



เส้นทางความสำเร็จของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี*

FEMALE ADMINISTRATORS' PATH TO SUCCESS IN SCHOOLS UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NONGTHABURI



กรกนก ดัดแหว, พร่อมพิไล บัวสุวรรณ, สุชาดา นันทะไชย

Kornkanok Dadwaew, Prompilai Buasuwan, Suchada Nanthachai

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University

Corresponding Author E-mail: kornkanok.da@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และเส้นทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 2. ศึกษาจุดแข็ง ข้อจำกัด โอกาส และความท้าทายของการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และเส้นทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของสตรี และศึกษาจุดแข็ง ข้อจำกัด โอกาส และความท้าทายของการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรี จำนวน 6 คน ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสตรีมีแรงบันดาลใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจากการตั้งเป้าหมายของตนเอง โดยมีแรงจูงใจ 2 ประการ คือ 1. แรงจูงใจภายในตนเอง และ 2. แรงจูงใจภายนอก โดยผู้บริหารสตรีมีวิธีการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 4 ประการ คือ 1. การเตรียมความพร้อมของตนเอง 2. การปฏิบัติตามกฎหมาย 3. การเป็นแบบอย่างที่ดี และ 4. การสร้างเครือข่ายในการทำงาน 2. จุดแข็งของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรีคือความละเอียดรอบคอบ และความอ่อนโยน ข้อจำกัดของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรีคือลักษณะทางกายภาพและบทบาทหน้าที่ทางสังคมของผู้หญิง โอกาสในการเป็นบริหารของสตรีเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบันที่ให้การยอมรับในบทบาทและหน้าที่ของสตรีมากขึ้น และการใช้วิธีการสอบคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา



และความท้าทายของการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรีมี 2 ประการ คือ 1. การได้รับการยอมรับของสตรี และ 2. การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสตรี
คำสำคัญ: เส้นทางความสำเร็จ; ผู้บริหารสตรี; โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This research article has the objective 1. Study the inspiration, motivation, and path to entering the position of administrator of a women's educational institution in a secondary school. 2. Study the strengths, limitations, opportunities, and challenges of being the director of a women's educational institution in a secondary school. Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office It is qualitative research. The objective is to study the inspiration, motivation, and paths of women entering educational institution administrator positions. and study the strengths, limitations, opportunities, and challenges of being a director of a women's educational institution. The informants were 6 women's educational institution directors using a purposive sampling method. Data were collected using in-depth interviews.

The results of the research found that 1. Women administrators were inspired to enter the educational institution administrator position by setting their own goals. There are two types of motivation: 1. internal motivation and 2. extrinsic motivation. There are 4 methods for female administrators to prepare for entering the educational institution administrator position: 1. preparing themselves, 2. complying with the law, 3. being a good role model, and 4. building a network. Work 2. The strength of the director of a women's educational institution is attention to detail. and tenderness the limitations of women's educational institution directors are women's physical characteristics and social roles. Opportunities for women to become executives arise from changes in current social conditions that are more accepting of women's roles and responsibilities and the use of examination methods for selecting educational institution administrators and the challenges of being the director of a women's educational institution are twofold: 1. Women's acceptance and 2. personnel management within the educational institution for women administrators.

Keywords: Path to Success, Female School Administrators, Secondary Schools



บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ความเสมอภาคระหว่างเพศเป็นประเด็นที่ถูกสังคมหยิบยกมากล่าวถึงมากขึ้นในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยในอดีตบริบททางสังคมและวัฒนธรรมได้ครอบงำและขัดขวางให้มนุษย์แสดงบทบาททางเพศที่แตกต่างกัน ซึ่งมักจะแสดงออกมาในลักษณะที่ผู้หญิงเป็นฝ่ายเสียเปรียบและต่ำต้อยกว่าหากเทียบกับผู้ชายที่ จะมีลักษณะเป็นผู้นำและได้เปรียบมากกว่า ถึงแม้ว่าปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมจะส่งผลให้บทบาทของผู้หญิงเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต แต่ทัศนคติ ค่านิยม และขนบธรรมเนียมประเพณีระหว่างเพศชายและเพศหญิงนั้นก็ยังคงมีอิทธิพลอยู่ในสังคมไทย และยังคงมีสถานการณ์ของความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ โดยผู้หญิงมักจะถูกเอาเปรียบในมิติต่าง ๆ และถึงแม้ว่าผู้หญิงจะมีสัดส่วนของการเป็นผู้นำเพิ่มมากขึ้น แต่ก็ยังต้องแบกรับภาระในการดูแลบ้านและลูกมากกว่าผู้ชาย (โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ, 2563)

องค์การสหประชาชาติได้เรียกร้องให้ประชาคมโลกปฏิบัติต่อมนุษย์ทั้งเพศหญิงและเพศชายอย่างเสมอภาค เท่าเทียม ตลอดจนให้เกียรติในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ไม่กีดกันหรือเลือกปฏิบัติด้วยสาเหตุแห่งเพศ ซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) โดยมีเป้าหมายที่ 5 ว่าด้วยการบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) เพื่อให้เกิดความเสมอภาคทางเพศ ยุติการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงและเด็กผู้หญิง และลดช่องว่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงในตลาดแรงงาน เพื่อนำไปสู่การยุติการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างเพศ เพราะความแตกต่างทางเพศไม่สมควรเป็นเงื่อนไขในการกำหนดหรือจำกัดสิทธิและโอกาสของบุคคลในสังคม ทั้งนี้การลดช่องว่างระหว่างเพศจะส่งผลให้เกิดความเสมอภาคขึ้นในสังคม ซึ่งนำไปสู่การสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับประเทศในด้านสังคมและเศรษฐกิจ (United Nations, 2021)

ปัจจุบันสภาพสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต ทำให้ผู้หญิงมีโอกาสได้รับการศึกษาในระดับที่สูงมากขึ้น ผู้หญิงในปัจจุบันจึงมีทั้งความรู้ความสามารถ อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญและได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น ถึงแม้ว่าสตรีจะมีบทบาทและหน้าที่ชัดเจนมากขึ้นในโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ แต่ในส่วนของวงการการศึกษาพบว่าสตรียังไม่สามารถทำลายเพดานก้ำกึ่งทางสังคมเพื่อไปสู่ความก้าวหน้าในทางการบริหารที่สูงขึ้นได้ (Buasuwan & Niyamajan, 2019) ทั้งนี้ในระบบการศึกษาของประเทศไทยนั้นมีครูผู้หญิงจำนวนมากกว่าครูผู้ชาย ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาหรืออุปสรรคทางสังคมและวัฒนธรรมบางประการที่จำกัดความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของสตรี ทั้งนี้ในปีการศึกษา 2564 พบว่ามีผู้บริหารสตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาธนบุรี จำนวน 8 คน จากทั้งหมด 18 โรงเรียน ถึงแม้ว่าจะเป็น

ส่วนน้อย แต่ก็แสดงให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสตรีในการเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาระบบการบริหารการศึกษาของประเทศไทยอีกด้วย

จากความสำคัญและประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และเส้นทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของสตรี ตลอดจนศึกษาจุดแข็ง ข้อจำกัด โอกาส และความท้าทายของการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และเป็นแนวทางสำหรับสตรีที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และเส้นทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
2. เพื่อศึกษาจุดแข็ง ข้อจำกัด โอกาส และความท้าทายของการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนาที่เน้นการทำความเข้าใจในมุมมองประสบการณ์ของผู้บริหารสตรีในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ได้แก่ ผู้บริหารสตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 8 คน กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 6 คน ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ 1. ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและคุณภาพของข้อมูล และ 2. สรุปผลการวิจัย โดยใช้การลดทอนข้อมูล แยกแยะและจัดหมวดหมู่เพื่อทำความเข้าใจและตีความข้อมูลด้วยการสร้างกรอบประเด็นสำคัญซึ่งนำไปสู่การสร้างข้อสรุปเชิงพรรณนา



ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหาร	สตรี 1	สตรี 2	สตรี 3	สตรี 4	สตรี 5	สตรี 6
อายุ	54 ปี	43 ปี	54 ปี	55 ปี	58 ปี	60 ปี
สถานภาพ	โสด	โสด	สมรส	สมรส	สมรส	โสด
การศึกษา	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ปริญญาเอก	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
วิทยฐานะ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ
อายุราชการ	32 ปี	19 ปี	29 ปี	33 ปี	37 ปี	36 ปี
ระยะเวลา การบริหาร	16 ปี	6 ปี	6 ปี	10 ปี	18 ปี	20 ปี
สถานศึกษา						

1. จากการศึกษาแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และเส้นทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่า ผู้บริหารสตรีมีแรงบันดาลใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจากการตั้งเป้าหมายของตนเอง โดยมีแรงจูงใจ 2 ประการ คือ 1. แรงจูงใจภายในตนเอง และ 2. แรงจูงใจภายนอก เส้นทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีมีวิธีการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 4 ประการ คือ 1. การเตรียมความพร้อมของตนเอง 2. การปฏิบัติตามกฎหมาย และการรักษาวินัยของทางราชการ 3. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ 4. การสร้างเครือข่ายในการทำงาน

2. จากการศึกษาจุดแข็ง ข้อจำกัด โอกาส และความท้าทายของการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่า 1. จุดแข็งของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี คือบุคลิกและลักษณะตามธรรมชาติของผู้หญิง เช่น ความละเอียดรอบคอบ และความอ่อนโยน 2. ข้อจำกัดของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี คือ ลักษณะทางกายภาพ เช่น สรีระร่างกาย ความแข็งแรง และบทบาทหน้าที่ของผู้หญิงที่สังคมคาดหวัง เช่น การต้องรับผิดชอบภาระหน้าที่ต่าง ๆ ภายในบ้านมากกว่าผู้ชาย 3. โอกาสของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่ให้การยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทและหน้าที่สำคัญทางสังคมมากขึ้น รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาจากเดิมที่ใช้วิธีการแต่งตั้งมาเป็นวิธีการสอบคัดเลือก และ 4. ความท้าทายของการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มี 2 ประการ คือ 1. การได้รับการยอมรับของสตรีในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา และ 2. การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสตรี

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงแบนดาลใจ แแรงจูงใจ และเส้นทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีแรงแบนดาลใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจากการตั้งเป้าหมายของตนเอง โดยผู้ให้ข้อมูลตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้ว่าต้องการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อแสดงศักยภาพของตนเอง ด้วยการนำความรู้และความสามารถมาพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความหมายของแรงแบนดาลใจจากราตรี สวอินทร์ และคณะ (2562) ที่กล่าวว่า แรงแบนดาลใจเป็นแรงผลักดันที่สามารถทำให้มนุษย์คนหนึ่งมีความพยายามทำในสิ่งที่ตนมุ่งหวังให้สำเร็จ โดยเรียนรู้วิธีการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จจากคนในครอบครัว คนรอบข้าง บุคคลสาธารณะ หรือเกิดจากตนเอง และสอดคล้องกับที่มาของแรงแบนดาลใจจากพจนานุกรม ใจชาญสุขกิจ (2550) ที่กล่าวว่า แรงแบนดาลใจสามารถเกิดขึ้นได้อย่างหลากหลาย ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ รอบตัว และความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล โดยแรงแบนดาลใจของผู้บริหารสตรีที่เป็นผู้ให้ข้อมูลนั้นเป็นแรงแบนดาลใจจากเป้าหมาย (Inspiration by Goal) ซึ่งเป็นแรงแบนดาลใจที่ส่งผลให้แต่ละบุคคลปฏิบัติและพยายามบรรลุเป้าหมายที่ตนตั้งไว้จนสำเร็จ โดยแรงแบนดาลใจจากเป้าหมายนี้ทำให้ผู้ให้ข้อมูลตัดสินใจเลือกอาชีพและตำแหน่งที่เหมาะสมกับตนเอง รวมไปถึงการเลือกสังคมที่ตรงกับเส้นทางในการเข้าถึงจุดมุ่งหมายในชีวิต ซึ่งนำไปสู่เป้าหมายของผู้ให้ข้อมูลที่ต้องการเปลี่ยนแปลงบทบาทและหน้าที่ของตนเองจากตำแหน่งครูผู้สอนไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 2 ประการ คือ แรงจูงใจภายในตนเอง และแรงจูงใจภายนอก โดยแรงจูงใจภายในตนเองของผู้ให้ข้อมูลเกิดจากความต้องการพัฒนาตนเอง หรือความต้องการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ในการทำงานของตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (1972) ที่จัดลำดับความต้องการของมนุษย์โดยพัฒนามาจากทฤษฎีของ Maslow โดยพบว่ามนุษย์มีความต้องการด้านความก้าวหน้า (Growth Needs: G) ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ที่อยากประสบความสำเร็จในชีวิต โดยใช้ความสามารถของตนเองเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ตลอดจนต้องการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลที่ต้องการความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานจึงเริ่มต้นพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และต้องการประสบความสำเร็จในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อชื่อเสียง เกียรติยศ สร้างความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการมีสถานภาพทางสังคมที่ดีขึ้น ส่วนแรงจูงใจภายนอก พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีแรงแบนดาลใจภายนอกที่หลากหลายจากผู้บังคับบัญชา ครอบครัว และเพื่อน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mochizuki (2014) ที่พบว่า การที่ผู้บริหารสตรีได้รับการสนับสนุนจากบุคคลอื่นนั้นช่วยให้สตรีมีความเจริญก้าวหน้าในฐานะผู้นำมากขึ้น โดยแรงแบนดาลใจและแรงจูงใจดังที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นเหตุผลสำคัญทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ทำให้ผู้บริหารสตรีต้องการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา



เส้นทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของสตรี พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีวิธีการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 4 ประการ ดังนี้ 1. การเตรียมความพร้อมของตนเอง โดยเริ่มต้นจากการตั้งเป้าหมายในอนาคตและการทำงานให้ชัดเจน มีความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติตนเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวทางการสร้างความสำเร็จในการทำงานของสตรีจากบรรพ ประพฤติดี และคณะ (2520) ที่สรุปว่า สตรีที่ควรตั้งใจทำงานอย่างจริงจังและวางแผนการทำงานไว้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยดี โดยผู้ให้ข้อมูลมีการเตรียมความพร้อมของตนเองในด้านต่าง ๆ ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านประสบการณ์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเจตปริยา ขำเสถียร (2559) คือ ผู้บริหารสตรีต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวคิดการบริหารสถานศึกษาอย่างรอบด้าน ผู้บริหารสตรีต้องมีวิธีการในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีกับบุคคลอื่น บริหารงานอย่างยืดหยุ่น และผู้บริหารสตรีต้องมีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2. การปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ และการรักษาวินัยของทางราชการ เนื่องจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องประพฤติและปฏิบัติตนตามกฎหมาย ตามระเบียบของทางราชการ และตามคำสั่งที่กำหนดไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร รวมไปถึงการรักษาวินัยของทางราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองนั้นเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการเป็นสำคัญ และต้องหลีกเลี่ยงการทุจริตทุกประเภท เนื่องจากการทุจริตในหน้าที่ของตนเองจะส่งผลให้ถูกลงโทษทางวินัยของข้าราชการครู ซึ่งจะส่งผลเสียต่ออาชีพและวิชาชีพของตนเอง 3. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยผู้บริหารสตรีควรมีการวางตัวเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น และรักษาเกียรติยศชื่อเสียงของตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโดยราตรี ทองศรี (2563) ที่กล่าวว่า การเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริหารสตรี คือการสามารถรองใจผู้บังคับบัญชาและได้ผลงานที่มีคุณภาพ รู้จักการจูงใจ เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรและ 4. การสร้างเครือข่ายในการทำงาน โดยการรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานจะส่งผลดีต่อสตรีในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของปนัดดา นวธนโชติ (2561) ที่พบว่าการเข้าถึงเครือข่ายของบุรุษ และการสร้างเครือข่ายระหว่างสตรี เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของปัจจัยเชิงวิชาชีพที่ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา เช่นเดียวกับ Perkins (2011) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับสตรีที่มีประสบการณ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โดยพบว่าการเข้าถึงเครือข่ายของผู้นำและผู้บริหารสตรี เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้สตรีนั้นสามารถประสบความสำเร็จในวิชาชีพได้

2. ด้านจุดแข็ง ข้อจำกัด โอกาส และความท้าทายของการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่า จุดแข็งสำคัญของผู้บริหารสตรี คือ บุคลิกและลักษณะตามธรรมชาติของผู้หญิง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เน้นการแสดงออกทางอารมณ์ที่ช่วยสนับสนุนให้เกิด



ผลดีในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยบุคลิกและลักษณะตามธรรมชาติที่เป็นจุดแข็งของผู้บริหารสตรี คือความละเอียดรอบคอบ และความอ่อนโยน ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นต่อองค์กร เนื่องจากความละเอียดรอบคอบแสดงถึงการให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงานในทุกแง่มุมอย่างต่อเนื่อง และช่วยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรืองาน ส่วนความอ่อนโยนนั้นจะช่วยให้ผู้บริหารสตรีมีความเข้าใจและสนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังแสดงถึงความเป็นมิตร และสามารถเข้าถึงได้ง่ายอีกด้วย

ข้อจำกัดของการเป็นผู้บริหารสตรีมี 2 ประการ คือ 1. ลักษณะทางกายภาพของผู้หญิงที่มีความแตกต่างจากลักษณะทางกายภาพของผู้ชายอย่างชัดเจน ตั้งแต่สรีระของร่างกาย ฮอร์โมน และความสามารถบางประการเฉพาะตัวของผู้หญิง เช่น การมีประจำเดือน และการตั้งครรภ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาของสตรี เช่น มีความแข็งแรงในการทำงานบางอย่างที่น้อยกว่าผู้ชาย การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในช่วงมีประจำเดือน รวมไปถึงการตั้งครรภ์ที่อาจทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและอุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรีของอนันต์ชัย คงจันทร์ (2543) ที่พบว่า อุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรีอันดับแรกคือเรื่องอุปสรรคทางกายภาพ เช่น ในช่วงที่ตั้งครรภ์ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และ 2. บทบาทหน้าที่ทางสังคมของผู้หญิง สอดคล้องกับ Buasuwan & Niyamajan (2019) ที่กล่าวว่า ผู้หญิงมักจะถูกจำกัดบทบาทและหน้าที่ของตนเองจากครอบครัวที่ปกครองแบบปิตาธิปไตย และได้รับความคาดหวังทางสังคมให้แสดงบทบาทและหน้าที่ให้สอดคล้องกับเพศสภาพของตนเอง เช่น การทำงานบ้าน การดูแลสามีและครอบครัว ส่งผลให้สตรีต้องแบกรับภาระและหน้าที่มากขึ้นหากต้องการแสดงบทบาทและหน้าที่ซึ่งอยู่นอกเหนือจากสิ่งที่สังคมคาดหวัง ดังนั้นที่สตรีอยากประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการจัดการภาระและหน้าที่ของครอบครัวและสังคมได้เป็นอย่างดี

โอกาสของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเกิดจากสภาพสังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต โดยสังคมได้ให้การยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทและหน้าที่สำคัญทางสังคมมากขึ้น สอดคล้องกับที่เอกชัย บุญยาธิฐาน (2553) ได้วิเคราะห์ว่า การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมเป็นผลมาจากปัจจัยทางการเมืองและกฎหมาย โดยในปัจจุบันรัฐธรรมนูญได้ให้สิทธิเท่าเทียมกันแก่ทุกเพศในการดำเนินชีวิต ส่งผลให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมในปัจจุบันนั้นได้เปิดโอกาสให้สตรีก้าวเข้ามามีส่วนร่วมทางสังคมมากขึ้นกว่าในอดีต สอดคล้องกับปาริฉัตร ตู่ดำ (2556) ที่กล่าวว่า สังคมไทยได้เริ่มปรับเปลี่ยนทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้หญิงทั้งในครอบครัวและในการทำงาน ส่งผลให้ปัจจุบันบทบาทของสตรีไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และสังคมได้ให้การยอมรับบทบาทของผู้หญิงที่ทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับฤทัยรัตน์ ดีภัย (2563) ที่กล่าวว่า สังคมได้เปิดโอกาสให้สตรีได้พัฒนาตนเองจนทำให้สามารถเข้า



มา มีบทบาททางสังคมมากขึ้น ดังจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันมีสตรีที่ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำมากขึ้น หรือได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการศึกษามากขึ้น และคาดการณ์ว่าในอนาคต สตรีจะมีโอกาสที่เท่าเทียมกับบุรุษมากขึ้น นอกจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบันแล้ว การเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา จากเดิมที่เป็น การคัดเลือกครูผู้สอนให้ขึ้นมาดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นผู้บังคับบัญชา แต่ในปัจจุบันได้เปลี่ยนมาใช้วิธีการสอบ คัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการสอบข้อเขียนและ สัมภาษณ์ ก็ส่งผลให้สตรีได้รับโอกาสมากขึ้นในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ความท้าทายของการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มี 2 ประการ คือ 1. การได้รับการยอมรับของสตรีในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา เพราะถึงแม้ว่าสตรี จะมีตำแหน่งและหน้าที่ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา แต่ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงค่านิยมทางสังคม ที่ให้การยอมรับและยกย่องผู้ชายในฐานะผู้นำมากกว่าได้ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Hurlock (1978) ที่แบ่งบทบาทของผู้ชายและผู้หญิงออกเป็น 2 แบบ คือ 1. บทบาทเพศภาวะ แบบดั้งเดิม (Traditional Gender Roles) แนวคิดนี้เชื่อว่าบทบาทของผู้หญิงและผู้ชายนั้นถูก กำหนดจากความแตกต่างของเพศทางชีววิทยา ซึ่งแนวคิดนี้ก่อให้เกิดความเชื่อ ความคาดหวัง และการแบ่งบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกันตามเพศสภาพ ส่งผลให้ในอดีตผู้ชายและผู้หญิงจึงมี บทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกัน โดยถือว่าผู้ชายเป็นเพศที่แข็งแรงและมีพลังกำลังมาก จึงต้อง ทำหน้าที่ดูแล ปกป้อง และคุ้มครอง ดังนั้นสังคมจึงให้การยอมรับและยกย่องผู้ชายในฐานะของ ผู้นำ ส่วนผู้หญิงนั้นเป็นเพศที่อ่อนแอ มีความนุ่มนวล ละเอียดย่อน ผู้หญิงจึงต้องทำหน้าที่สร้าง ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัวและอบรมเลี้ยงดูบุตร 2. บทบาทเพศภาวะแบบเท่าเทียม (Egalitarian Gender Roles) แนวคิดนี้ยอมรับว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความเท่าเทียมกันและ บทบาทของผู้หญิงและผู้ชายนั้นไม่มีความแตกต่างกัน โดยบทบาทของผู้หญิงและผู้ชายนั้นไม่มี ลักษณะที่ตายตัว และสามารถปรับเปลี่ยนได้ โดยแนวคิดนี้ส่งผลให้สตรีมีโอกาเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาในปัจจุบัน ดังนั้นหากสตรีต้องการได้รับการยอมรับในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา สังคมจึงมีความคาดหวังให้สตรีต้องพัฒนาตนเองจากบทบาทของความเป็นหญิง โดยจำเป็นต้อง พัฒนาคุณลักษณะของความเป็นชายในด้านความเป็นผู้นำเพิ่มขึ้น มาอีกด้วย และ 2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสตรี โดยการบริหารงานบุคคลนั้นมีความ สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้นทุกโรงเรียนจึงให้ความสำคัญในการ บริหารงานบุคคล ผู้บริหารสตรีสามารถนำบุคลิกและลักษณะตามธรรมชาติของผู้หญิงที่เป็นจุด แข็งสำคัญมาใช้ในการบริหารงานบุคคลได้ โดยใช้ความละเอียดรอบคอบที่มีอยู่ในตนเองเพื่อเก็บ รายละเอียดต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา และใช้ความอ่อนโยนเพื่อแสดงถึงความเข้าใจและสนใจ ในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานบุคคลภายใน สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิลาวัลย์ ชูศรีवास (2562)

ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยผู้บริหารสตรีต้องมีการติดต่อสื่อสารกับครูด้วยวิธีการพูดคุยทางตรง ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย มีเทคนิคการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการพูดกระตุ้นจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้บริหารสตรีมีแรงบันดาลใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจากการตั้งเป้าหมายของตนเอง เพราะแรงบันดาลใจจากการตั้งเป้าหมายของตนเองนั้นเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้สตรีต้องการเปลี่ยนแปลงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง โดยมีแรงจูงใจภายในตนเอง และแรงจูงใจภายนอก เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้สตรีนั้นกระทำการสิ่งต่าง ๆ เพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

เส้นทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของสตรีนั้นอาจไม่ได้แตกต่างจากการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารชาย แต่ผู้บริหารสตรีต้องต่อสู้กับเพศวิถีที่สังคมได้กำหนดค่านิยมบรรทัดฐาน และการแสดงออกทางเพศของผู้หญิงไว้ โดยต้องแบกรับภาระและหน้าที่มากขึ้น หากต้องการแสดงบทบาทและหน้าที่ซึ่งอยู่นอกเหนือจากสิ่งที่สังคมคาดหวัง

บุคลิกและลักษณะตามธรรมชาติของผู้หญิงเป็นจุดแข็งของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี โดยความละเอียดรอบคอบจะช่วยให้ผู้บริหารสตรีประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา และความอ่อนโยนของสตรีจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย

ข้อจำกัดของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี คือ ลักษณะทางกายภาพ โดยเป็นองค์ประกอบทางชีวภาพของร่างกายที่เกี่ยวข้องกับสรีระ ฮอร์โมน ความสามารถบางประการของเพศหญิงที่แตกต่างกันเมื่อเทียบกับเพศชาย และบทบาทหน้าที่ของผู้หญิงที่สังคมคาดหวังให้ต้องทำหน้าที่ในฐานะภรรยาและมารดา รวมทั้งยังต้องรับผิดชอบหน้าที่ต่าง ๆ ภายในบ้านมากกว่าผู้ชายอีกด้วย

โอกาสของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในปัจจุบันมีมากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ให้การยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทและหน้าที่สำคัญทางสังคมมากขึ้น รวมไปถึงเกิดจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาจากเดิมที่ใช้วิธีการแต่งตั้งมาเป็นวิธีการสอบคัดเลือก ทำให้สตรีสามารถเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้มากขึ้น

ความท้าทายของการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาคือการได้รับการยอมรับของสตรีในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ถึงแม้ว่าสตรีจะมีตำแหน่งและหน้าที่ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา แต่ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคมที่ให้การยอมรับและยกย่องผู้ชายในฐานะผู้นำมากกว่า แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันบทบาททางเพศและความคาดหวังทางเพศนั้นยังคงแพร่หลายอยู่ในสังคมไทย



นอกจากนี้การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสตรีก็เป็นอีกหนึ่งความท้าทายของการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้เพราะการบริหารงานบุคคลนั้นมีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในทุกองค์กร ผู้บริหารสตรีจึงสามารถนำจุดแข็งคือลักษณะความเป็นหญิงมาใช้ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีนโยบายส่งเสริมบริบทของสถานศึกษาทุกแห่งที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ให้มีความเท่าเทียมและมีความน่าเชื่อถือ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบริบทของสถานศึกษาทุกแห่งให้ครบถ้วนและรอบด้าน เพื่อให้การศึกษาเรื่องความท้าทายของการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษามีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิเคราะห์บทบาท พฤติกรรม คุณลักษณะ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมุมมองของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแรงบันดาลใจและเส้นทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตลอดจนจุดแข็ง ข้อจำกัด โอกาส และความท้าทายของการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของผู้บริหารชายและผู้บริหารสตรี

เอกสารอ้างอิง

- โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ. (2563). รายงานการศึกษา การทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558. สืบค้น 22 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://shorturl.asia/Ja1B8>
- เจตปริยา ขำเสถียร. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ดุชนิพนธ์การศึกษาดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บวร ประพฤติดี และคณะ. (2520). สตรีไทย : บทบาทในการเป็นผู้บริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- ปนัดดา นวธนโชติ. (2561). รูปแบบการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา (ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม. *วารสารนักบริหาร*, 33(3), 25-32.
- พจน์ ใจชาญสุขกิจ. (2550). *The Power of Inspiration*. สืบค้น 29 ตุลาคม 2564, จาก <https://shorturl.asia/NQ6HV>
- ราตรี ทองศรี. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษา (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ราตรี สวอินทร์ และคณะ. (2562). การสร้างแรงบันดาลใจจากครูต้นแบบเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของนักศึกษาวิชาชีพครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ (รายงานการวิจัย). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ฤทัยรัตน์ ดีภัย. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 20(4), 13-22.
- วิลาวัลย์ ชูศรีवास. (2562). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 9(3), 44-52.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *ประเทศไทยกับการพัฒนาที่ยั่งยืน*. สืบค้น 22 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://sdgs.nesdc.go.th/>
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรี. *จุฬาลงกรณ์วารสาร*, 13(49), 77-92.
- เอกชัย บุญยาภิษฐาน. (2553). *คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence Relatedness and Growth : Human Needs in Organization Settings*. New York: Free Press.
- Buasuan, P. & Niyamajan, R. (2019) *The Glass Ceiling Facing Women Leaders in Thai Higher Education*. Retrieved May 3 , 2022 , from <https://shorturl.asia/Nn8e1>
- Hurlock, E. B. (1978). *Child Development* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.



- Mochizuki, L. T. (2014). *Key Factors Attributing to The Development of Successful Women Leaders in The Hawai'i Department of Education*. Retrieved May 3, 2022, from <http://hdl.handle.net/10125/100398>
- Perkins, K. (2011). *A case study of women educational administrators and their perspectives on work and life roles*. Retrieved May 3, 2022, from <https://shorturl.asia/DwmfT>
- United Nations. (2021). *Goals 5 Achieve gender equality and empower all women and girls*. Retrieved February 22, 2022, from <https://shorturl.asia/VMjow>

