): 569-591.
- Gattiker, U. E. and Larwood, L. Subjective career success: A study of managers and support personnel. **Journal of business and psychology** 1, 2 (Winter, 1986): 78-94.
- Goleman, D. **Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ**. New York: Bantam Books, 1995.
- Goleman, D. **Working with emotional intelligence**. New York: Bantam Books, 1998.
- Good, C. V. **Editor dictionary of education**. New York: McGraw-Hall Book, 1973.
- Gould, S. and Penley, L. E. Career strategies and salary progression: a study of their relationships in a municipal bureaucracy. **Organizational Behavior and Human Performance** 34 (1984): 244-265.
- Griffin, R. W. **Manangement: Human recourse in organization**. Boston: Houghton Mifflin, 1996.
- Griffiths, D. E. **Administration theory: Handbook of research on education**. New York : Kongman, 1956.
- Gulick, L. and Urwick, L. (editors). **Papers on the science of administration**. New Jersey : Clifton., 1973.
- Gunter, B. and Furnham, A. **Consumet profiles: An introduction to psychographic**. London: Routledge, Chapman and Hall., 1992.
- Hall, D. T. **Careers in organizations**. California: Goodyear Publishing Company, 1976.

- Hay, A. and Hodgkinson, M. Exploring MBA career success. **Career Development International** 11, 2 (2006): 108-124
- Hause, J. S. **Workstress and social support**. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley, 1981
- Henning, M. and Jardin, A. **The managerial woman**. London: Marion Boyars, 1978.
- Hermans, J. M. A questionnaire measure of achievement motivation. **The Journal of Applied Psychology** 13 (1970): 62-75.
- Herzberg, F. , Mausner, B. and Snyderman, B. B. **The motivation to work**. New York: John Wiley & Sons, 1959.
- Hodgetts, R. M. **Management: Theory, process and practice**. 5th ed. San Diego: Harcourt Brace Jovanovic, 1990.
- Holt, D. H. **Management : Principles and practices**. 2nd ed. New Jersey :Prentice Hall, Englewood Cliffs., 1990.
- Igbaria, M. **The impact of gender on career success of information systems professionals: A human-capital erspective**. Informationa Technology & People 10, 1 (1997): 63-86.
- Iles, P., Annette, F. and Tinline, G. The changing relationships between work commitment, personal flexibility and employability: An evaluation of a field experiment in executive development. **Journal of Managerial Psychology** 11, 8 (1996): 18-34.
- Ismail, M., Rasdi, R. M. and Wahat, N. W. A. High-flyer women academicians: factors contributing to success. **Women in Management Review** 20, 2 (2005): 117-132.
- Ivarsson, S. M. and Ekenammar, B. Women's entry into management: comparing women managers and non-managers. **Journal of Managerial Psychology** 16, 4 (2001): 301-314.
- Jandamit, H. **The way To vipassana**. Bangkok: Horatanachai Printing Limited Partnership, 1995.
- Jaskolka, G. and Beyer, J. M. Measuring and predicting managerial success. **Journal of Vocational Behavior**. 26 (1985): 189-205.
- Jelinek, M. **Career management for the individual and the organization**. Illinois: St. Clair Press, 1979.
- Judge, T. A. and Bretz, R. D. Political influence behavior and career success. **Journal of Management** 20 (1994): 43-65.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. and Bretz, R. D. An empirical investigation of the predictors of executive career success. **Personnel Psychology** 48, 3 (1995): 485-519.
- Kast, F. E, and Rosenzweig, J. E. **Organization and management: A systems and contingency approach**. 4th ed. New York: McGraw-Hill Book, 1988.
- Katz, D., and Kahn, R. L. **The social psychology of organizations**. 2nd ed. New York:

- John Wiley and Sons, 1978.
- Keller, T. and Dansereau, F. Leadership and empowerment: A social exchange perspective. **Human relation** 48, 3 (1995): 127-174.
- Keown, C. F. and Keown, L. A. Success factors for corporate women executives. **Group & Organization Studies** 7, 4 (1982): 445-456.
- Kimbrough, R. B. and Nannery, M.Y. **Educational Administration**. New York: Mcmillan, 1983.
- King, L. A. Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. **Journal of Organizational Behavior** 16, 3 (1995): 235-258.
- Knezevich, S. J. **Administration of public education**. 4th ed. New York : Harper and Raw, 1984.
- Korman, A K. **Career success/personal failure**. New Jersey: Prentice Hall, 1980.
- Korney, A. Balancing work/life no longer optional. **Accounting Technology**. 23, 3 (April 2007): 10.
- Kotler, P. **Kotler on Marketing: How to create win and dominate marketing**. New York: Free press, 1999.
- Kotter, J. P. **The general managers**. New York: The Free Press, 1982.
- Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. **The leadership challenge**. 4nd ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1995.
- Kraut, A. I. and Korman, A. K. Evolving practices in human resource management: Responses to changing world of work. London: John Wiley & Sons, 1999.
- Kreitner, R. **Management** 7th ed. Houghton Mifflin, 1998.
- Lawson, J. S. **Success and failure among senior public administrators: The key role of personality**. *The International Journal of Career Management* 6, 4 (1994): 10-13.
- Livingston, J. S. Myths of the well-educate managers. **Havard Business Review** 49 (January-February 1971): 78-85.
- London, M. and Stumpf, S. A. **Managing careers**. Massachusetts: Addison-Wesley, 1982.
- Long, B. C., Kahn, S. E. and Schutz, R. W. Causal model of stress and coping: Women in management. **Journal of Counseling Psychology** 39, 2 (1992): 227-239.
- Longman dictionary of contemporary english**. Essex: Pearson Education, 2005.
- Loscocco, K.A. and Roschelle, A. R. Invited contribution influences on the quality of work and non-work life: Two decades in review. **Journal of Vocational Behavior** 39 (1991): 182-225.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. **Educational administration: Concept and practices**. 4th ed. CA: Wadsworth Publishing Company, 2004.

- Magnuson, W. G. **The characteristic of successful school business managers.** Doctoral Dissertation, University of Southern California, Los Angeles, 1971.
- Mamma, H. E. **A study of the career paths of woman principals in the elementary schools of Tennessee.** Dissertation Abstracts International 47 (January) (2390-A)
- Mark, J. R. **Hand book of educational supervision guide for the practioner.** Boston: Allyn and Acon, 1979.
- Marston, J. Hallmarks of a profession. Public Relations Journal (July 1968) cited in R. Wayne Pace, Phillip C. Smith, Gorden E. M. **Human resource development : The field.** Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1991.
- Mayer, J. D. and Salovey, P. Emotional intelligence. **Imagination, Cognition and Personality** 9 (1990): 185-211.
- McClelland, D. C. **Achievement motive.** New York: Appleton Century Croft, 1953.
- McClelland, D. C. **Testing for competence rather than of intelligence: Education implication.** New York: Basic Book, 1973.
- McClelland, D. C. and Winter, D. C. **Motivating economic achievement.** New York: Free Press, 1969.
- Mcginnis, S. K. and Morrow, P. C. Job attitudes ampng full-time and part-time employees. **Journal of Vocational Behavior** 36 (1990): 82-96.
- Melamed, Tuvia. Career Success: The Moderating Effect of Gender. **Journal of Vocational Behavior** 74 (1995): 35-60
- Milton, C. R. **Human Behavior in Organization.** New Jersey: Prentice-Hall, 1981.
- Mitroff, I. I. and Denton, E. A. A study of spirituality in the workplace. **Sloan Management Review** (summer): 83-92.
- Mondy, R. W. and Noe, R. M. **Human resource management.** 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon, 1993.
- Morrison, A. M. and Von Gilnow, M. A. Women and minorities in management. **American Psychologist** 45 (1990: 200-208)
- Morrison, A. M. , White, R. P. and Velsor, E. **Breaking the glass ceiling.** Massachusetts: Addision-Wesley, 1987.
- Nabi, G. T. Investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. **Career Development International** 4,4 (1999): 212-224
- Nadler, L. Human Resource Development. In L. Nadler and Z. Nadler (eds.), **The handbook of human resource development.** 2nd ed. New York: John Wiley and Sons, 1990.

- Nicholson, N. and West, M. A. *Managerial job change: men and women in transitions*. Cambridge University press. Cambridge, 1988.
- Noe, R. A. **Employee training and development**. 2nd ed. New York: The McGraw-Hill, 2002.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R. and Wright, P. M. **Human resource management**. Boston: McGraw-Hill Irwin, 2006.
- Pace, R. W., Smith, P. C. and Mills, G. E. **Human resource development: The field**. New Jersey: Prentice-Hall, 1991.
- Payutto, P. A. **A constitution of living**. Translate by B. Evans. กรุงเทพมหานคร: อักษรสยามการพิมพ์, 2544.
- Peluchette, J. V. E. Subjective career success: The influence of individual difference, family, and organizational variables. **Journal of Vocational Behavior** 43 (1993): 39-54
- Poole, M. E. Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: A longitudinal study. **Journal of Occupational and Organizational Psychology** 66 (1993): 39-54.
- Powell, G. N. Cross-Currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers. **Journal of Management**. 18 2 (1992): 215-237.
- Powell, G. N. and Mainiero, L. A. Cross-currents in the river of time: conceptualizing the complexities of women's careers. **Journal of Management** 18, 2 (1992): 215-237.
- Ray, E. B. and Miller, K. I. Social support, home/work stress, and burnout: Who Can help?. **Journal of Applied Behavioral Science**. 30 3 (September, 1994): 357-373.
- Rhee, S. B. **Variables related to career success: Korean-American women of distinction tell their stories (Barriers)**. Dissertation Abstracts International-A , 1993. (CD-ROM). 54 04: 1335 Available from: UMI: 1997.
- Richardson, A. M., Mikelsen, A. and Burke, R. J. Work experiences and career and job satisfaction among professional and managerial women in Norway. **Scand. J. Mgmt**, 13,2 (1997): 209-218.
- Robbins, S. P. **Essentials of organizational behavior**. New Jersey: Prentice Hall International, 1988.
- Robbins, S. P. **Organizational behavior**. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall, 1996.
- Rue, L. A. and Byars, L. L. **Management: Skill and application**. 7th ed. Chicago: Irwin, 2003.
- Scandura, T. A. and Lankau, M. J. Relationships of gender, family responsibility flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. **Journal of Organizational Behavior** 18 (1997): 377-391.

- Schein, E. **Career planning and development**. ILO: Management Development Series 12 (1976).
- Schein, E. H. Career theory and research: some issues for the future. In C. B. Derr (Ed.), **Work, family and the career**. New York: Praeger, 1980.
- Seibert, S. E., Crant, J. M. and Kraimer, M. L. Proactive personality and career success. **Journal of Applied Psychology** 84, 30 (1999): 416-427.
- Sergiovanni, T. J. and Carver, F. D. **The school executive: A theory of administration**. 2nd ed. New York: Harper and Row, 1980.
- Sergiovanni, T. J. and Moore, J. H. **Schooling for tomorrow**. Boston : Allyn and Bacon, 1989.
- Silins, H. and Mulford, B. Schools as learning organizations: The case for system, teacher and student learning. **Journal of Educational Administration**. 40 , 5 (2002): 425-446.
- Simpson, T. Is management education the right tracks for women? **Women in Management Review** 10, 6 (1995): 3-8.
- Smith, E. W., Krouse S. W. and Atkinson , Mark M. **The Educator's Encyclopedia**. New York: Prentice – Hall, Inc, 1961.
- Smith, K. V. and Savoian, R. Climbing to the top. **Review of Business** 13, 3 (Winter 1991): 34-39.
- Steers, R. M. **Introduction to organizational behavior**. New York: Harper Collins publisher, 1991.
- Steers, R. M. **Introduction to organizational behavior**. Texas: Scott, Foresman and Company, 1986.
- Steers, R. M. **Organizational effectiveness: A behavioral view**. Monica: Goodyear Publishing Company, 1977.
- Stepherson, Emmajeane, Moses. "A Survey of the Career Patterns of Woman School Superintends"
Dissertation Abstracts International 41 (June): 4924-A-4925-A., 1981.
- Stogdill, R. M. **Handbook of leadership**. New York: Free Press, 1974.
- Stoner, J. A. F. and Freeman, E. R. **Management**. 5th New Jersey: Prentice-Hall, 1992
- Sturges, J. What it mean to succeed: Personal conceptions of career success. **British Journal of Management**. 10 (1999): 239-252.
- Sucitto, B. **The Dawn of the Dhamma**. Bangkok: Amarin Printing and Publishing Public Company Limited, 1995.
- Suloski, S. S. "A Descriptive profile of Female line administrators in New York State"
Dissertation Abstracts International 48 (January): 1616-A., 1988.
- Tharenou, P. and Conroy, D. **Men and woman managers' advancement: Personal or situational**

- determinants?**. *Applied Psychology: An International Review*. (CD-ROM). 43 (1): 5-31
Available from: PsycLIT Database (1990-December 1997).
- Thoits, P. A. Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social behavior* 25 (June 1982): 145-159.
- Thomson, R. and Mabey, C. **Developing human resources**. Oxford: Butterworth-Heinemann, 1994.
- Van Maanen, J., Schiein, E. and Baily, L. The shape of things to come: A new Look at organizational careers. In J. R. Hackman, E. E. Lawler, and L. W. Porter (eds.), **Perspectives on behavior in organizations**. New York: McGraw Hill, 1977.
- Wayne, S. J., Liden. R. C., Kraimer, M. L. and Graf, I. K. The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior* 20, 5 (1999): 577-595.
- Weisinger, H. **Emotional intelligence at work: The untapped edge for success**. San Francisco: Jossey-Bass, 1998.
- White, B. L. The career development of successful women. *Women in Management Review* 10, 3 (1995): 4-15.
- White, B. L. and Cooper, C. L. **The career development of successful women**. Proceedings of the British Psychological Society (CD-ROM). Available form: UMI, 1992.
- Yamane, T. **Statistics: An introduction analysis**. 3rd ed. New York: Harper & Row, 1973.
- Yukl, G. A. **Leadership in organizations**. 5th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall , c2002.

ภาคผนวก

ภาคผนวก



ที่ ศธ 0512.6(2771)/1488

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 ธันวาคม 2550

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาววลัยพร ศิริภิรมย์ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์เส้นทางแห่งความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพและความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววลัยพร ศิริภิรมย์ ได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

สำนักงานหลักสูตรและการสอน โทร. 0-2218-2710



ที่ ศธ 0512.6(2771)/1679

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

8 มกราคม 2551

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตพร ศิริภิรมย์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาคศึกษานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง "การวิเคราะห์เส้นทางแห่งความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉวีนิภา คุปรัตน์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้เกิดมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแนวคำถามในการสัมภาษณ์ เรื่อง การวิเคราะห์เส้นทางแห่งความสำเร็จในวิชาชีพ กับผู้บริหารสตรี ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวลลิตพร ศิริภิรมย์ ได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุทธิ์ สุทธจิตต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

สำนักงานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2710

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบกรอบแนวคิดในการวิจัย**

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. นางสาวเอกจิตรา ชุสกุลชาติ | อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนสตรีวิทยา |
| 2. นางอรุณ จันทร์ขจร | อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนเบญจมราชาลัย |
| 3. นายชัยบุษ บุษย์สวัสดิ์ | อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนราชวินิต |
| 4. นางพรณี เพ็งเนตร | อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา |
| 5. นายสิทธิรักษ์ จันทร์สว่าง | อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย |
| 6. นายวิโรจน์ วรรณวงศ์สอน | อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนโรงเรียนสายน้ำทิพย์ |

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา

- | | |
|---|--|
| 1. นางมณฑนา ศังชะกฤษณ์ | รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 2. ดร.สมเกียรติ ขอบผล | รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 3. นายนพพร สุวรรณรุจิ | รองเลขาธิการสภาการศึกษา |
| 4. คุณหญิงสมจินตนา ภักดิ์ศรีวงศ์ | อดีตอธิบดีกรมสามัญศึกษา |
| 5. ดร.รุ่งเรือง สุขาภิรมย์ | ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ เขตตรวจราชการที่ 15, 17 |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวลฉวี ประเสริฐสุข | อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศิลปากร |

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย คันติเมธ | รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยสยาม
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
อดีตหัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. ดร.รุ่งเรือง สุขากิรมย์ | ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ เขตตรวจราชการที่ 15, 17 |
| 3. ดร.เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า | ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและมาตรฐานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 5. ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ | อาจารย์ประจำ สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 6. ดร.พิณสุดา สิริธรงค์ศรี | อดีตนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา |
| 7. ดร.วิสุทธ์ วิจิตรพัชรารณ | อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 8. นางอุคมศิลป์ ศรีสมบูรณ์ | อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียน โรงเรียนพระคัมภีร์สวนกุหลาบ
โนพระบรมมหาราชวัง |

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
เส้นทางแห่งความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. นางปรานอม เชื้อศักคาหงษ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียน โรงเรียนวัด โนทัยพาย์
(รางวัลครูสภา ประจำปี 2549)
2. นางสาวนันทิยา ชุนฉวงษ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียน โรงเรียนอุดมครุณี
(รางวัลครูสภา ประจำปี 2547)
3. นางพรณี เพ็งเนตร อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
(รางวัลครูสภา ประจำปี 2546)
4. นางอุดมศิลป์ ศรีสมบุรณ์ อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียน โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบในพระบรมมหาราชวัง
(รางวัลครูสภา ประจำปี 2543)
5. นางพรณี กลิ่นศรีสุข ผู้อำนวยการ โรงเรียน โรงเรียนบ้านใหม่ราษฎร์ดำรง
(ผู้บริหารต้นแบบ ประจำปี 2544 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา)

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพและความสำเร็จในวิชาชีพ
ของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

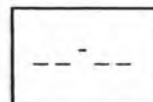
คำชี้แจง

1. การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลักษณะการศึกษาคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เส้นทางแห่งความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารเป็นสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพและระดับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคลจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน
4. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจำนวน 9 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
 - ตอนที่ 3 ระดับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

โปรดให้ข้อมูลที่ ตรงกับความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการส่งเสริมความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
ทำให้สตรีสามารถก้าวสู่ตำแหน่งและประสบความสำเร็จในวิชาชีพในสัดส่วนที่สูงขึ้น

กราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความ หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุ.....ปี (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
2. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> (1) โสด	<input type="checkbox"/> มีบุตร.....คน	<input type="checkbox"/> ไม่มีบุตร
<input type="checkbox"/> (2) สมรส และอยู่ด้วยกัน	<input type="checkbox"/> มีบุตร.....คน	<input type="checkbox"/> ไม่มีบุตร
<input type="checkbox"/> (3) สมรส และแยกกันอยู่	<input type="checkbox"/> มีบุตร.....คน	<input type="checkbox"/> ไม่มีบุตร
<input type="checkbox"/> (4) หม้าย / หย่า	<input type="checkbox"/> มีบุตร.....คน	<input type="checkbox"/> ไม่มีบุตร
3. วุฒิกการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> (1)ปริญญาตรี สาขาวิชา.....	<input type="checkbox"/> (2)ปริญญาโท สาขาวิชา.....
<input type="checkbox"/> (3)ปริญญาเอก สาขาวิชา.....	<input type="checkbox"/> (4) อื่นๆ
4. วิทยฐานะ

<input type="checkbox"/> (1) ผู้อำนวยการชำนาญการ	<input type="checkbox"/> (2) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
<input type="checkbox"/> (3) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	<input type="checkbox"/> (4) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ
5. อายุราชการ.....ปี (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
6. ระยะเวลาในการทำงาน (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
 - (1) จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งเป็นครูใหญ่ / อาจารย์ใหญ่ / ผู้อำนวยการ โรงเรียนจนถึงปัจจุบัน.....ปี
 - (2) จำนวนปีก่อนดำรงตำแหน่งเป็นครูใหญ่ / อาจารย์ใหญ่ / ผู้อำนวยการ โรงเรียน
 - 1) จำนวนปีที่ เป็นครู.....ปี
 - 2) จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน / หัวหน้ากลุ่มสาระ.....ปี
 - 3) จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่ / ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ / รองผู้อำนวยการ โรงเรียน.....ปี
 - 4) จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งอื่นๆ (โปรดระบุ) ตำแหน่ง.....จำนวน.....ปี
7. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียน
 - (1) เปิดสอนระดับ

<input type="checkbox"/> 1) ประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> 2) ประถมศึกษาขยายโอกาส	<input type="checkbox"/> 3) มัธยมศึกษา
--	---	--
 - (2) จำนวนนักเรียน.....คน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าเป็นจริงสำหรับท่านหรือตรงกับการรับรู้ของท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือการรับรู้ของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมีดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริง / การรับรู้ของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริง / การรับรู้ของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริง / การรับรู้ของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริง / การรับรู้ของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริง / การรับรู้ของท่านน้อยที่สุด

ข้อรายการ		ระดับความเป็นจริง/ ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
1.	สมาชิกในครอบครัวช่วยเหลือท่านในการแบ่งเบาภาระงานภายในบ้าน					
2.	สมาชิกในครอบครัวสามารถดำเนินการในเรื่องต่างๆ ที่ท่านมอบหมายได้ตามที่ท่านต้องการ					
3.	ท่านสามารถปรึกษาหารือกับสมาชิกในครอบครัวเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในการทำงานของท่านได้					
4.	สมาชิกในครอบครัวช่วยกันรับผิดชอบค่าใช้จ่ายรายเดือนภายในครอบครัว					
5.	ครอบครัวของท่านมีความมั่นคงทางการเงิน					
6.	สมาชิกในครอบครัวแสดงความห่วงใยท่านเมื่อเห็นท่านเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน					
7.	เมื่อท่านประสบปัญหาการทำงาน สมาชิกในครอบครัวจะคอยให้กำลังใจ					
8.	สมาชิกในครอบครัวเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของท่าน					
9.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทำงานนั้นอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
10.	ท่านมีความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จแม้งานนั้นจะยากลำบาก					
11.	ท่านมีความอดทนในการทำงานให้สำเร็จ ไม่เคยย่อท้อต่องานนั้น					
12.	ท่านเห็นว่าการทำงานไม่เสร็จทันเวลา จะมีผลเสียหายไปยังส่วนอื่นๆ ต่อเนื่องกันไป					
13.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพและความถูกต้อง					
14.	ท่านพยายามปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานสูงสุดตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด					
15.	ท่านตั้งมาตรฐานการทำงานสูง โดยพยายามแข่งขันกับตนเอง					

ข้อรายการ		ระดับความเป็นจริง/ ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
16.	เมื่องานประสบความสำเร็จ ท่านรู้สึกปลอดภัย สบายใจ					
17.	ท่านมีความสามารถถ่ายทอดความคิดที่กว้างไกลของท่านไปยังบุคลากรในโรงเรียน					
18.	ท่านยึดถือระเบียบวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นหลักในการประพฤติและปฏิบัติงาน					
19.	ท่านไม่เคยแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ แม้มีโอกาส					
20.	บุคลากรในโรงเรียนมักจะปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีของท่าน					
21.	ท่านมีวิธีการในการกระตุ้นบุคลากรในโรงเรียนให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
22.	ท่านมักแสดงให้เห็นว่าหากงานที่ได้รับมอบหมายเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม แม้จะยากลำบาก จะต้องเพียรพยายามทำให้สำเร็จ					
23.	ท่านโน้มน้าวให้บุคลากรในโรงเรียนมองโลกในแง่ดี					
24.	ท่านกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมองปัญหาต่างๆ เป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่า ก่อให้เกิดหนทางในการป้องกันปัญหา					
25.	ท่านทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้					
26.	ท่านกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนพิจารณาปัจจัยแวดล้อมในการทำงานอย่างรอบด้าน					
27.	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนพิจารณาปัญหาและหาหนทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ					
28.	ท่านมีความคิดริเริ่มสามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
29.	ท่านให้โอกาสบุคลากรในโรงเรียนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถของแต่ละคน					
30.	ท่านสนับสนุนให้บุคลากร ได้พัฒนาตนตามศักยภาพด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน					
31.	ท่านให้คำแนะนำปรึกษาหารือที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรในโรงเรียนแต่ละคน					
32.	ท่านรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้นๆ และผลที่จะตามมา					
33.	ท่านสามารถประเมินตนเองได้อย่างถูกต้องรู้ว่าตนเองมีจุดเด่น จุดด้อย					

ข้อรายการ		ระดับความเป็นจริง/ ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
34.	ท่านสามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงของบุคคลใกล้ชิด					
35.	ท่านยินดีรับฟังเหตุผลของบุคลากรในโรงเรียน หากไม่สามารถปฏิบัติตามตามที่ท่านต้องการได้					
36.	ท่านมีสติเสมอไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์รุนแรงใดๆ					
37.	ท่านสามารถแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
38.	ท่านปรับตัวได้ไวต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นทุกสถานการณ์					
39.	เมื่อถูกตำหนิต่อหน้า ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้					
40.	ท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามได้					
41.	เมื่อคนรอบข้างมีความขัดแย้ง ท่านสามารถจัดการหาข้อยุติได้					
42.	ท่านมีเวลาในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองทุกวัน					
43.	ท่านได้รับการฝึกอบรมในการเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา					
44.	ท่านได้เข้าร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
45.	ท่านมีโอกาสเยี่ยมชม สังเกตวิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนต่างๆ ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา					
46.	ท่านมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ					
47.	ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
48.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำผลงานวิจัย					
49.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน					
50.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นในตัวท่านว่าสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ					
51.	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในวาระพิเศษหรือรับผิดชอบงานที่สำคัญบ่อยครั้ง					
52.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
53.	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหา เมื่อท่านเกิดอุปสรรคในการทำงาน					
54.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ข้อรายการ		ระดับความเป็นจริง/ ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
55.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน					
56.	ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
57.	เมื่อมีงานเร่งด่วน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะช่วยเหลือกันและกันและทำงานจนสำเร็จลุล่วงแม้ต้องปฏิบัติงานในช่วงนอกเวลาราชการ					
58.	ท่านได้รับการยกย่องนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาถึงความสามารถในการบริหารงาน					
59.	ท่านได้รับกำลังใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอในยามที่รู้สึกท้อแท้ในการทำงาน					
60.	เมื่อท่านประสานขอความช่วยเหลือจากเพื่อนในกลุ่มผู้บริหาร ท่านมักได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
61.	เพื่อนในกลุ่มผู้บริหารของท่านเชิญท่านเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครู / ผู้บริหาร ทำให้ท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก					
62.	เพื่อนในกลุ่มผู้บริหารและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับในความสามารถของท่าน					
63.	ท่านได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากหน่วยงาน / สมาคมที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการบริหารงาน เช่น สมาคมผู้ประกอบการ สมาคมศิษย์เก่า เป็นต้น					
64.	ท่านดูแลเอาใจใส่เป็นที่พึงใจแก่บิดามารดา					
65.	ท่านดูแลบิดามารดาอย่างใกล้ชิดเมื่อเจ็บป่วย					
66.	ท่านใช้เวลาพูดคุยหรือเขียนเขียนบิดามารดาอยู่เสมอ					
67.	ท่านรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลไม่ให้เสื่อมเสีย					
68*	ท่านดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ					
69*	ท่านใช้จ่ายอย่างประหยัด ไม่ทำอะไรเกินฐานะ					
70*	ท่านดูแลเอาใจใส่สามีและสมาชิกในครอบครัวอยู่เสมอ					
71*	ท่านให้เกียรติสามีอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
72*	ท่านให้ความรักความอบอุ่นแก่บุตรอย่างใกล้ชิด					
73*	ท่านให้การอบรมบุตรให้มีคุณธรรมจริยธรรม					
74*	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุตรในการดำเนินชีวิต					
75*	ท่านรับฟังปัญหาของบุตรและช่วยแก้ไขปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้น					
*	หมายเหตุ * ท่านที่มีสถานภาพโสด ไม่ต้องทำข้อ 68 - 75 * ท่านที่ไม่มีบุตร ไม่ต้องทำข้อ 72 - 75					

ข้อรายการ		ระดับความเป็นจริง/ ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
76.	ท่านคิดว่าสังคมไทยให้การส่งเสริมยกย่องสตรีที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร					
77.	ท่านคิดว่าสังคมไทยเห็นความสำคัญของสตรีในการมีส่วนร่วมทางการบริหาร					
78.	ท่านคิดว่าสังคมไทยยอมรับความรู้ความสามารถทางการบริหารของสตรี					
79.	ท่านคิดว่าสังคมไทยให้การยกย่องสตรีที่มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับบุรุษ					
80.	ท่านคิดว่าสังคมไทยให้การยอมรับสตรีในการเป็นผู้นำน้อยกว่าบุรุษ					
81.	ท่านคิดว่าสังคมไทยยังมองว่าสตรีมีข้อจำกัดทางกายภาพ ทำให้ไม่สามารถทำทุกสิ่งได้เท่าเทียมกับบุรุษ					
82.	ท่านคิดว่าสังคมไทยยังมองว่าสตรีมีจุดอ่อนในเรื่องอารมณ์อ่อนไหว					
83.	ท่านรับรู้ว่ามีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดให้สตรีและบุรุษมีสิทธิเสมอภาคเท่าเทียมกันในทางกฎหมาย					
84.	ท่านรับรู้ว่ามีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสตรี โดยระบุโอกาสแก่สตรีเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่					
85.	ท่านรับรู้ว่ามีแผนพัฒนาสตรีระยะยาวระบุแนวทางการพัฒนาสตรีทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งทางด้านการศึกษา การจ้างงาน การปกครอง การเมือง และกฎหมาย					
86.	ท่านรับรู้ว่ามีกฎหมายกำหนดวันสตรีสากลในประเทศไทย (วันที่ 8 มีนาคมของทุกปี) ทำให้สตรีมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น					
87.	ท่านรับรู้ว่ามีรัฐมนตรีโยบายจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติเพื่อส่งเสริมบทบาทและสถานภาพของสตรีไทย ทำให้สตรีได้รับการยอมรับและมีบทบาทมากขึ้นในสังคม					

ตอนที่ 3 ระดับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าเป็นจริงสำหรับท่านหรือตรงกับการรับรู้ของท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือการรับรู้ของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมีดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริง / การรับรู้ของท่านมากที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริง / การรับรู้ของท่านมาก
 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริง / การรับรู้ของท่านปานกลาง
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริง / การรับรู้ของท่านน้อย
 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริง / การรับรู้ของท่านน้อยที่สุด

ข้อรายการ		ระดับความเป็นจริง/ ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพ					
2.	ท่านสามารถบริหารงานได้บรรลุผลตามที่ต้องการ					
3.	ท่านมีความสามารถในการจัดการปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จลุล่วง					
4.	ท่านได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาในทางบวก					
5.	ท่านรู้สึกปลาบปลื้มใจเมื่อเห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านรับผิดชอบ					
6.	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถของท่าน					
7.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ ท่านมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการประเมินผล					
8.	งานที่ท่านรับผิดชอบมีผลต่อคุณภาพโดยรวมของสังคม					
9.	บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนของท่านมีความเป็นมิตร					
10.	บุคลากรในโรงเรียนของท่านร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่					
11.	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารรุ่นเดียวกันหรือ ผู้ที่เริ่มทำงานในเวลาใกล้เคียงกับท่าน					
12.	ท่านรู้สึกว่าการทำอยู่เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพของท่าน					
13.	ท่านได้รับมอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบมากขึ้น					
14.	ท่านได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า 1 ขั้นอยู่เสมอ					
15.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบ					
16.	ท่านมักพูดถึงวิชาชีพของท่านในทางบวก					
17.	ท่านได้ดำรงตำแหน่งงานอันมีเกียรติ					
18.	ท่านได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติในวิชาชีพของตน					
19.	ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
20.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน					

ข้อรายการ		ระดับความเป็นจริง/ ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
21.	ท่านเป็นผู้นำทางวิชาการแก่บุคลากรในโรงเรียน					
22.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวกจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่ส่งเสริมในทางวิชาการให้แก่บุคลากรของโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง					
23.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
24.	ท่านสามารถนำทฤษฎีทางการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี					
25.	ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน					
26.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ วินิจฉัย และแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
27.	ท่านสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วง					
28.	ท่านเป็นตัวกลางในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
29.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้สำเร็จลุล่วง					
30.	ท่านสามารถพูดคุย ปรับความเข้าใจกับผู้ปกครองได้เป็นอย่างดีเมื่อมีการร้องทุกข์					
31.	ท่านได้รับเชิญหรือได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญต่างๆ ของชุมชน					
32.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม					
33.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการอนุรักษ์ ประเพณีและวัฒนธรรม					
34.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้มีการประยุกต์หลักธรรมทางศาสนา มาใช้ ในการเรียนการสอน					
35.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้นักเรียนฝึกปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาจิต และเสริมสร้างปัญญา					
36.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี					
37.	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนของท่าน					
38.	บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีความสมานฉันท์ ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน					

ข้อรายการ		ระดับความเป็นจริง/ ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
39.	เมื่อบุคลากรในโรงเรียนมีเรื่องไม่สบายใจ ท่านเป็นที่ปรึกษาและปรับทุกข์ได้					
40.	กรณีที่เกิดความขัดแย้ง ท่านสามารถประสานสัมพันธ์ได้ในเวลาอันรวดเร็ว					
41.	บุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในตัวท่านว่าสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้					
42.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองในการดูแลบุตรหลาน					
43.	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการเอาใจใส่ในงานและชีวิตส่วนตัว					
44.	ท่านจัดให้มีการสมดุลระหว่างงาน และชีวิตครอบครัว					
45.	ท่านจัดเวลาดูแลเอาใจใส่และทำกิจกรรมต่างๆ กับสมาชิกในครอบครัวอย่างเหมาะสม					
46.	ท่านสามารถบริหารจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว ไม่ทำให้ด้านใดด้านหนึ่งบกพร่อง					
47.	ท่านมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีความสุข					
48.	ท่านภูมิใจในชีวิตและคิดว่าท่านมีคุณค่าต่อบุคคลอื่น					
49.	ท่านมีส่วนสนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวของท่านประสบความสำเร็จ					
50.	ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงไม่เป็นปัญหาเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของท่าน					
51.	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสุขสงบทางจิตใจ					



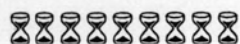
**แนวคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบกรอบแนวคิดในการวิจัย
เรื่อง การวิเคราะห์เส้นทางแห่งความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรี
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

.....

ประเด็นการสัมภาษณ์

1. วิถีชีวิตของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาได้แก่อะไรบ้าง และวิถีชีวิตประกอบด้วย การใช้เวลา เป้าหมายในชีวิต หลักในการดำเนินชีวิต และประสบการณ์ที่ได้รับ สอดคล้องกับผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในสถานศึกษาหรือไม่อย่างไร
2. ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาหรือไม่อย่างไร และมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพมากน้อยเพียงใด
 - 2.1 ปัจจัยด้านภูมิหลัง ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพมากน้อยเพียงใด และยังมีปัจจัยด้านภูมิหลังอื่นๆ อีกหรือไม่ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
 - 2.2 ปัจจัยด้านจิตสังคมซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพมากน้อยเพียงใด และยังมีปัจจัยด้านจิตสังคมอื่นๆ อีกหรือไม่ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
 - 2.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรซึ่งประกอบด้วย การได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพมากน้อยเพียงใด และยังมีปัจจัยด้านด้านการสนับสนุนจากองค์กรอื่นๆ อีกหรือไม่ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
 - 2.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรซึ่งประกอบด้วย สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพมากน้อยเพียงใด และยังมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรอื่นๆ อีกหรือไม่ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

3. สิ่ง que แสดงถึงความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรีได้แก่อะไรบ้าง และความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ บทบาทการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสำเร็จในชีวิต สามารถสะท้อนถึงความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร



แนวคำถามในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสตรี
เรื่อง เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ท่านมีวิธีการดำเนินชีวิตอย่างไร
2. ท่านทำกิจกรรมระหว่างวันในช่วงเวลาการทำงาน และนอกเหนือเวลาการทำงานอย่างไร และมีงานอดิเรกอะไรบ้าง
3. ท่านมีทิศทางในการดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างไร
4. ท่านมีหลักธรรมหรือแนวทางการปฏิบัติตนที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในชีวิตและการทำงานอย่างไร
5. ท่านได้เรียนรู้ประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาที่เอื้อต่อการประกอบวิชาชีพอย่างไรบ้าง
6. ปัจจัยที่สนับสนุนต่อความสำเร็จในวิชาชีพของท่านได้แก่อะไรบ้าง ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างไร

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสตรี
เรื่อง เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิธีการดำเนินชีวิตอย่างไร
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนทำกิจกรรมระหว่างวันในช่วงเวลาการทำงาน และนอกเหนือเวลาการทำงานอย่างไร และมีงานอดิเรกอะไรบ้าง
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทิศทางในการดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างไร
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีหลักธรรมหรือแนวทางการปฏิบัติตนที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในชีวิตและการทำงานอย่างไร
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนได้เรียนรู้ประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาที่เอื้อต่อการประกอบวิชาชีพอย่างไรบ้าง
6. ปัจจัยที่สนับสนุนต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนได้แก่อะไรบ้าง ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างไร

ภาคผนวก ก

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
ตัวอย่างการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบกรอบแนวคิดในการวิจัย
เรื่อง การวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้ทรงคุณวุฒิ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
วิถีชีวิต	สอดคล้อง	สอดคล้อง	สอดคล้อง	สอดคล้อง	สอดคล้อง	สอดคล้อง	สอดคล้อง	สอดคล้อง	สอดคล้อง	สอดคล้อง	สอดคล้อง	สอดคล้อง
- การใช้เวลา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- เป้าหมายในชีวิต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- หลักในการดำเนินชีวิต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ประสบการณ์ที่ได้รับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เพิ่มเติม												
- แรงบันดาลใจ	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-
- ความคาดหวัง	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-
ปัจจัยที่ส่งผล	ส่งผล	ส่งผล	ส่งผล	ส่งผล	ส่งผล	ส่งผล	ส่งผล	ส่งผล	ส่งผล	ส่งผล	ส่งผล	ส่งผล
1. ปัจจัยด้านภูมิหลัง												
- สถานภาพสมรส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓
- ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓
- ระยะเวลาในการทำงาน	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✓
- การสนับสนุนจากครอบครัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ผู้ทรงคุณวุฒิ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2. ปัจจัยด้านจิตสังคม												
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ความฉลาดทางอารมณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์การ												
- การได้รับโอกาสในการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- การสนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เพิ่มเติม												
- การประชาสัมพันธ์	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การ												
- สถานภาพและบทบาททางสังคม ของสตรี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×	✓
- ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×	✓	×	✓

ผู้ทรงคุณวุฒิ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓
เพิ่มเติม												
- ความขัดแย้งในบทบาท	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-
ความสำเร็จในวิชาชีพ	สะท้อน	สะท้อน	สะท้อน	สะท้อน	สะท้อน	สะท้อน	สะท้อน	สะท้อน	สะท้อน	สะท้อน	สะท้อน	สะท้อน
- ความพึงพอใจในงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- บทบาทการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ความสำเร็จในชีวิต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
เพิ่มเติม												
- ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-

หมายเหตุ ✓ หมายถึง สอดคล้อง/ สะท้อน / ส่งผล
 ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้อง/ ไม่สะท้อน / ไม่ส่งผล

**สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบกรอบแนวคิดในการวิจัย
เรื่อง การวิเคราะห์เส้นทางแห่งความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรี
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

1. องค์ประกอบของวิถีชีวิต

รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	สอดคล้องกับวิถีชีวิต		ไม่สอดคล้องวิถีชีวิต	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิถีชีวิต					
- การใช้เวลา		12	100.0	-	-
- เป้าหมายในชีวิต		12	100.0	-	-
- หลักในการดำเนินชีวิต		12	100.0	-	-
- ประสบการณ์ที่ได้รับ		12	100.0	-	-
เพิ่มเติม					
- แรงบันดาลใจ		2	16.67	-	-
- ความคาดหวัง		1	8.33	-	-

2. ตัวแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ปัจจัยที่ส่งผล		ปัจจัยที่ไม่ส่งผล	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ					
1. ปัจจัยด้านภูมิหลัง					
- สถานภาพสมรส		10	83.33	2	16.67
- ระดับการศึกษา		11	91.67	1	8.33
- ระยะเวลาในการทำงาน		9	75.00	3	25.00
- การสนับสนุนจากครอบครัว		12	100.0	-	-
2. ปัจจัยด้านจิตสังคม					
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		12	100.0	-	-
- ภาวะผู้นำ		12	100.0	-	-

รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ปัจจัยที่ส่งผล		ปัจจัยที่ไม่ส่งผล	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ความฉลาดทางอารมณ์		12	100.0	-	-
3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร					
- การได้รับโอกาสในการพัฒนา		12	100.0	-	-
- การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา		12	100.0	-	-
- การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา		12	100.0	-	-
- การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน		12	100.0	-	-
เพิ่มเติม					
- การประชาสัมพันธ์		2	16.67	-	-
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร					
- สถานภาพ และบทบาททางสังคมของสตรี		11	84.6	1	8.33
- ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี		10	83.33	2	16.67
- กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี		10	83.33	2	16.67
เพิ่มเติม					
- ความขัดแย้งในบทบาท		1	8.33	-	-

3. ตัวบ่งชี้ของความสำเร็จในวิชาชีพ

รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	สะท้อนความสำเร็จในวิชาชีพ		ไม่สะท้อนความสำเร็จในวิชาชีพ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความสำเร็จในวิชาชีพ					
- ความพึงพอใจในงาน		12	100.0	-	-
- ความก้าวหน้าในวิชาชีพ		12	100.0	-	-
- บทบาทการทำงาน		12	100.0	-	-
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		12	100.0	-	-
- ความสำเร็จในชีวิต		11	91.67	1	8.33
เพิ่มเติม					
- ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว		1	8.33	-	-

ตัวอย่าง

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบกรอบแนวคิดในการวิจัย
เรื่อง การวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรี
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

ประเด็นการสัมภาษณ์

1. วิถีชีวิตของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาได้แก่อะไรบ้าง และวิถีชีวิตประกอบด้วย การใช้เวลา เป้าหมายในชีวิต หลักในการดำเนินชีวิต และประสบการณ์ที่ได้รับ สอดคล้องกับผู้บริหารสถานศึกษา สตรีในสถานศึกษาหรือไม่อย่างไร

วิถีชีวิตของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา มีวิถีทางแห่งการเจริญเติบโตจะช่วยสร้างลักษณะผู้นำ ประสบการณ์ สิ่งแวดล้อมจะช่วย เพราะผู้บริหารนั้น ความสำเร็จขึ้นอยู่กับคุณธรรมประจำใจ ถ้าเรา ได้รับจากครอบครัว สิ่งรอบด้าน จะฝังอยู่ในจิตใจ วิถีชีวิต ควรมองในประเด็นสิ่งแวดล้อม สถาบัน ครอบครัวจะหล่อหลอมเราให้มีลักษณะจิตใจอย่างไร สร้างจิตวิญญาณให้กับเรา วิถีชีวิตที่จะต้องช่วย ตัวเอง ดูแลตัวเอง มักจะประสบความสำเร็จ คนที่จะประสบความสำเร็จจะผ่านวิถีชีวิตที่ยากลำบาก ต้อง ต่อสู้ ชีวิตจะพบกับความสำเร็จไม่ได้ ถ้าเราไม่ต่อสู้ คิ่รรน และไขว่คว้า มุ่งมั่น วิถีชีวิตจะหล่อหลอมขึ้นมา

การใช้เวลา

การใช้เวลาของผู้บริหารจะเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต และสอดคล้องกับผู้บริหารสตรีใน สถานศึกษาในบริบทสังคมไทย สำหรับตนเองจะไม่เคยใช้เวลาในสิ่งที่ไม่ดี ตั้งแต่เล็กจะเล่นกีฬา ดูหนังบ้าง จะอ่านหนังสือมาก จะอ่านหนังสือทุกประเภท ตั้งแต่ชั้นประถม รู้แต่เนื้อเรื่อง แต่ไม่ เข้าใจอรรถรส โดยเฉพาะคุณพ่อเป็นครู จะมีหนังสือเยอะมาก เล็กๆ จะสนใจทุกอย่างที่อยู่รอบข้าง คุณแม่ไปวัด เราก็จะตามไป จะทำให้ซึมซับวัฒนธรรมประเพณี จะทำตามแบบฉบับของคุณแม่ คุณเล เอาใจใส่คุณพ่อ คุณแม่ ตั้งแต่เล็กๆ จะช่วยเหลือผู้อื่น จึงทำให้คิดเป็นนิสัยเมื่อเป็นผู้บริหารก็จะ ดูแลผู้อื่นด้วยโดยเฉพาะลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน จะให้การสนับสนุน

เป้าหมายในชีวิต

บางครั้งบางคนอาจไม่ได้ตั้งเป้าหมายในชีวิต เพราะคนกว่าจะรู้ตัวคือ โตแล้ว เราจะเป็น อะไรไม่รู้ ลำบากมากที่จะรู้จักตัวเอง สำหรับตัวเอง เล็กๆ ไม่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะเป็นอะไร คน ที่ตั้งเป้าหมายไว้ จะเป็นคนที่มีความพร้อม แต่คนสมัยก่อนส่วนมากจะไม่ได้มี เมื่อเป็นเด็กก็ตั้งใจ เป็นเด็กดี แนวทางในการดำเนินชีวิตเพราะคุณพ่อเป็นครู เมื่อโตขึ้นจะตั้งเป้าหมายคือ เป็นคนดี ตั้งเป้าหมายอยู่ที่ลูกศิษย์ ทำอย่างไรให้ลูกศิษย์รักสนใจวิชาที่เราสอน ตั้งเป้าหมายว่าจะสอนให้

เด็กมัธยมศึกษาภาษาไทยให้ได้ เป็นครูสอนก็ต้องการให้เด็กเป็นคนดี เรียนเก่ง แต่ถ้าตั้งเป้าหมายว่าจะเป็นผู้บริหารตั้งแต่ จะเล็กเล็ก คังนั้น จะต้องตั้งเป้าหมายว่าเราจะทำหน้าที่ตรงนั้นให้ดีที่สุด แต่เรื่องอื่นๆ จะมาเอง

จะตั้งเป้าหมายของแต่ละขั้นตอนของชีวิต วิธีชีวิตของตนเองจะเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ตั้งเป้าหมายว่าเรียนเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ เพื่อให้ชีวิตมีชีวา คร.ภิญโญจะกระตุ้นว่า เรียนจบบริหารแล้วจะไปสอนภาษาไทยหรือ จะแข่ง เรียนแล้วต้องไปเป็นผู้บริหาร เป็นจุดแรกที่จะต้องไปเป็นผู้บริหาร คังนั้น เมื่อเรียนจบ ตำแหน่งบริหารต้องอาศัยเพื่อน ญาติ และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่จะผลักดันให้เราเป็นผู้บริหาร อายุก็จะพอดี จบประมาณ 30 กว่า มีพื้นที่รู้จักเป็นหน่วยงานเราดี มีผู้มาทาบทามให้ไปเป็นผู้บริหารที่จังหวัดระนอง ท่านถามว่าจะสู้หรือไม่ ซึ่งขณะนั้นตนเองจะพร้อมทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน วุฒิภาวะ อายุ ถือว่าได้รับแรงบันดาลใจ คังนั้น ควรจะถามถึงแรงบันดาลใจด้วย ถามว่าใครเป็นผู้จุดประกายน่าจะต้องการถามถึงด้วย จะต้องมีการจุดประกายเกิดขึ้น มีแรงกระตุ้น

หลักในการดำเนินชีวิต

เมื่อเป็นผู้บริหารจะต้องมีหลักในการดำเนินชีวิต เป็นตัวอย่างที่ดีของครู ของนักเรียน มี เช่นนั้นเราจะไปสอนครู หรือนักเรียนได้อย่างไร ต้องถือศีลห้าเป็นหลัก ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต จะต้องมียุติธรรมทุกกลมหายใจ ถือศีลห้าให้บริบูรณ์

ประสบการณ์ที่ได้รับ

ทำให้สุขุมลุ่มลึก ต้องมีประสบการณ์ช่วย การบริหารงานที่โรงเรียนเราจะได้รับประสบการณ์ที่เป็นบทเรียนทั้งในทางที่ดี และไม่ดี เช่น บางครั้งประสบการณ์ที่ไม่ดี เราคาดไม่ถึง ทำให้ชีวิตเราแข็งแกร่งยิ่งขึ้น เช่น จังหวัดหนึ่งมีอิทธิพลเดือน จากความแกร่งของเรา และการที่เราเป็นสตรี โสด จะทำให้คนเห็นใจ เข้ามาช่วย เราจะต้องเข้าไปกราบ จะได้รับความช่วยเหลือจากประชาชน เหล่านั้น จะได้รับน้ำใจ บางกลุ่มชอบเรา บางกลุ่มไม่ชอบเรา กลุ่มของข้าราชการเราก็จะต้องเข้าไป สิ่งแวดล้อมจะช่วยให้เราฉลาด และแกร่งขึ้น ในระหว่างโรงเรียนด้วยกัน เราจะต้องทำตัวให้เป็นกลาง ตนเองจะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นประธานต่างๆ บางครั้งเกิดวิกฤต จะมีคนเข้ามาช่วยเหลือ ถ้าเราทำดีแล้วจะมีคนเข้ามาช่วย เคยเป็นผู้บริหารที่จังหวัดทางภาคใต้ จะให้ความจริงใจ ความปรารถนาดี การที่ไปที่นั่นจะได้รับความดูแลจากชาวอิสลาม และมักจะได้รับการมอบหมายจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ไปงานต่างๆ ผู้ว่าฯ จะให้ความรัก ความเมตตา ขณะนั้นไม่อยู่ท่ามกลาง เสียงปืน

3. ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาหรือไม่อย่างไร และมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพมากน้อยเพียงใด

ปัจจัยทุกปัจจัยทั้งปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ถือว่าส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา เนื่องจาก เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสตรีมีโอกาสประสบความสำเร็จในวิชาชีพได้รวดเร็วขึ้น และเป็นส่วนผลักดันอย่างมากที่จะนำไปให้ผู้บริหารสตรีเป็นที่ยอมรับ ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพมากขึ้นแตกต่างกันไป

2.1 ปัจจัยด้านภูมิหลัง ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพมากขึ้นเพียงใด และยังมีปัจจัยด้านภูมิหลังอื่นๆ อีกหรือไม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

สถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรสของผู้บริหารสตรีแต่ละคน จะมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพในแง่ของการกระทำ การประพฤติ การแสดงออก การบริหารจัดการในชีวิต ซึ่งการเป็นโสดก็จะมีผลในการสร้างความเอ็นดู เป็นเสน่ห์เล็กๆ น้อยๆ เมื่อเราเป็นโสดจะต้องวางตัว ถ้าไม่รู้จักวางตัว หลีกเลียง จะเป็นเหยื่อ ถ้าเราเป็นนางสาวแต่ไม่รู้จักวางตัว ก็จะเสียหายนะ ซึ่งการที่ไม่มีครอบครัวจะมีเวลาให้ 24 ชั่วโมง ทุ่มเทกกับงานให้มากกว่า ส่วนผู้ที่มีครอบครัวจะได้รับการสนับสนุนจากสามีหรือภรรยา และบุตร จะช่วยเป็นที่พึ่งทุกอย่าง ให้การสนับสนุน และกำลังใจ บางท่านจะมีสามีช่วยหนุนนำอย่างมาก แต่ถ้าหากครอบครัวไม่ดี อย่าหวังว่าจะประสบความสำเร็จได้ ครอบครัวจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ จะดีช่วยอยู่ที่ครอบครัวด้วย ถ้าสามีดีก็จะดี ภรรยาดีก็จะดี บางคนถ้าครอบครัวไม่ดีก็จะไม่ดีไปด้วย

ระดับการศึกษา

เป็นปัจจัยที่สำคัญมาก เพราะครู ลูกน้องจะศึกษาเรา ซึ่งการศึกษาจะช่วยเรา จะซึมลึกเรียนอยู่ในฝึก แต่เราจะเอาออกมาใช้ เรียนมาแล้วเราจะเอาออกมาใช้ตามบริบทนั้นๆ เมื่อไรต้องเอามาใช้ นอกจากนี้ บางครั้งสถาบันการศึกษาที่เราจบจะช่วยสนับสนุนเราในทางอ้อมอีกทางหนึ่งด้วย และที่สำคัญหากเราอยู่ต่างจังหวัดจะยังได้รับการยอมรับอย่างมากจากผู้ปกครอง และบุคคลอื่นในที่พื้นที่

ระยะเวลาในการทำงาน

เป็นสิ่งสำคัญ ถ้าเรามีระยะเวลาการทำงานมากเท่าไรจะทำให้เรามีประสบการณ์มากเท่านั้น บางครั้งเราไม่รู้ตัว การที่ได้ผ่านประสบการณ์มาเยอะ ทำให้คนเกรงขามมี ทำให้ได้รับการยอมรับ

การสนับสนุนจากครอบครัว

ครอบครัวจะเป็นสิ่งที่สร้างภาวะผู้นำให้แก่ตัวเราด้วย ภาวะผู้นำจะเกิดมาตั้งแต่ครอบครัว ครอบครัวช่วยสร้างมา เมื่อเรามาเป็นผู้บริหารเราจะมีภาวะผู้นำ ถ้าเราไม่มีความพร้อมจะประสบ

ความสำเร็จไม่ได้ การดำเนินชีวิตตั้งแต่เราเรียนหนังสือ เติบโต ครอบครัวจะช่วยดูแล มีส่วนมาก แม้แต่เราเป็นผู้บริหาร จะไม่มีใครเคียวคายแล้วไปได้ เมื่อเราโตขึ้นครอบครัวจะให้กำลังใจเราโดยตลอด ทั้งพ่อแม่ ญาติพี่น้อง เรามีความพร้อม มีความสุข จะทำให้เราคิดดี พุทธิ และทำดี เราคิดชั่วไม่ได้ ครอบครัวจะมีส่วนช่วยมาก มีครอบครัวให้ความอบอุ่น คอยให้กำลังใจ นอกจากนี้จะสร้างแล้ว จะให้กำลังใจ ครอบครัวจะช่วยกันเรา ให้เป็นคนดี นอกจากนี้ยังได้รับการชื่นชมจากครอบครัว ที่บ้านจะดูแลคนอื่นๆ ทำให้เราชื่นชม จะดูแลคนอื่นด้วย เมื่อโตเป็นผู้บริหารจะสนับสนุนลูกน้อง ครูในโรงเรียนจากเดิมอยากเป็นแค่หัวหน้างานเท่านั้น แต่จะเปลี่ยนความคิดเป็นผู้บริหาร คุณพ่อคุณแม่จะสนับสนุน ดูแลคนอื่น เราจึงได้รับการชื่นชมมาด้วย เราต้องช่วยผู้อื่น

2.2 ปัจจัยด้านจิตสังคมซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพมากน้อยเพียงใด และยังมีปัจจัยด้านจิตสังคมอื่นๆ อีกหรือไม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จะมีผลต่อความสำเร็จ แรงจูงใจจะสำคัญอย่างมาก ถ้าเราไม่มีจะไม่มีคามมุ่งมั่น จะทำงานเฉื่อยเฉะ ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้

ภาวะผู้นำ

จะมีผลต่อความสำเร็จอย่างมาก ซึ่งจะได้รับการเสริมสร้างจากครอบครัว และการพัฒนาตนเองด้วย

ความฉลาดทางอารมณ์

จะมีผลต่อความสำเร็จ การพัฒนาทางอารมณ์สำคัญมาก ยิ่งเมื่อเกิดวิกฤตขึ้นมา จะต้องแก้ด้วยความคิดสุขุม เราต้องสงบ ต้องมีอารมณ์ราบเรียบจึงจะสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี

2.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรซึ่งประกอบด้วย การได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพมากน้อยเพียงใด และยังมีปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรอื่นๆ อีกหรือไม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

การได้รับโอกาสในการพัฒนา

การได้รับโอกาสในการพัฒนา จะส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ เพราะ ถ้าไม่ได้รับการพัฒนา เราจะไม่สามารถทำงานให้ดีได้ แต่จะมากน้อยแค่ไหนต้องพิจารณา ดูตามความเหมาะสม

ตามความจำเป็น ไม่ใช่ไปทุกงาน อะไรที่เป็นของใหม่ นำมาพัฒนาครูหรือนักเรียนเราต้องไป สำหรับตนเองจะผลักดันให้ครูได้รับการพัฒนา ให้เขาทำกิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์ ไม่ใช่เขาหยุดนิ่ง ถ้าเราจะพัฒนาเด็ก จะต้องพัฒนาครู

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา จะส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ กรณีผู้บังคับบัญชาเราต้องดูแล ถ้าเราเข้ากับผู้บังคับบัญชาไม่ได้ เราจะสำเร็จไม่ได้ เราต้องเอาเจ้านาย ไม่เอาไม่ได้ แล้วทำงานให้สุดฤทธิ์สุดเดช ให้เจ้านายเห็นงานต่างๆ ต้องทำให้ดี เมื่อเราทำกิจกรรมต่างๆ ได้ เจ้านายยอมรับ เขาจะพูด ผู้ปกครอง คนอื่นๆ จะรู้จัก ซึ่งเมื่ออยู่ต่างจังหวัด เราจะต้องเอาเจ้านายในพื้นที่เป็นหลัก ให้เขายอมรับ หากเข้ากับเจ้านายไม่ได้ งบประมาณอาจจะไม่ได้ ซึ่งนอกจากจะต้องได้รับการสนับสนุนนอกจากผู้บังคับบัญชาของตนเองแล้วต้องได้รับการสนับสนุนจากบุคคลภายนอกด้วย เช่น กลุ่มประชาชน ข้าราชการอื่นๆ บุคคลอื่นด้วย จึงจะสามารถประสบผลสำเร็จ ตัวเองจะได้รับเลือกเป็นประธาน กลุ่ม ผู้บริหารต่างๆ จะเลือกเราเป็นผู้นำ ผู้บริหารท่านอื่นๆ จะให้การสนับสนุน เราจะต้องเล่นบางบท เช่น มีผู้ส่งตัวแทนมาประชุมแทนผู้บริหาร เราจะต้องให้ตัวแทนนั้นให้ข้อมูลให้ได้

ผู้บริหารต้องได้รับความสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าอยากได้อะไรโดยไม่คิดตาม จะต้องสังกะเอียด บางอย่างเราไม่จำเป็นต้องถาม เพราะถ้าถามแล้วเขาจะไม่ทำ จะใช้ชีวิตสังเลย เราจะต้องเชื่อมั่นในเพื่อนร่วมงาน อย่าหวาดระแวง แนวการบริหารแต่ละโรงเรียนจะไม่เหมือนกัน เช่น โรงเรียนที่เขาตั้งมาด้วยตัวครู เราไม่ต้องไม่ไปควบคุมใกล้ชิดมาก คนเหล่านี้เขามีคุณภาพ เมื่อไปอยู่โรงเรียนไหนจะต้องศึกษาประวัติโรงเรียนนั้นๆ เช่น โรงเรียนหนึ่ง หม่อมเป็นผู้สร้างขึ้นมา ดังนั้น เด็กนักเรียนจะเป็นคนกล้า คนละแบบกับเด็กโรงเรียนอื่นๆ เป็นเด็กเปิดเผย ขณะที่อีกโรงเรียนหนึ่งจะเรียบร้อย ประวัติความเป็นมาจะต่างกัน การทำงานต้องให้ทั้งรัก ทั้งกลัว ทั้งเกรง ชาวบ้าน ผู้ปกครอง ลูกน้อง ที่ผ่านมามคนจะรำลึกเรื่องของเราที่เราสนุกด้วยกัน

เพื่อนร่วมวิชาชีพก็มีส่วนสำคัญ สามารถที่จะปรึกษาหารือ ขอความช่วยเหลือ ยิ่งในยุคปฏิรูปการศึกษาด้วยแล้ว เพื่อนร่วมวิชาชีพและบุคคลอื่นๆ จำเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการแบ่งปันความรู้ การแบ่งปันทรัพยากร จะให้การสนับสนุน และเมื่อเขายอมรับ จะพูดถึงเราในแง่ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า เชิญเป็นวิทยากร ให้เป็นผู้นำในคณะกรรมการต่างๆ การที่มีผู้มาดูงาน หรือได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรที่ต่างๆ เนื่องจากจะให้การยอมรับจะถือว่าเราประสบความสำเร็จ แต่บางครั้งอาจเป็นไปได้บ้าง ที่อาจเป็นที่อิจฉาได้เช่นกันแต่ส่วนน้อย

2.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรซึ่งประกอบด้วย สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพมากขึ้นเพียงใด และยังมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรอื่นๆ อีกหรือไม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

สถานภาพ และบทบาททางสังคมของสตรี

สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตัว ปฏิบัติตนของผู้บริหารว่าสามารถปฏิบัติตามสถานภาพและบทบาทที่ควรจะเป็นหรือไม่ เช่น เมื่อเป็นบุตรทำหน้าที่ได้สมบูรณ์หรือไม่ ดูแลบิดา มารดา ให้ความรักกับท่านบ้างหรือไม่ และผู้ที่มีครอบครัวให้การดูแลครอบครัวบ้างหรือไม่ ผู้บริหารจะต้องเทียบพร้อมทั้งในด้านการงานและส่วนตัวจึงจะเรียกได้ว่าประสบความสำเร็จในวิชาชีพอย่างแท้จริง

ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี

เป็นปัจจัยที่ส่งผลอีกอย่างหนึ่ง เนื่องจาก ถ้าผู้บริหารสตรีมีค่านิยมที่เชื่อมั่นว่า สตรีมีความสามารถทัดเทียมไม่แพ้เพศชาย จะทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ เมื่อลงสนามแข่งขันจะรู้สึกกลัวกลัวผู้บริหารชาย เพศชายเป็นเพศต่อสู้ เพศหญิงเพศแม่ไม่อยากต่อสู้ ทำให้เพศชายมีมากกว่า เมื่อผู้หญิงมาเป็นผู้นำคน ก็จะถูกเพศชายป่วน เพราะพวกเขามากกว่า และเมื่อผู้หญิงก้าวสู่ที่สูง บางครั้งสิ่งแวดล้อมจะทำให้ไปสู่จุดที่สูงสุดลำบากเนื่องจากสิ่งแวดล้อมแต่ไม่ใช่เพราะความสามารถ ผู้บริหารหญิงจะค่อยคาลงไป เพราะ คนเก่งไม่ค่อยมาเรียนครู เราต้องการผู้นำหญิงที่ฉลาดปราดเปรื่อง

กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี

กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรีก็มีผลอย่างมาก เนื่องด้วย เป็นปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริม และผลักดันให้ผู้บริหารสตรีเป็นที่ยอมรับ ทำให้เราเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำได้โดยไม่มีอะไรเป็นข้อจำกัด แต่กฎหมายผู้ชายเป็นผู้เขียน บางครั้งยังไม่เอื้อ ถ้ากฎหมายเปิดกว้างมากขึ้น จะทำให้ผู้หญิงสามารถไปสู่จุดมุ่งหมายได้มากขึ้น เพราะอดีตที่ผ่านมา สังคมไทยไม่ให้ความสำคัญของสตรีเท่าที่ควร ดังนั้น จึงมีค่านิยมบางอย่างที่เป็นผลในทางลบกับผู้บริหารสตรี ซึ่งหากมีการเผยแพร่กฎหมายหรือนโยบายเกี่ยวกับสตรีให้ทั้งตัวผู้บริหารสตรีเอง และบุคคลอื่นๆ เพิ่มจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้สตรีได้รับการยอมรับ และทำให้สตรีเกิดความมั่นใจ และประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้หญิงเองก็ต้องพยายามผลักดันตนเองขึ้นมาทำให้รู้สึกตัวเราก็เป็นผู้นำได้ ทำไมเราจะเป็นไม่ได้ กฎหมายเปิดช่องต่อผู้บริหารสตรี แต่ยังไม่ไกลเกินไป แต่กฎหมายยังไม่สำคัญเท่ากับการผลักดันของครอบครัว

3. สิ่ง que แสดงถึงความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรีได้แก่อะไรบ้าง และความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ บทบาทการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสำเร็จในชีวิต สามารถสะท้อนถึงความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

ความพึงพอใจในงาน

เราต้องพอใจในสิ่งที่เราทำจะสามารถสะท้อนถึงความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารได้ เพราะเรามีความพึงพอใจ มีความสุขที่เห็นงานประสบความสำเร็จ ตราบใดที่ยังไม่พอใจในงาน ก็ยังไม่รู้สึกประสบความสำเร็จ เมื่อผู้บริหารมีความรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน มีความพึงพอใจในงาน จึงจะเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในวิชาชีพของตนด้วย

ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

สามารถสะท้อนถึงความสำเร็จในวิชาชีพเพราะการที่เราได้เลื่อนตำแหน่ง การที่ได้รับพิจารณาให้ไปบริหารงานจากโรงเรียนหนึ่งไปอีกโรงเรียนหนึ่ง ได้ไปอยู่ในโรงเรียนอีกโรงเรียนหนึ่งที่ได้รับ การยอมรับ จะทำให้เรารู้สึกประสบความสำเร็จได้ เป็นสิ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ใหญ่เห็นความสามารถของเรา มีความมุ่งมั่นในการทำงาน จึงให้เราย้ายไปยังโรงเรียนต่างๆ เพื่อไปพัฒนาโรงเรียนนั้นๆ และการที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และบุคคลอื่นๆ ถือว่าได้รับเกียรติ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จในวิชาชีพด้วย

บทบาทการทำงาน

การที่มีบทบาทการทำงานในด้านต่างๆ แสดงถึงความสำเร็จในวิชาชีพของเราได้ เพราะแสดงว่า เราได้รับการยอมรับ ไว้วางใจให้เป็นผู้นำมีบทบาทต่างๆ ดังนั้น หากเราสามารถแสดงบทบาทที่ผู้บริหารควรจะเป็น เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าเราสามารถประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งในการบริหารงาน บทบาทการทำงานจะสะท้อนถึงความสำเร็จด้วย เพราะ ถ้าเราประสบความสำเร็จแต่เราไม่มีโอกาสได้แสดงบทบาทต่างๆ ที่เหมาะสม จะถือว่าประสบความสำเร็จได้อย่างไร และสังคมจะยอมรับได้อย่างไร จะได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จได้อย่างไร หากไม่ได้แสดงตามบทบาทหน้าที่ที่ควรจะได้รับผิดชอบ แต่ไม่เห็นถึงบทบาทการทำงานที่ควรจะเป็น การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองให้การยอมรับ จะถือว่าเราประสบความสำเร็จ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การเป็นผู้บริหารจะต้องได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในทางที่ดีด้วย เพราะการที่จะทำงานแต่ละอย่างย่อมต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นๆ ความรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับจะเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถสะท้อนถึงความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารได้

ความสำเร็จในชีวิต

เป็นสิ่งที่สะท้อนความสำเร็จในวิชาชีพที่สำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ผู้เป็นแบบอย่างแก่บุคคลอื่นๆ ซึ่งทุกคนจะเห็นภาพของครูเป็นต้นแบบในเรื่องต่างๆ ทุกเรื่อง ยิ่งเป็นผู้บริหารด้วยแล้วจะสำคัญมาก เพราะแม้เป็นผู้บริหารที่เก่งเพียงใด แต่ครอบครัวแตกแยก ไม่สามารถบริหารชีวิตได้อย่างลงตัว จะทำให้เป็นภาพลบแก่ผู้บริหารทันที แม้จะได้รับความชื่นชมว่า เป็นคนเก่ง แต่ถือว่ายังไม่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ เพราะสังคมไทยยังมีค่านิยมและมุมมองต่างๆ ที่ผู้บริหารในสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทุกด้าน การประสบความสำเร็จจะมองในแง่ความสุข ความเป็นอยู่ สามารถสะท้อนถึงความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ซึ่งครอบครัวจะต้องสำเร็จด้วย ถ้าครอบครัวไม่มีความสุข งานจะสำเร็จได้อย่างไร



ภาคผนวก ง

ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

ข้อรายการ	ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8		
การสนับสนุนจากครอบครัว	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
1. สมาชิกในครอบครัวช่วยเหลือท่านในการแบ่งเบาภาระงานภายในบ้าน										1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2. สมาชิกในครอบครัวสามารถดำเนินการในเรื่องต่างๆที่ท่านมอบหมายได้ยามที่ท่านต้องการ										1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปรับเป็น “สมาชิกในครอบครัวสามารถดำเนินการในเรื่องต่างๆที่ท่านมอบหมายได้ตามที่ท่านต้องการ”
3. ท่านสามารถปรึกษาหารือกับสมาชิกในครอบครัวเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในการทำงานของท่านได้										1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4. สมาชิกในครอบครัวช่วยกันรับผิดชอบค่าใช้จ่ายรายเดือนภายในครอบครัว										1	1	1	1	1	1	0	1	0.87	
5. ท่านใช้เงินส่วนตัวจัดหาสิ่งของเพื่อแสดงความยินดีกับบุคลากรของโรงเรียนในวาระต่างๆ โดยไม่เดือดร้อน										0	1	0	0	0	0	1	1	0.37	- อาจไม่จำเป็นต้องถามลงรายละเอียดเกินไป การ ใช้เงินเพื่อแสดงความยินดีเป็นการเฉพาะเจาะจงเกินไป
6. ครอบครัวของท่านมีความมั่นคงทางการเงิน										1	1	1	1	1	1	1	0	0.87	
7. สมาชิกในครอบครัวแสดงความห่วงใยท่านเมื่อเห็น										1	1	1	1	1	1	1	1	1	

ข้อรายการ	ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ	
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8			
	ท่านเห็นคเหนือจากการทำงาน																			
8.	เมื่อท่านประสบปัญหาการทำงาน สมาชิกในครอบครัว จะคอยให้กำลังใจ									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
9.	สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของท่าน									1	1	1	1	1	1	1	1	1	-ปรับเป็น “สมาชิกในครอบครัวเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของท่าน”	
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์								1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
10.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทำงานนั้นอย่างเต็มกำลังความสามารถ									1	1	1	1	1	1	1	1	1		
11.	ท่านมีความมุ่งมั่นทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จแม้งานนั้นจะยากลำบาก									1	1	1	1	1	1	1	1	1		
12.	แม้ท่านจะรู้สึกเบื่อกับงานนั้น ท่านมีความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ									1	1	0	1	0	1	1	1	0.75		
13.	ท่านมีความอดทนในการทำงานให้สำเร็จ ไม่เคยย่อท้อต่องานนั้น									1	1	1	1	1	1	1	1	1		
14.	ท่านเห็นว่าการทำงานไม่เสร็จทันเวลา มีผลเสียหายนต่อส่วนอื่นๆต่อเนื่องกันไป									1	1	1	1	1	1	1	1	1	-ปรับเป็น “ท่านเห็นว่าการทำงานไม่เสร็จทันเวลา จะมีผลเสียหายนยังส่วนอื่นๆต่อเนื่องกันไป”	
15.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพและความถูกต้อง									1	1	1	1	1	1	1	1	1		
16.	ท่านพยายามปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานสูงสุดตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด									0	1	1	1	1	1	1	1	0.87		

ข้อรายการ	ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ	
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8			
17.	ท่านตั้งมาตรฐานการทำงานสูง โดยพยายามแข่งขันกับตนเอง										1	1	1	0	1	1	1	1	0.87	
18.	ท่านรู้สึกปลอดภัย โปร่ง สบายใจ เมื่องานประสบความสำเร็จ										0	1	1	1	1	1	1	1	0.87	-ปรับเป็น “เมื่องานประสบความสำเร็จ ท่านรู้สึกปลอดภัย โปร่ง สบายใจ”
	ภาวะผู้นำ									1	1	1	1	1	1	1	1	1		
19.	ท่านมีความสามารถถ่ายทอดความคิดที่กว้างไกลของท่านไปยังบุคลากรในโรงเรียน										1	1		1	1	1	1	1	1	
20.	ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล										0	1	0	1	1	1	1	1	0.75	
21.	ท่านให้ความสำคัญและสนับสนุนในกิจกรรมการกุศลอยู่เสมอ										1	0	0	1	1	0	0	1	0.5	
22.	ท่านยึดถือระเบียบวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นหลักในการประพฤติและปฏิบัติงาน										1	1	1	1	1	1	1	1	1	
23.	ท่านไม่เคยแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่แม้มีโอกาส										1	0	1	1	1	1	1	1	0.87	
24.	บุคลากรในโรงเรียนมักจะปฏิบัติตามแบบที่ดีของท่าน										1	1	1	1	1	1	1	1	1	
25.	ท่านเป็นผู้กระตุ้นบุคลากรในโรงเรียนให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน										1	1	1	1	1	1	1	1	1	- ปรับเป็น “ท่านมีวิธีการในการกระตุ้นบุคลากรในโรงเรียนให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ”
26.	ท่านมักแสดงให้เห็นว่าหากงานนั้นเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม แม้จะยากลำบาก จะต้องพยายามทำให้สำเร็จ										1	1	1	1	1	1	1	1	1	

ข้อรายการ	ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ	
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8			
27.	ท่านโน้มน้าวให้บุคลากรในโรงเรียนมองในแง่ดี									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
28.	ท่านกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมองปัญหาต่างๆ เป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่า ก่อให้เกิดหนทางในการ ป้องกันปัญหา									1	1	1	1	1	1	1	1	1		
29.	ท่านกระตุ้นให้บุคลากรใน โรงเรียนมองปัญหาต่างๆ ก่อให้เกิดหนทางในการพัฒนางาน									1	1	1	0	1	1	0	1	0.75		
30.	ท่านทำให้บุคลากรใน โรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าสามารถ ทำงานบรรลุเป้าหมายได้									1	1	1	1	1	1	1	1	1		
31.	ท่านกระตุ้นให้บุคลากรใน โรงเรียนพิจารณาปัจจัย แวดล้อมในการทำงานอย่างรอบด้าน									1	1	1	1	1	1	1	1	1		
32.	ท่านกระตุ้นให้บุคลากรใน โรงเรียนตระหนักถึงสิ่งสำคัญ ที่ควรได้รับการพิจารณา									1	1	1	1	1	1	0	1	0.87		
33.	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรใน โรงเรียนพิจารณาปัญหาและ หาหนทางแก้ปัญหาคด้วยวิธีการใหม่ๆ									1	1	1	1	1	1	1	1	1		
34.	ท่านมีความคิดริเริ่มสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ๆ อยู่เสมอ									1	1	1	1	1	1	1	1	1		
35.	ท่านให้โอกาสบุคลากรใน โรงเรียน ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถของแต่ละคน									1	1	1	1	1	1	1	1	1		
36.	ท่านสนับสนุนให้บุคลากร ได้พัฒนาตนตามศักยภาพ ด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน									1	1	1	1	1	1	1	1	1		
37.	ท่านพิจารณาให้คำแนะนำปรึกษาหารือที่เป็นประโยชน์									1	1	1	1	1	1	1	1	1	-ปรับเป็น “ ท่านให้คำแนะนำ	

ชื่อรายการ	ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ	
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8			
ต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรในโรงเรียนแต่ละคน																				ปรึกษาหารือที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรในโรงเรียนแต่ละคน ”
ความฉลาดทางอารมณ์	1	1	1	1	1	1	1	1	1											
38. ท่านรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้นๆ และผลที่จะตามมา										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
39. ท่านสามารถประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง รู้ว่าตนเองมีจุดเด่น จุดด้อยอะไร										1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.87	- ปรับเป็น “ ท่านสามารถประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง รู้ว่าตนเองมีจุดเด่น จุดด้อย ”
40. ท่านสามารถรู้และเข้าใจถึงอารมณ์เปลี่ยนแปลงของบุคคลใกล้ชิด										1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.87	-ปรับเป็น “ ท่านสามารถรับรู้ และเข้าใจ ความรู้สึกและอารมณ์เปลี่ยนแปลงของบุคคลใกล้ชิด ”
41. ท่านเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลอื่น										1	1	1	0	1	1	0	1	1	0.75	
42. เมื่อท่านทำงานกับใคร ท่านจะศึกษานิสัยของบุคคลนั้น										1	1	0	1	-1	1	-1	1	1	0.37	
43. ท่านยินดีรับฟังเหตุผลของบุคลากรในโรงเรียน หากไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ท่านต้องการได้										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
44. ท่านมีสติเสมอไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์รุนแรงใดๆ										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
45. ท่านสามารถแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

ข้อรายการ	ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ	
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8			
46.	ท่านมีความคล่องแคล่วว่องไวสามารถปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี										1	1	1	1	1	1	1	1	1	ปรับเป็น “ท่านปรับตัวได้ไวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม”
47.	ท่านไม่หวั่นไหวกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าเรื่องนั้นจะเป็นเรื่องดีหรือร้าย										0	1	0	1	0	0	1	1	0.5	
48.	เมื่อถูกตำหนิต่อหน้า ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้										1	1	1	1	1	1	1	1	1	
49.	ท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามได้										1	1	1	1	1	1	0	1	0.87	
50.	เมื่อคนรอบข้างมีความขัดแย้ง ท่านสามารถจัดการหาข้อยุติได้										1	1	1	1	0	1	1	1	0.87	
การได้รับโอกาสในการพัฒนา	1	1	1	1	1	1	1	1	1											
51.	ท่านมีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองทุกวัน										1	1	1	1	1	1	0	1	0.87	
52.	ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา										1	1	1	0	1	1	1	1	0.87	
53.	ท่านได้เข้าร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการใหม่ๆ										1	1	1	1	1	1	1	0	0.87	-ควรปรับเป็น “ท่านได้เข้าร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ”
54.	ท่านมีโอกาสเยี่ยมชม สังกะตวิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนต่างๆ ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา										1	1	1	1	1	1	1	1	1	
55.	ท่านมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ										1	1	1	1	1	1	0	1	0.87	

ข้อรายการ	ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ	
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8			
56.	ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น										1	1	1	1	1	1	0	1	0.87	
57.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการศึกษาค้นคว้า										1	1	1	1	1	1	0	1	0.87	-ปรับเป็น “ ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำผลงานวิจัย ”
58.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน										1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา									1	1	1	1	1	1	1	1	1		
59.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นในตัวท่านว่าสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ										0	1	1	1	1	1	1	1	0.87	
60.	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในวาระพิเศษหรือรับผิดชอบงานที่สำคัญบ่อยครั้ง										1	1	1	1	1	1	1	1	1	
61.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและยอมรับความคิดเห็นของท่าน										1	1	1	1	1	1	1	1	1	
62.	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อท่านเกิดอุปสรรคในการทำงาน										1	1	1	1	1	1	1	1	1	
63.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น										1	1	0	1	1	1	1	1	0.87	-ปรับเป็น “ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ”
64.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน										1	1	1	1	1	1	1	1	1	

ชื่อรายการ		ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ	
		1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8			
	การสนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1	1	1	1											
65.	ท่านได้รับการยกย่องนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชาถึงความสามารถในการบริหารงาน										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
66.	ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
67.	เมื่อมีงานเร่งด่วน ผู้ได้บังคับบัญชาจะช่วยเหลือซึ่งกันโดยทำงานจนสำเร็จลุล่วงแม้ต้องปฏิบัติงานในช่วงนอกเวลาราชการ										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-ปรับเป็น “ เมื่อมีงานเร่งด่วน ผู้ได้บังคับบัญชาจะช่วยเหลือกันและกัน และทำงานจนสำเร็จลุล่วงแม้ต้องปฏิบัติงานในช่วงนอกเวลาราชการ ”
68.	ท่านได้รับการยกย่องเคารพนับถือจากจากผู้ได้บังคับบัญชาถึงความสามารถในการบริหารงาน										1	1	1	1	1	1	0	1	0.87	-ปรับเป็น “ท่านได้รับการยกย่องนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชาถึงความสามารถในการบริหารงาน ”	
69.	ท่านได้รับกำลังใจจากผู้ได้บังคับบัญชาเสมอในยามที่รู้สึกท้อแท้ในการทำงาน										1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	1	1	1	1											
70.	เมื่อท่านประสานขอความช่วยเหลือจากเพื่อนในกลุ่มผู้บริหาร ท่านมักได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดี										1	1	1	1	1	1	1	1	1		
71.	เพื่อนในกลุ่มผู้บริหารของท่านเชิญท่านเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครู / ผู้บริหาร ทำให้ท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก										1	1	1	1	1	1	0	1	0.87		

ข้อรายการ	ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ			
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8					
72.	เพื่อนในกลุ่มผู้บริหารและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับในความสามารถของท่าน										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
73.	ท่านได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากหน่วยงาน/สมาคมที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการบริหาร เช่น สมาคมผู้ประกอบการ สมาคมศิษย์เก่า เป็นต้น										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
74.	ท่านดูแลเอาใจใส่เป็นที่พึ่งให้แก่บิดามารดา										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
75.	ท่านดูแลบิดามารดาอย่างใกล้ชิดเมื่อเจ็บป่วย										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
76.	ท่านให้เวลาพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดาอยู่เสมอ										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
77.	ท่านรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลไม่ให้เสื่อมเสีย										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
78.	ท่านดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
79.	ท่านใช้จ่ายอย่างประหยัด ไม่เกินฐานะ										1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.87	ปรับเป็น “ท่านใช้จ่ายอย่างประหยัด ไม่ทำอะไรเกินฐานะ ”	
80.	ท่านดูแลเอาใจใส่สามีและสมาชิกในครอบครัวอยู่เสมอ										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
81.	ท่านให้เกียรติสามีอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลัง										1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.87		
82.	ท่านให้ความรักความอบอุ่นแก่บุตรอย่างใกล้ชิด										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
83.	ท่านให้การอบรมบุตรให้มีคุณธรรมจริยธรรม										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
84.	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุตรในการดำเนินชีวิต										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

ข้อรายการ		ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ								
		1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8										
85.	ท่านรับฟังปัญหาของบุตรและช่วยแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น																	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-ปรับเป็น “ท่านรับฟังปัญหาของบุตรและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น”
	ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี	1	1	1	1	1	1	1	1	1																		
87.	ท่านคิดว่าสังคมไทยส่งเสริมยกย่องสตรีที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร																											-ปรับเป็น “ท่านคิดว่าสังคมไทยให้การส่งเสริมยกย่องสตรีที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร”
88.	ท่านคิดว่าสังคมไทยเห็นความสำคัญของสตรีในการมีส่วนร่วมทางการบริหาร																											
89.	ท่านคิดว่าสังคมไทยยอมรับความรู้ความสามารถทางการบริหารของสตรี																											
90.	ท่านคิดว่าสังคมไทยให้การยกย่องสตรีมีความเสมอภาคเท่าเทียมกับบุรุษ																											
91.	ท่านคิดว่าสังคมไทยให้การยอมรับสตรีในการเป็นผู้นำน้อยกว่าบุรุษ																											
92.	ท่านคิดว่าสังคมไทยยังมองว่าสตรีมีข้อจำกัดทางกายภาพ ทำให้ไม่สามารถทำทุกสิ่งได้เท่าเทียมกับบุรุษ																											
93.	ท่านคิดว่าสังคมไทยยังมองว่าสตรีมีจุดอ่อนเกี่ยวกับอารมณ์อ่อนไหว																											-ปรับเป็น “ท่านคิดว่าสังคมไทยยังมองว่าสตรีมีจุดอ่อนในเรื่องอารมณ์อ่อนไหว”
94.	สตรีมีจุดอ่อนในเรื่องการที่มีอารมณ์อ่อนไหวง่าย																											

ชื่อรายการ		ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8		
	กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
95.	ท่านรับรู้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดให้สตรีและบุรุษมีสิทธิเสมอภาคเท่าเทียมกันในทางกฎหมาย									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
96.	ท่านรับรู้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสตรี โดยระบุโอกาสแก่สตรีเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
97.	ท่านรับรู้ว่าแผนพัฒนาสตรีระยะยาวระบุแนวทางการพัฒนาสตรีทุกกลุ่มเป้าหมายด้านการศึกษา การจ้างงาน การปกครอง การเมืองและกฎหมาย									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-ปรับเป็น “ ท่านรับรู้ว่าแผนพัฒนาสตรีระยะยาวระบุแนวทางการพัฒนาสตรีทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งทางด้านการศึกษา การจ้างงาน การปกครอง การเมืองและกฎหมาย ”
98.	ท่านรับรู้ว่ารัฐกำหนดให้วันที่ 8 มีนาคม ของทุกปี เป็นวันสตรีสากลในประเทศไทย ทำให้สตรีมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น									1	1	1	1	0	1	1	1	0.87	-ปรับเป็น “ ท่านรับรู้ว่ารัฐกำหนดให้วันที่ 8 มีนาคม ของทุกปี เป็นวันสตรีสากลในประเทศไทย เป็นผลให้สตรีมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ”.	
99.	ท่านรับรู้ว่ารัฐมีนโยบายจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติเพื่อส่งเสริมบทบาทและสถานภาพของสตรีไทย ทำให้สตรีได้รับการยอมรับและมีบทบาทมากขึ้นในสังคม									1	1	1	1	1	1	1	1	1		

ตอนที่ 3 ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

ข้อรายการ	ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ						
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8								
	ความพึงพอใจในงาน	1	1	1	1	1	1	1	1	1															
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพ																								
2.	ท่านสามารถบริหารงานได้บรรลุผลตามที่ต้องการ																								
3.	ท่านมีความสามารถในการจัดการปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จลุล่วง																								
4.	ท่านได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาในทางบวก																								
5.	ท่านรู้สึกปลื้มใจเมื่อเห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านรับผิดชอบ																								
6.	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายความสามารถของท่าน																								
7.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ ท่านมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการประเมินผล																								
8.	งานที่ท่านรับผิดชอบมีผลต่อคุณภาพโดยรวมของสังคม																								
9.	บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนของท่านเป็นมิตรฉันท์พี่น้อง																								

ข้อรายการ	ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ			
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8					
10.	บุคลากร ใน โรงเรียนของท่านร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
11.	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารรุ่นเดียวกัน หรือผู้ที่เริ่มทำงานในเวลาใกล้เคียงกับท่าน										0	1	0	0	1	1	1	1	1	0.87		
12.	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพของท่าน										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
13.	ท่านได้รับมอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบมากขึ้น										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
14.	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า 1 ขั้นอยู่เสมอ										1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.87		
15.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ										1	1	1	1	1	1	0	1	0.87	-ปรับเป็น “ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบ ”		
16.	ท่านมักพูดถึงวิชาชีพของท่านในทางบวก										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
17.	ท่านได้ดำรงตำแหน่งงานอันมีเกียรติ										0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.87		
18.	ท่านได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติในวิชาชีพ										0	1	1	0	1	1	0	0	0.87	-ปรับเป็น “ ท่านได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติในวิชาชีพของตน ”		
19.	ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน										1	1	1	1	0	1	1	1	1	0.87		
	บทบาทการทำงาน									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			

ข้อรายการ	ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ	
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8			
20.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน									0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.87	
21.	ท่านเป็นผู้นำทางวิชาการแก่บุคลากรในโรงเรียน									1	1	1	1	1	1	0	1	0.87		
22.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวกจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่ส่งเสริมในทางวิชาการให้แก่บุคลากรของโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
23.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียน ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
24.	ท่านสามารถนำทฤษฎีทางการบริหาร ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ได้เป็นอย่างดี									1	1	1	1	0	1	1	1	0.87		
25.	ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
26.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ วินิจฉัย และแก้ไข ปัญหาต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
27.	ท่านสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-ปรับเป็น “ท่านสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ <u>ดู</u> ”
28.	ท่านเป็นตัวกลางในการประสานงานทั้งในและนอกโรงเรียน									0	1	1	1	1	1	1	1	0.87		
29.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้สำเร็จ <u>ดู</u>									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
30.	ท่านสามารถพูดคุย ปรับความเข้าใจกับผู้ปกครองได้เป็น									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

ข้อรายการ	ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ	
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8			
	อย่างดีเมื่อมีการร้องทุกข์																			
31.	ท่านเป็นผู้แทนเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญต่างๆ ของชุมชน									1	1	1	0	1	1	1	1		0.87	-ปรับเป็น “ ท่านได้รับเชิญหรือได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญต่างๆ ของชุมชน ”
32.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม									1	1	1	1	1	1	1	1		1	
33.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรม									1	1	1	0	1	1	1	1		0.87	-ปรับเป็น “ ท่านมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรม ”
34.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้มีการประยุกต์หลักธรรมทางศาสนามาใช้ ในการเรียนการสอน									1	1	1	1	1	1	1	1		1	
35.	ท่านมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้นักเรียนฝึกปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาจิตและเสริมสร้างปัญญา									1	1	1	1	1	1	1	1		1	
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
36.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี									1	1	1	1	1	1	1	1		1	
37.	ท่านสามารถบริหารงานได้โดยไม่มีความขัดแย้ง									0	1	0	1	1	0	1		0.37	- จะกว้างเกินไป	
38.	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนของท่าน									1	1	1	1	1	1	1	1		1	

ข้อรายการ	ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ	
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8			
39.	บุคลากรใน โรงเรียนของท่านมีความสมานฉันท์ ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน										1	1	1	1	0	1	1	1	0.87	
40.	เมื่อท่านมีเรื่องไม่สบายใจ ท่านมีที่ปรึกษา สามารถปรับ ทุกข์ได้										1	0	1	0	0	1	0	0	0.37	- ผู้บริหารต้องเป็นที่ปรึกษาของผู้อื่น ควรเป็นข้อความในแง่ของการช่วยเหลือ คนอื่นมากกว่าให้คนอื่นมาช่วย
41.	ท่านใช้เวลาไม่นาน ในการประสานสัมพันธ์โดยได้รับ ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี										1	1	0	1	-1	0	0	0	0.25	- ยังไม่ชัดเจนว่าใครช่วยเหลือหรือ ประสานสัมพันธ์กับใคร
42.	บุคลากรใน โรงเรียนมีความเชื่อมั่นในตัวท่านว่าสามารถ นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้										1	1	1	1	1	1	0	1	0.87	
43.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองในการดูแล บุตรหลาน										1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	ความสำเร็จในชีวิต										1	1	1	1	1	1	1	1	1	
44.	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการเอาใจใส่ในงานและชีวิต ส่วนตัว										1	1	1	1	1	1	1	1	1	
45.	ท่านจัดให้มีความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตครอบครัว										1	1	1	1	1	1	1	1	1	
46.	บ่อยครั้งที่ท่านต้องปฏิเสธการทำกิจกรรมต่างๆ กับ สมาชิกในครอบครัวเนื่องจากติดภารกิจในการทำงาน										0	1	1	0	0	1	1	1	0.62	-เรื่องความสำเร็จในชีวิตไม่ควรถาม คำถามเชิงลบควรถามคำถามในเชิง บวกมากกว่า
47.	ท่านจัดเวลาดูแลเอาใจใส่และทำกิจกรรมต่างๆ กับ สมาชิกในครอบครัวอย่างเหมาะสม										1	1	1	1	1	1	1	1	1	

ข้อรายการ	ความครอบคลุม								รวม	ความสอดคล้อง								รวม	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8		
48.	ท่านสามารถบริหารจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว ไม่ทำให้ด้านใดด้านหนึ่งบกพร่อง									1	1	1	1	1	1	1	0	0.87	
51.	ท่านมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีความสุข									1	1	1	1	0	1	1	1	0.87	
52.	ท่านภูมิใจในชีวิตและคิดว่าท่านมีคุณค่าต่อบุคคลอื่น									1	1	1	1	1	1	1	1	1	
53.	ท่านมีส่วนสนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวของท่านประสบความสำเร็จ									1	1	1	1	1	1	1	1	1	
54.	ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงไม่เป็นปัญหาเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของท่าน									1	1	1	1	0	1	1	1	0.87	
55.	ท่านรู้สึกมีความสุขสงบทางจิตใจ									1	1	1	1	0	0	1	1	0.87	



ภาคผนวก จ

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรม SPSS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	การสนับสนุนจากครอบครัว, dummyปริญญาโท, dummyสมรสแยกกันอยู่, จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยราชการ, dummyโสด, dummyสมรสอยู่ด้วยกัน, dummyปริญญาตรี	.	Enter
2	ความฉลาดทางอารมณ์, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ภาวะผู้นำ	.	Enter
3	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, การได้รับโอกาสในการพัฒนา, การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา, การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.	Enter
4	ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี, กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี, สถานภาพและบทบาทของสตรี	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ความพึงพอใจในงาน

Model Summary^e

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.326 ^a	.106	.092	.3851
2	.710 ^b	.504	.493	.2878
3	.739 ^c	.546	.531	.2767
4	.750 ^d	.563	.546	.2724

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.158	11.970	7	448	.000	2.042
2	.472	188.617	3	445	.000	
3	.051	17.632	4	441	.000	
4	.034	17.507	3	438	.000	

- a. Predictors: (Constant), การสนับสนุนจากครอบครัว, dummyปริญญาโท, dummyสมรสแยกกันอยู่, จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยราชการ, dummyโสด, dummyสมรสอยู่ด้วยกัน, dummyปริญญาตรี
- b. Predictors: (Constant), การสนับสนุนจากครอบครัว, dummyปริญญาโท, dummyสมรสแยกกันอยู่, จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยราชการ, dummyโสด, dummyสมรสอยู่ด้วยกัน, dummyปริญญาตรี, ความฉลาดทางอารมณ์, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ภาวะผู้นำ
- c. Predictors: (Constant), การสนับสนุนจากครอบครัว, dummyปริญญาโท, dummyสมรสแยกกันอยู่, จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยราชการ, dummyโสด, dummyสมรสอยู่ด้วยกัน, dummyปริญญาตรี, ความฉลาดทางอารมณ์, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ภาวะผู้นำ, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, การได้รับโอกาสในการพัฒนา, การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา, การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
- d. Predictors: (Constant), การสนับสนุนจากครอบครัว, dummyปริญญาโท, dummyสมรสแยกกันอยู่, จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยราชการ, dummyโสด, dummyสมรสอยู่ด้วยกัน, dummyปริญญาตรี, ความฉลาดทางอารมณ์, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ภาวะผู้นำ, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, การได้รับโอกาสในการพัฒนา, การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา, การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน, ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี, กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี, สถานภาพและบทบาทของสตรี
- e. Dependent Variable: ความสำเร็จในวิชาชีพ

ANOVA^e

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.376	7	1.339	11.970	.000 ^a
	Residual	50.133	448	.112		
	Total	59.509	455			
2	Regression	37.439	10	3.744	75.490	.000 ^b
	Residual	22.070	445	4.959E-02		
	Total	59.509	455			
3	Regression	40.482	14	2.892	67.021	.000 ^c
	Residual	19.027	441	4.314E-02		
	Total	59.509	455			
4	Regression	42.520	17	2.501	64.481	.000 ^d
	Residual	16.990	438	3.879E-02		
	Total	59.509	455			

- a. Predictors: (Constant), การสนับสนุนจากครอบครัว, dummyปริญญาโท, dummyสมรสแยกกันอยู่, จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยราชการ, dummyโสด, dummyสมรสอยู่ด้วยกัน, dummyปริญญาตรี
- b. Predictors: (Constant), การสนับสนุนจากครอบครัว, dummyปริญญาโท, dummyสมรสแยกกันอยู่, จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยราชการ, dummyโสด, dummyสมรสอยู่ด้วยกัน, dummyปริญญาตรี, ความฉลาดทางอารมณ์, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ภาวะผู้นำ
- c. Predictors: (Constant), การสนับสนุนจากครอบครัว, dummyปริญญาโท, dummyสมรสแยกกันอยู่, จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยราชการ, dummyโสด, dummyสมรสอยู่ด้วยกัน, dummyปริญญาตรี, ความฉลาดทางอารมณ์, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ภาวะผู้นำ, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, การได้รับโอกาสในการพัฒนา, การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา, การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
- d. Predictors: (Constant), การสนับสนุนจากครอบครัว, dummyปริญญาโท, dummyสมรสแยกกันอยู่, จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยราชการ, dummyโสด, dummyสมรสอยู่ด้วยกัน, dummyปริญญาตรี, ความฉลาดทางอารมณ์, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ภาวะผู้นำ, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, การได้รับโอกาสในการพัฒนา, การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา, การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน, ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี, กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี, สถานภาพและบทบาทของสตรี
- e. Dependent Variable: ความสำเร็จในวิชาชีพ

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.896	.138		28.311	.000
	dummy โสด	-.038	.055	-.046	-.689	.491
	dummy สมรสอยู่ด้วยกัน	-.089	.052	-.122	-1.711	.088
	dummy สมรสแยกกันอยู่	-.017	.090	-.009	-.187	.852
	dummy ปริญญาตรี	-.124	.112	-.109	-1.114	.266
	dummy ปริญญาโท	-.128	.103	-.122	-1.249	.212
	จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ	1.478E-03	.002	.028	.628	.530
	การสนับสนุนจากครอบครัว	.188	.021	.418	8.777	.000
2	(Constant)	.296	.188		1.570	.117
	dummy โสด	2.301E-02	.037	.028	.627	.531
	dummy สมรสอยู่ด้วยกัน	2.067E-03	.035	.003	.059	.953
	dummy สมรสแยกกันอยู่	-.033	.060	-.018	-.545	.586
	dummy ปริญญาตรี	-.030	.075	-.027	-.405	.686
	dummy ปริญญาโท	-.013	.069	-.012	-.184	.854
	จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ	.000	.002	-.004	-.124	.901
	การสนับสนุนจากครอบครัว	6.358E-02	.015	.142	4.176	.000
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.272	.044	.231	6.164	.000
	ภาวะผู้นำ	.328	.048	.303	6.879	.000
	ความฉลาดทางอารมณ์	.275	.033	.327	8.249	.000
3	(Constant)	.276	.176		1.569	.117
	dummy โสด	2.406E-03	.035	.003	.070	.945
	dummy สมรสอยู่ด้วยกัน	-.005	.033	-.007	-.159	.873
	dummy สมรสแยกกันอยู่	-.041	.056	-.023	-.730	.466
	dummy ปริญญาตรี	5.080E-02	.071	.045	.717	.474
	dummy ปริญญาโท	5.362E-02	.065	.051	.826	.409
	จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ	.000	.001	-.007	-.250	.803
	การสนับสนุนจากครอบครัว	3.231E-02	.015	.072	2.198	.028
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.284	.041	.241	6.903	.000
	ภาวะผู้นำ	.198	.047	.183	4.201	.000
	ความฉลาดทางอารมณ์	.202	.032	.240	6.253	.000
	การได้รับโอกาสในการพัฒนา	4.495E-02	.021	.079	2.106	.036
	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	.031	.020	.054	.738	.024
	การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา	9.248E-02	.025	.138	3.660	.000
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	7.438E-02	.023	.130	3.187	.002	

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
4	(Constant)	2.311E-02	.176		.132	.895
	dummy โสด	-.009	.034	-.011	-.279	.781
	dummy สมรสอยู่ด้วยกัน	1.630E-02	.032	.022	.515	.607
	dummy สมรสแยกกันอยู่	-.005	.054	-.003	-.103	.918
	dummy ปริญญาตรี	3.093E-02	.068	.027	.457	.648
	dummy ปริญญาโท	4.192E-02	.062	.040	.676	.499
	จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ	-.001	.001	-.012	-.471	.638
	การสนับสนุนจากครอบครัว	.029	.014	.058	1.637	.047
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.245	.040	.208	6.191	.000
	ภาวะผู้นำ	.165	.045	.152	3.654	.000
	ความฉลาดทางอารมณ์	.165	.031	.196	5.311	.000
	การได้รับโอกาสในการพัฒนา	.037	.020	.066	1.902	.046
	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	2.033E-02	.019	.040	1.083	.049
	การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา	8.357E-02	.024	.125	3.483	.001
	การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	6.608E-02	.022	.115	2.979	.003
	สถานภาพและบทบาทของสตรี	.152	.027	.178	5.630	.000
	ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี	-.004	.014	-.008	-.319	.750
	กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี	6.368E-02	.018	.105	3.513	.000

a. Dependent Variable: ความสำเร็จในวิชาชีพ

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	การสนับสนุนจากครอบครัว, dummy ปริญญาโท, dummy สมรสแยกกันอยู่, จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ, dummy โสด, dummy สมรสอยู่ด้วยกัน, dummy ปริญญาตรี	.	Enter
2	ความฉลาดทางอารมณ์, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ภาวะผู้นำ	.	Enter
3	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, การได้รับโอกาสในการพัฒนา, การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา, การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.	Enter
4	ค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรี, กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี, สถานภาพและบทบาทของสตรี	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ความพึงพอใจในงาน



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาววลัยพร ศิริภรณ์ เกิดที่อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และพัฒนบริหารศาสตร์ มหาบัณฑิตทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของบริษัท ดีดีเค ประเทศไทย จำกัด บริษัท โกชูเคมีคอล จำกัด และบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์เอกราช จำกัด (มหาชน) มีประสบการณ์ด้านการประเมินผลโครงการ เคยดำรงตำแหน่งพนักงานของศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีประสบการณ์ด้านการสอน เคยดำรงตำแหน่งอาจารย์พิเศษของมหาปชาติเถรีวิทยาลัย สังกัดคณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมีประสบการณ์ในโครงการครูแห่งชาติ โครงการความรู้คู่คุณธรรม โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โครงการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา